

## TEMPS DE TRAVAIL Temps de travail effectif – Salariés itinérants – Prise en compte des déplacements pour le calcul des contreparties – Caractère dérisoire – Appréciation – Annulation du barème unilatéral.

COUR D'APPEL DE PARIS (P.6 – ch. 2) 4 juin 2015

Fédération nationale CGT du Personnel des Sociétés d'études, de conseil et prévention et a. contre SAS Open

### EXPOSÉ DU LITIGE

La société Open est une société de service en ingénierie informatique, spécialisée dans le conseil, l'intégration de système et l'infogérance, qui emploie plus de 2 800 salariés.

Elle est soumise à la Convention collective nationale des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec.

Ses salariés travaillent essentiellement chez ses clients.

Pour se conformer à ses obligations légales résultant de la loi du 18 janvier 2005, qui a instauré un nouveau régime d'indemnisation des temps de déplacement professionnel, la société Open a engagé, en 2010, des négociations avec les organisations syndicales en vue de fixer d'un commun accord les contreparties accordées aux salariés au titre de leurs temps de déplacement professionnel, négociations qui n'ont pas abouti.

Après avoir exposé son projet au comité central d'entreprise les 29 juin et 19 septembre 2011, la société Open a unilatéralement fixé, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011, le montant de la contrepartie financière prévue par les dispositions de l'article L.3121-4 du Code du travail, en édictant un barème dit du « sur temps de trajet aller/retour », défini par la différence entre le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de la mission et le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son agence de rattachement administratif.

Estimant que les contreparties ainsi accordées par l'employeur étaient dérisoires, le comité central d'entreprise de la société Open, la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI-CFE CGC), la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT et le Syndicat national CFTC de l'ingénierie, du conseil, des services et technologies de l'information (SICSTI-CFTC) ont, par assignation délivrée le 14 septembre 2012, saisi le Tribunal de grande instance de Paris de la procédure qui a donné lieu au jugement entrepris.

### MOTIFS

Sur la recevabilité de l'action du comité central d'entreprise :

**Ainsi que l'ont pertinemment rappelé les premiers juges, le comité central d'entreprise, qui doit justifier d'un intérêt personnel et direct à agir, ne peut, contrairement aux syndicats professionnels, exercer une action en justice au nom des salariés contre l'employeur.**

**Le comité central d'entreprise de la société Open ne justifiant en l'espèce d'aucun intérêt direct à agir, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il l'a déclaré irrecevable en son action.**

Sur la contrepartie au temps de déplacement professionnel :

**L'article L.3121-4 du Code du travail dispose : « 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.**

**Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée 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 part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».**

Au cas présent, il n'est pas contesté que la contrepartie prévue par ces dispositions légales n'a pas été déterminée par la convention collective applicable, ni par accord collectif, de sorte que la société Open a procédé par décision unilatérale, en définissant un « sur temps de trajet aller/retour » (T) correspondant à la différence entre le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de la mission et le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son agence de rattachement administratif, et en l'indemnisant selon le barème (en brut) suivant :

- 0,5 € par jour si T est inférieur ou égal à 45 minutes ;
- 1 € par jour si T est supérieur à 45 minutes et inférieur ou égal à 90 minutes ;
- 2 € par jour si T est supérieur à 90 minutes et inférieur ou égal à 135 minutes ;
- 3 € par jour si T est supérieur à 135 minutes.

Après avoir rappelé que les salariés de la société Open n'avaient pas de lieu de travail habituel, les premiers juges ont retenu que les demandeurs ne caractérisaient pas en quoi la contrepartie financière fixée par l'employeur serait dérisoire, dans la mesure où le temps excédentaire de trajet est décompté de façon favorable aux salariés en fonction du lieu de leur rattachement administratif à l'agence la plus proche de leur domicile et pris en compte dès la première minute de dépassement.

Il convient d'abord de relever que la société Open ne soutient pas que les dispositions de l'alinéa 2 de l'article L.3121-4 du Code du travail sont

inapplicables à ses salariés, dans la mesure où ils ne bénéficient pas d'un lieu habituel de travail et qu'ils ne peuvent prétendre, de ce fait, à quelque contrepartie que ce soit.

