

TEMPS DE TRAVAIL – Déplacements – Régime – Distinction – Trajet professionnel (L. 212-4 al. 4)
– Déplacement dans l'enceinte de travail (L. 212-4 al. 1^{er}) – Nécessité de caractériser les critères du
temps de travail effectif.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 octobre 2007
Société Iveco contre **CGT Irisbus**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que les salariés travaillant en atelier dans l'établissement d'Annonay de la société Irisbus France, qui ont l'obligation de porter des vêtements de travail et d'utiliser des vestiaires déterminés, perçoivent en contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage une prime ; qu'après une procédure d'information-consultation de son

comité central d'entreprise et de ses comités d'établissement, la société Irisbus France a mis en place à compter du 5 avril 2004 dans son établissement d'Annonay un plan de gestion informatisée des temps, impliquant notamment l'enregistrement des mouvements d'entrée et de sortie des personnels par des badges magnétiques individuels ; que le

guide pratique "gestion informatisée du temps de travail" remis à chaque salarié indiquait notamment : *"Le temps de travail effectif est celui passé au poste de travail. (...) Le personnel qui porte des vêtements de travail doit badger en tenue de travail, après s'être changé au vestiaire en début de séance de travail, avant de se changer au vestiaire en fin de séance de travail (...) Chacun est affecté à la badgeuse la plus proche de son lieu de travail habituel"* ; que le syndicat CGT Irisbus Annonay a saisi le Tribunal de grande instance de diverses demandes ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir jugé que le guide pratique portant sur la gestion informatisée du temps de travail est illicite en ses dispositions cantonnant le temps de travail effectif à celui passé au poste de travail et que la société doit comptabiliser au titre du temps de travail effectif le temps de déplacement en tenue du personnel entre le vestiaire après habillage et la pointeuse avant prise de poste, ainsi que le trajet inverse après débrayage, alors, selon le moyen que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ; qu'il inclut le temps de trajet du salarié des portes de l'entreprise jusqu'à son poste de travail, y compris lorsque le salarié est obligé au port d'une tenue de travail et passe donc par un vestiaire ; que jugeant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-4 du Code du travail ;

Mais attendu que l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du Code du travail relatif au temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne s'applique pas au temps de déplacement accompli par un salarié au sein de l'entreprise pour se rendre à son poste de travail ; que la qualification d'un tel temps doit être appréciée au regard des seules dispositions de l'alinéa premier du même article ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen , pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 212-4, alinéa premier, du Code du travail ;

Attendu que pour juger ainsi, l'arrêt retient que le personnel d'atelier a l'obligation de se mettre en tenue dans

un vestiaire de l'entreprise avant d'occuper son poste de production ; que, dès lors que les pointeuses ne sont pas situées à proximité immédiate des vestiaires, le temps incompressible consacré à ces déplacements en tenue, peu important leur caractère insignifiant, est imposé par l'employeur aux salariés qui sont de ce fait à sa disposition et sous sa direction sans pouvoir s'y soustraire ;

Attendu cependant que selon l'article L. 212-4, alinéa premier, du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail ne permet pas de considérer qu'un temps de déplacement au sein de l'entreprise constitue un temps de travail effectif ;

Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a jugé que le guide pratique portant sur la gestion informatisée du temps de travail est illicite en ses dispositions cantonnant le temps de travail effectif à celui passé au poste de travail et que la société doit comptabiliser au titre du temps de travail effectif le temps de déplacement en tenue du personnel entre les vestiaires et les pointeuses, l'arrêt rendu le 27 janvier 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Grenoble.

(Mme Collomp, prés. – Mme Leprieur, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Depuis la modification de l'article L.212-4 du Code du travail par les lois Aubry de 1998 et 2000, le temps de travail effectif est légalement défini comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (L. 3121-1 recod.). Or, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt commenté, l'employeur remettait à chaque salarié un guide pratique relatif à la gestion informatisée du temps de travail qui indiquait notamment : « *Le temps de travail effectif est celui passé au poste de travail. (...) Le personnel qui porte des vêtements de travail doit badger en tenue de travail, après s'être changé au vestiaire en début de séance de travail, avant de se changer au vestiaire en fin de séance de travail (...) Chacun est affecté à la badgeuse la plus proche de son lieu de travail habituel* ».

Suite à une action en justice introduite par le syndicat CGT de l'entreprise, la Cour d'appel de Lyon a jugé que le guide pratique était illicite en ses dispositions cantonnant le temps de travail effectif à celui passé au poste de travail, et que la société devait comptabiliser au titre du temps de travail effectif le temps de déplacement en tenue du personnel entre le vestiaire après habillage et la badgeuse avant la prise de poste, ainsi que le trajet inverse.

