

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du procès-verbal de l'inspection du travail, base de la poursuite, qu'un contrôle effectué le 3 novembre 2010 par les services de ladite inspection du travail au sein de la société Domidom services, spécialisée dans l'aide à domicile des personnes âgées dépendantes ou handicapées, dont le gérant est M. C., a fait apparaître, au vu des bulletins de paie et des plannings des auxiliaires de vie ou aides à domicile, que les temps de déplacement passés par ces salariés pour se rendre du domicile d'un client à un autre au cours d'une même journée de travail n'étaient pas pris en compte dans le calcul de leur salaire ; que, poursuivis devant le tribunal correctionnel du chef de travail dissimulé, la société Domidom services et son gérant ont été renvoyés des fins de la poursuite ; que le ministère public a relevé appel de cette décision ;

Attendu que, pour infirmer le jugement entrepris et déclarer les prévenus coupables de travail dissimulé, l'arrêt énonce que le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise ; que les juges ajoutent que l'intention coupable des prévenus se déduit de leur refus persistant de se soumettre à la législation en vigueur malgré deux rappels de l'administration compétente ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, et dès lors que ne sont pas applicables à la présente espèce les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, la cour d'appel a justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette le pourvoi ;

(M. Louvel, prés. – M. Buisson, rapp. – M. Mathon, av. gén. – SCP Célice, Blanpain et Soltner, av.)

aucun texte ne prévoit explicitement comment ce temps est pris en compte.

*Le temps de déplacement entre deux lieux de travail*

La Chambre sociale de la Cour de cassation s'est déjà prononcée en 2012 sur cette situation. Elle a, en effet, décidé que les temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail (par exemple le siège de l'entreprise) à un autre lieu de travail (un chantier) sont des temps de travail effectif dès lors que le salarié se conforme aux directives de l'employeur sans pouvoir librement vaquer à ses occupations (1). Mais cette jurisprudence ne règle pas précisément la question pour les salariés qui travaillent en dehors de tout établissement, comme les aides à domicile, par exemple.

Dans l'arrêt ci-dessus (P+B), la Chambre criminelle de la Cour de cassation était saisie d'un pourvoi par une entreprise privée de services à la personne, qui n'avait pas, à l'époque, des faits de convention collective applicable. L'employeur soutenait que les salariés, entre deux prestations de travail, pouvaient vaquer librement à leurs occupations, rester dans leurs voitures, fumer, rentrer chez eux... Cette argumentation plutôt farfelue n'a heureusement pas été retenue par les juges, qui ont confirmé l'arrêt de la Cour d'appel qui avait jugé que le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise. L'entreprise est dès lors condamnée pour travail dissimulé.

La question du calcul de la durée de ce temps de déplacement se pose également. Certaines structures d'aide à domicile appliquent des forfaits, par exemple un quart d'heure entre deux interventions ; d'autres, comme certaines ADMR, considèrent qu'un kilomètre équivaut à une minute. Dans un arrêt récent (2), les juges ont considéré que, si un forfait est appliqué, il ne peut pas être en défaveur du salarié et, dans ce cas, c'est le temps réel de déplacement qui doit être rémunéré comme temps de travail effectif.

#### Note.

De plus en plus de salariés qui travaillent en dehors de tout établissement sont amenés à se déplacer entre deux prestations de travail dans leur journée (ou leur nuit, pour certains...) : d'un chantier à un autre, d'un lieu de travail à un autre. Certaines conventions collectives ou certains accords d'entreprises ont pu régler cette difficulté, mais, avec l'évolution du salariat (commerciaux, sociétés de services, aides à domicile...), pour bon nombre de salariés,

(1) Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 10-28.573 ; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 29<sup>ème</sup> éd., 2014, Précis Dalloz, p. 829.

(2) Cour d'appel de Paris, 25 novembre 2014, n° 12/08549.

*Le temps de déplacement entre le domicile et le premier lieu de travail, et le retour au domicile en fin de journée*

L'arrêt publié ci-dessus offre l'occasion de rappeler les règles relatives au temps de déplacement lors de la prise de travail de ces salariés qui partent directement de chez eux le matin, et rentrent directement à leur domicile à l'issue de la dernière prestation de travail en fin de journée.

Sous l'empire de la loi ancienne, il avait été jugé « *le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu du travail ne constitue pas en soi un temps du travail effectif* » (3) ; en conséquence, ce trajet pouvait parfois relever du temps de travail effectif.

L'article L.3121-4 du Code du travail dispose désormais 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* ». Et la jurisprudence a précisé que « *le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif ; que, lorsqu'il excède le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, il doit faire l'objet d'une*

*contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière* » (4). Ce repos ou cette contrepartie financière prend donc la forme d'un forfait, déterminé par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La Cour de cassation a ensuite précisé que la charge de la preuve des heures accomplies est partagée et ne repose pas sur le seul salarié (5).

Mais encore faut-il que ce trajet se fasse vers le lieu de travail *habituel*, c'est-à-dire, par exemple, le siège de l'entreprise ou un lieu quelconque où la prestation s'exécute régulièrement. Or, cette notion n'est pas opérante pour les travailleurs itinérants et, plus largement, pour ceux dont le lieu de travail n'est pas déterminable, notamment pour les salariés comme les aides à domicile. Pour ces catégories, le retour à une assimilation au temps de travail effectif doit être envisagé, c'est une lutte syndicale à mener.

**Michel Faivre-Picon,**

Animateur du collectif confédéral  
Services à la personne

(3) Cass. Soc. 5 novembre 2003, p. n° 01-43.109, Bull. n° 275, Dr. Ouv. 2004, p. 60, n. H. Pechaud ; Cass. Soc. 31 mai 2006, p. n° 04-45.217, Bull. n° 195.

(4) Cass. Soc. 14 novembre 2012, n° 11-18.571, Bull. n° 295, Dr. Ouv. 2013, p. 148, n. C. S.

(5) Cass. Soc. 15 mai 2013, p. n° 11-28.749, Bull. n° 124, RDT 2013, p. 569, n. M. Véricez ; H. Gosselin, « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p. 197.



## RPDS 838 – FÉVRIER 2015

Au sommaire :

Dossier :

**L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE, CADRE D'EXERCICE DES DROITS COLLECTIFS**

Etude :

**Le compte personnel de prévention de la pénibilité**

L'actualité juridique :

**Sommaires de jurisprudence et législation**

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, commande à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches en Ouche. Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 euros par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique) uniquement à RPDS, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex. Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)