Elle fait seulement valoir à cet égard qu'en l'absence de lieu habituel de travail, trois lectures de la loi se défendent :

- une lecture littérale, conduisant à dénier tout droit à contrepartie au salarié ;
- une lecture téléologique, au terme de laquelle le temps normal de trajet correspond à la moyenne des temps de déplacement du salarié dans le rayon usuel de ses interventions ;
- une lecture consistant à définir le lieu habituel de travail comme étant le lieu où se situe l'agence de rattachement administratif du salarié.

La première lecture, qui n'est, en tout état de cause, pas celle de la société Open, est constitutive d'une violation de la loi par refus d'application, dès lors qu'il résulte des dispositions légales précitées que tout salarié doit être indemnisé de ses temps de trajet excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, de sorte que, pour l'application de ces dispositions, tout salarié est censé avoir un lieu habituel de travail.

La deuxième lecture ne saurait davantage être retenue, parce que le rayon d'action usuel du salarié travaillant essentiellement chez les clients de son employeur peut s'avérer étendu, de sorte que, paradoxalement et contrairement aux objectifs du législateur, elle conduirait à additionner des temps de trajet inhabituels pour définir le temps normal de trajet du salarié concerné.

La troisième lecture est conforme à la loi si tant est que l'agence de rattachement administratif du salarié se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon à ce que le temps de trajet ainsi défini soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée.

En considérant le lieu où se situe l'agence de rattachement administratif du salarié comme son lieu habituel de travail, la société Open n'a donc fait qu'appliquer la loi, de sorte que cette façon de procéder n'est pas une faveur accordée aux salariés de nature à dispenser l'employeur de fixer une contrepartie qui ne soit pas dérisoire à leurs temps de trajet excédentaires.

Ensuite, le barème mis en place par la société Open conduit à indemniser le salarié qui a un temps de trajet excédentaire d'une demi-heure, soit une heure aller-retour, à hauteur de 1 € par jour, et celui qui a un temps de trajet excédentaire d'une heure, soit deux heures aller-retour, à hauteur de 2 € par jour. L'heure de trajet excédentaire est donc indemnisée dans ces cas 1 €.

Au-delà d'un temps de trajet excédentaire d'une heure, sept minutes et trente secondes, soit 135 minutes aller-retour, le salarié ne perçoit que 3 € par jour, et de surcroît quelle que soit la durée de

dépassement de ce seuil. Ainsi, lorsque son temps de trajet excédentaire atteint une heure trente, soit trois heures aller-retour, il est indemnisé à hauteur de 1 € par heure de trajet excédentaire et, au-delà, celle-ci fait l'objet d'une contrepartie inférieure à 1 €.

C'est dans ces conditions, à juste titre, que le Syndicat national CFTC de l'ingénierie, du conseil, des services et technologies de l'information (SICSTI-CFTC) en conclut que la contrepartie fixée unilatéralement par la société OPEN au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est dérisoire, la circonstance que l'employeur n'ait prévu aucune « franchise », c'est-à-dire un temps de déplacement excédentaire non indemnisé, ne retirant pas à ladite contrepartie son caractère dérisoire.

C'est à tort que la société Open suggère encore que le dispositif mis en place devrait être comparé avec celui adopté par d'autres sociétés développant une activité similaire.

Au demeurant, elle ne soumet, à cet égard, à la Cour que le barème fixé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 au sein du groupe Steria, soit deux ans et demi plus tôt, dont il ressort que la contrepartie accordée aux salariés en fonction des mêmes seuils était, déjà à l'époque, fixée au double de celle mise en place par la société Open en octobre 2011.

Dans ces conditions, infirmant la décision entreprise sur ce point, il convient de dire que la contrepartie au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 selon un barème établi par décision unilatérale de la société Open, est dérisoire et équivaut à une absence de contrepartie et, par voie de conséquence, de prononcer l'annulation de ladite décision unilatérale.