La position de la Cour d'appel paraît tout à fait justifiée. En effet, la clause du guide pratique indiquant de manière restrictive que « *le temps de travail effectif est celui passé au poste de travail* » est clairement non conforme à la définition légale.

Pourtant, par son arrêt du 31 octobre 2007, la Cour de cassation a cassé la décision des juges d'appel qui avaient accueilli la demande de la CGT. A-t-elle ainsi validé les stipulations contestables du guide pratique ?

D'emblée, il convient de remarquer que la Cour de cassation n'a pas suivi l'argumentation de l'employeur relative à l'alinéa 4 de l'article L.212-4 (L. 3121-4 recod.). Cet alinéa concerne le *temps de déplacement professionnel* – le temps de trajet – *entre le domicile du salarié et son lieu de travail*. Ce temps est en principe *exclu* du temps de travail effectif, aussi bien en vertu de la rédaction actuelle de l'alinéa 4 que de la jurisprudence antérieure (1). S'appuyant sur cet alinéa, l'employeur soutenait que l'exclusion du temps de travail effectif s'appliquant au temps de déplacement professionnel devait s'étendre jusqu'à l'arrivée du salarié à son poste de travail, c'est-à-dire aussi concernant le temps de déplacement à l'intérieur de l'entreprise, notamment entre les vestiaires après habillage et la badgeuse. Or, les juges de cassation affirment clairement que l'alinéa 4 « *ne s'applique pas au temps de déplacement accompli par un salarié au sein de l'entreprise pour se rendre à son poste de travail* ». Ainsi, l'exclusion du temps de travail effectif prévu pour le temps de déplacement domicile-lieu de travail ne s'étend pas aux temps de déplacement à l'intérieur de l'entreprise.

Il est réjouissant de constater que la Cour de cassation n'a pas décidé d'appliquer au temps de déplacement dans l'entreprise la règle d'exclusion du temps de travail effectif, d'autant plus que l'exclusion en vertu de l'alinéa 4 aurait pu, en l'espèce, être renforcée par l'exclusion prévue par l'alinéa 3. En effet, il ressort de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 (L. 3121-3 recod.) que lorsque le port d'une tenue de travail est imposé au salarié, le temps d'habillage et de déshabillage est exclu du temps de travail effectif et fait seulement l'objet de contreparties. En l'espèce, les salariés travaillant en atelier avaient l'obligation de porter des vêtements de travail et d'utiliser des vestiaires déterminés avant de se rendre à la badgeuse. S'enchaînaient ainsi deux temps, le temps de trajet domicile – lieu de travail et le temps d'habillage, chacun d'entre eux étant exclu du temps de travail effectif par l'article L. 212-4.

L'exclusion de l'intégralité du temps jusqu'à l'arrivée du salarié au poste de travail ou, plus précisément, à la badgeuse, telle qu'invoquée par l'employeur, aurait ainsi pu être retenue par le biais d'une interprétation large de la notion de déplacement professionnel et de l'articulation avec le temps d'habillage. Cependant, la Cour de cassation a procédé à une appréciation plus fine, en interprétant strictement la notion de déplacement professionnel et en ne faisant pas d'amalgame, ni entre le temps de trajet domicile – lieu de travail et le temps de déplacement au sein de l'entreprise, ni avec le temps d'habillage. Cette distinction opérée par la Cour permet de cantonner l'exclusion du temps de travail effectif prévue aussi bien par l'alinéa 4 que par l'alinéa 3.

Dès lors que la règle spéciale de l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 ne s'applique pas au temps de déplacement à l'intérieur de l'entreprise, il convient de conclure, comme l'a fait la Cour de cassation, que la qualification de ce temps doit être appréciée au regard de la règle générale : la définition du temps de travail effectif de l'alinéa 1^{er}. Par conséquent, tout comme le temps de pause, le temps de déplacement dans l'entreprise ne relève d'aucune qualification de principe. *Selon les circonstances de chaque espèce, ce temps peut, soit être qualifié de temps de travail effectif, soit être exclu de cette qualification*, en fonction des critères de la définition.