En revanche, dans le cadre d'un conflit collectif, la Cour n'a pas le pouvoir de fixer elle-même la contrepartie au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et de se substituer ainsi aux partenaires sociaux ou à l'employeur, de sorte qu'il n'y a pas lieu à infirmation de ce chef.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action du comité central d'entreprise de la société Open et en ce qu'il a débouté les organisations syndicales de leur demande tendant à voir juger que les temps de déplacement, effectués hors du temps de travail et dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, feront l'objet d'une contrepartie correspondant à 30 % du salaire qu'aurait perçu le salarié pour une durée de travail équivalente ;

L'infirmé pour le surplus ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

**Dit que la contrepartie au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 selon un barème établi par décision unilatérale de la société Open, est dérisoire et équivaut à une absence de contrepartie ; En conséquence, prononce l'annulation de ladite décision unilatérale ;**

(M. Bonnal, prés. - M<sup>e</sup> Zekri, Aubonnet, av.)

## Note.

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale (1), le temps de trajet dépassant le temps normal entre le domicile et lieu de travail, n'est plus un temps de travail effectif. Le législateur est ainsi revenu sur la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, aux termes de laquelle le temps de trajet dépassant celui entre le domicile et le lieu de travail habituel devait être considéré comme temps de travail effectif (2).

Désormais, aux termes de l'article L. 3121-4 alinéa 2 du Code du Travail : « *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. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée 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 part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire* » (3).

Cette définition légale du temps de trajet « normal » ne règle pas les difficultés d'appréciation du temps de trajet des itinérants, dont les modalités d'exécution du travail impliquent très souvent l'absence de lieu de travail habituel – c'est notamment le cas des salariés du secteur de l'aide à domicile, dont l'insuffisance de rémunération des temps de déplacement a conduit à une condamnation pour travail dissimulé (4). Or, ces salariés ont besoin, de manière

accrue, d'une clarification entre les notions de temps de travail effectif, temps de trajet compensé et non compensé.

Un arrêt de la deuxième Chambre sociale de la Cour d'appel de Paris du 4 juin 2015 est venu apporter un éclaircissement, en jugeant que le lieu de travail habituel de référence pour un travailleur itinérant pouvait être caractérisé par « *son agence de rattachement administratif* », à la condition qu'elle « *se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon à ce que le temps de trajet ainsi défini soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel d'un salarié dans la région considérée* » (ci-dessus).

Il convient donc de revenir, pour les salariés itinérants, sur la distinction entre le temps de travail effectif et le temps de trajet (I), avant d'étudier les difficultés posées par les notions subjectives de domicile (II) et de lieu de travail habituel (III), qui laissent la place à la notion de temps de trajet normal, apprécié objectivement *in abstracto* (IV).

## I. Distinction entre temps de travail effectif et temps de trajet

Le temps de trajet est défini comme le temps de travail normal entre « *le domicile et le lieu habituel de travail* ». Ainsi sont d'ores et déjà exclus les temps de trajets entre deux lieux de travail, comme, par exemple, entre différents chantiers ou lieux de missions, qui sont assimilés par la jurisprudence comme un temps de travail effectif (5).

Les deux points de rattachement du temps de trajet sont donc, d'une part, le domicile du salarié et, d'autre part, son lieu habituel de travail.

La jurisprudence est venue préciser, dans un premier temps, ces deux références, pour s'orienter vers la durée objective du « temps normal de trajet », apprécié *in abstracto*.

## II. Le domicile du salarié itinérant

Prenant comme point de départ le domicile du salarié, le législateur a laissé la place à une appréciation subjective du temps de trajet normal, intro-

(1) Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 : JO 19 janvier 2005 ; E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 10<sup>ème</sup> ed., Dalloz coll. hypercours, 2005, § 398.

(2) Cass. Soc. 5 novembre 2003, n°01-43.109 : JurisData n°2003-020886, Dr. Ouv. 2004, p. 60, n. H. Peschaud ; RJS 2003, n°52 ; Cass. Soc. 5 mai 2004, n°01.43.918 : Jurisdata n°2004-45.217 ; JurisData n°2006-033756 ; JCP S 2006, 1578, n. L. Draï.

(3) Pour une application Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-18.571, Dr. Ouv. 2013, p. 148, n. C. S.

(4) Cass. Crim. 2 septembre 2014, P+B, n°13-80.665, Dr. Ouv. 2015, p.208, n. M. Faivre-Picon.

(5) Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°10-28.573 ; Cons. Const. 13 janvier 2005, n°2004-509 DC, JO 19 janvier 2005, p. 896 ; Cass. Soc. 8 mars 2005, n°02-43.41 ; Cass. Soc. 2 juin 2004, n°02-42.163, RJS 2004, n°1050 ; Cass. Soc. 16 juin 2004, n°02-43.685, RJS 2004, n°1051 ; Dr. Soc. 2004, 901, obs Radé ; Cass. Soc. 5 novembre 2003, n°01-43.109, Dr. Ouv. 2004, p. 60, n. H. Peschaud, RJS 204, n°52 ; JCP E 2004, 115, n. Demoustier ; D.2004 Somm. 391, obs. Wolmark ; Cass. Soc. 13 mars 2002, n°99-42.998 ; Cass. Soc. 16 janvier 1996, n°92-42.354 ; Cass. Soc. 3 mars 1993, n°89-40.865.

duisant une inégalité de compensation entre les salariés selon que leur domicile est plus ou moins éloigné du lieu de travail habituel. Néanmoins, le Conseil Constitutionnel a jugé que « *la circonstance qu'un déplacement de même durée puisse entraîner une contrepartie différente suivant que les salariés ont établi leur domicile en un lieu plus ou moins éloigné de leur lieu de travail n'est pas constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors que [la rupture d'égalité] résulte d'une différence de la situation inhérente à la liberté de choix du domicile* » (6). Cette justification de la rupture du principe d'égalité du Conseil Constitutionnel est difficilement compréhensible pour les salariés itinérants, puisqu'ils ne connaissent pas leur lieu de travail habituel, de sorte qu'ils ne peuvent choisir leur domicile par rapport à ce dernier.

La jurisprudence n'a pas suivi ce raisonnement, puisqu'elle a fixé, au départ fictivement, un lieu de travail habituel du salarié itinérant.

### III. Le lieu de travail habituel du salarié itinérant

Sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 18 janvier 2005, la Cour de cassation avait d'abord adopté une appréciation subjective du lieu de travail par l'utilisation du premier lieu d'activité du salarié itinérant (7). Elle a évolué vers une appréciation objective basée sur un salarié référent (8) et, plus précisément, sur « *le temps normal de trajet d'un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel* » (9). La première méthode semble assez injuste du fait que le premier lieu d'activité peut être fixé unilatéralement par l'employeur, notamment pour les salariés itinérants non autonomes (par exemple les livreurs) ; la première mission peut être très éloignée de leur domicile. Peu à peu, la jurisprudence s'est tournée vers une détermination objective de la durée du temps normal et non du seul lieu de travail habituel, par nature inexistant pour les itinérants.

### IV. L'évolution vers la notion objective du temps de trajet normal

La Cour de cassation, a admis, dans un arrêt du 24 septembre 2014, la pris en compte de statistiques de l'Insee pour déterminer le temps de trajet normal d'un salarié type, en l'espèce 30 minutes, afin de servir de référence à la détermination du temps de trajet normal d'un salarié itinérant, en l'espèce un formateur (10). La Cour a toutefois précisé que ce temps de trajet théorique journalier entre le domicile

et le lieu de travail ne pouvait être pris en compte pour les jours où le salarié ne rentre pas chez lui entre les différentes missions.

La loi du 18 janvier 2005 ayant consacré la prise en compte du « *lieu de travail habituel* », restait à savoir quels étaient les critères utilisés pour définir cette notion pour les salariés itinérants, au regard de la nouvelle législation, ainsi que celle de temps de trajet normal.