Les juges d'appel avaient donc la possibilité d'inclure dans le temps de travail effectif ce temps de déplacement entre les vestiaires après habillage et la badgeuse (2). *La Cour de cassation ne les censure pas pour avoir qualifié ce temps de temps de travail effectif, mais la cassation est encourue en raison de la motivation avancée par les juges.*

En effet, pour inclure le temps de déplacement entre les vestiaires après habillage et la badgeuse dans le temps de travail effectif, la Cour d'appel se fonde sur le fait qu'il s'agit d'un « déplacement en tenue ». Elle lie ainsi sa motivation à l'obligation de porter une tenue. Or, nous avons déjà vu que le *temps d'habillage* est *exclu* du temps de travail effectif par l'alinéa 3 de l'article L.212-4, même lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, et que ce temps doit seulement faire l'objet d'une contrepartie accordée en l'espèce sous la forme d'une prime.

À ce sujet, il convient de remarquer qu'en excluant du temps de travail effectif le temps d'habillage, alors que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié, le législateur n'a pas respecté sa propre définition du temps de travail effectif. En effet, lorsque le salarié met la tenue imposée, il se conforme bien aux directives de l'employeur et ne peut plus vaquer librement à des occupations personnelles. Par conséquent, ce temps

(1) Cependant, alors que la jurisprudence antérieure incluait dans le temps de travail effectif le temps de trajet *excédant* le temps *normal* de trajet, conformément à la définition du temps de travail effectif, la loi du 18 janvier 2005 a décidé de son exclusion.

(2) Pour un arrêt de la Cour de cassation ayant admis la qualification de temps de travail effectif d'un tel temps, voir Soc. 13 juill. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 6.

d'habillage imposé devrait être qualifié de temps de travail effectif. L'exclusion effectuée par la loi ne se justifie nullement du point de vue juridique (3).

Les juges d'appel semblent se situer dans cette logique d'application de la définition du temps de travail effectif, en faisant en quelque sorte abstraction de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4. On pourrait penser que la motivation de la Cour d'appel aurait pu être validée si le législateur était resté cohérent par rapport à la définition du temps de travail effectif et n'avait pas inséré l'alinéa 3 excluant les temps d'habillage. Dans une telle hypothèse, le raisonnement des juges d'appel aurait été logique : l'inclusion dans le temps de travail effectif du temps de déplacement en tenue de travail imposée aurait découlé de l'inclusion dans le temps de travail effectif du temps d'habillage obligatoire.

Cependant, malheureusement le législateur a écarté l'application de la définition du temps de travail effectif en matière de temps d'habillage. Dès lors, en l'état actuel des textes français, la motivation des juges d'appel n'emporte pas la conviction. Il n'est pas juridiquement convaincant de s'appuyer sur le fait que le déplacement entre les vestiaires après habillage et la badgeuse s'effectue en tenue de travail, étant donné que le temps passé pour mettre la tenue obligatoire est exclu du temps de travail effectif.

On peut ainsi espérer que la Cour d'appel de Grenoble, à laquelle l'affaire est renvoyée, s'attachera à mettre en lumière, par des éléments ne se limitant pas au seul port de la tenue, que, durant le temps de déplacement entre les vestiaires et la badgeuse, les salariés sont à la disposition de l'employeur et obligés de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Les juges pourront ainsi conclure à la qualification de temps de travail effectif de ce temps de déplacement dans l'entreprise, et aussi déclarer illicite la clause du guide pratique, sans encourir la censure de la Cour de cassation.

Anja Johansson, *Maître de conférences, Institut du Travail de Strasbourg, Université Robert Schuman*

(3) Par ailleurs, pourrait-on considérer que l'exclusion du temps d'habillage est contraire à la directive 2003/88 du 4 nov. 2003 (JOUE L 299 du 18 nov. 2003 p. 9), et à la jurisprudence communautaire relative à la notion de temps de travail ? *Grosso modo*, la CJCE considère que doit être prise en compte dans le temps de travail l'intégralité du temps pendant lequel le salarié est obligé d'être présent physiquement sur le lieu de travail pour exercer ses fonctions (voir p.ex. CJCE 1^{er} déc. 2005 Dellas, Dr. Ouv. 2006 p. 364). Au regard de cette jurisprudence, qui porte sur des temps de garde sur le lieu de

travail, pourrait-on raisonner de manière similaire pour le temps d'habillage lorsqu'une tenue de travail est obligatoire ? Le salarié est-il dans l'exercice de ses fonctions lorsqu'il met la tenue ? Quoiqu'il en soit, il convient d'observer que la portée de la jurisprudence communautaire reste limitée au domaine du temps de travail et au respect des règles communautaires édictées en la matière, notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos (elle ne concerne pas la rémunération).