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 4 juin 2015 donne une grille d'appréciation claire et objective. En l'espèce, divers syndicats (et le comité d'entreprise, dont l'action a été jugée irrecevable pour défaut d'intérêt personnel et direct à agir) demandaient l'annulation de la décision unilatérale de l'employeur fixant entre 50 centimes et 3 euros la compensation du temps de trajet. La société se défendait en faisant valoir qu'elle avait retenu une fixation objective et favorable au salarié du lieu de travail habituel comme l'agence de rattachement administratif du salarié. Elle argumentait qu'elle aurait pu adopter deux autres lectures :

- une lecture littérale du texte, déniait à l'itinérant le droit à contrepartie puisque, par nature, il n'a pas lieu de travail habituel !
- une lecture téléologique, au terme de laquelle le temps normal de trajet correspond à la moyenne des temps de déplacement du salarié dans le rayon usuel de ses interventions.

La Cour d'appel de Paris rejette cette argumentation. Sans surprise, elle juge que la première lecture « *est constitutive d'une violation de la loi par refus d'application, dès lors qu'il résulte des dispositions légales précitées que tout salarié doit être indemnisé de ses temps de trajet excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, de sorte que, pour l'application de ces dispositions, tout salarié est censé avoir un lieu habituel de travail* » (ci-dessus). Elle ajoute : « *La deuxième lecture ne saurait être retenue parce que le rayon d'action usuel du salarié travaillant essentiellement chez les clients de son employeur peut s'avérer étendu, de sorte que, paradoxalement et contrairement aux objectifs du législateur, elle conduirait à additionner des temps de trajets inhabituels pour définir le temps normal de trajet du salarié concerné* ». La Cour d'appel affirme ici très nettement le refus d'une appréciation du temps de trajet normal propre au salarié itinérant, subjective

(6) Cons. Const. 13 janvier 2005, n° 2004-509 DC.

(7) Cass. Soc. 31 mai 2006, n° 04-45.217.

(8) Cass. Soc. 7 mai 2008, n° 07-42.702.

(9) Cass. Soc. 4 mai 2011, n° 09-67.972.

(10) Cass. Soc. 24 septembre 2014, n° 12-28.664.

et source d'abus. Au contraire, elle impose de prendre en référence le temps de travail habituel comme si le salarié était sédentaire.

Ainsi, elle juge que « *la troisième lecture est conforme à la loi, si tant est que l'agence de rattachement administratif se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon à ce que le temps de trajet ainsi défini soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel d'un salarié dans la région considérée* ».

La Cour d'appel de Paris pose ainsi clairement le principe d'une appréciation très objective du temps normal de trajet du salarié itinérant : (i) le lieu de travail habituel est fixé, comme pour un salarié sédentaire, par rapport à un endroit fixe, mais sous réserve que (ii) le temps de trajet soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel d'un salarié dans la région considérée.

Cette définition permet d'éviter l'injustice qui résulterait de la seule prise en compte de l'agence de rattachement pour un salarié itinérant. En effet, ce dernier, par nature, ne se déplacera que très peu dans cette agence, de sorte qu'il a pu fixer son domicile à un endroit très éloigné de ce lieu fixe. Pour autant, la Cour prend en compte la réalité de l'entreprise, tout en limitant les abus en se référant au temps de trajet normal dans la région.

La Cour de Paris semble ainsi avoir trouvé le point d'équilibre entre les contingences temporelles du salarié et celles de l'entreprise, en palliant les carences législatives. Ce critère ouvre également la voie à l'utilisation du seul temps normal de trajet dans la région, en l'absence de rattachement administratif possible autre que celui du siège, qui peut être situé en dehors de la région.

En revanche, s'agissant du montant de la contrepartie jugée dérisoire par la Cour, s'il paraissait manifestement déraisonnable en l'espèce, on peut regretter que la Cour ne soit pas plus précise sur les critères d'une contrepartie raisonnable, à défaut de stipulations conventionnelles. La juridiction a seulement indiqué que « *la circonstance que l'employeur n'ait prévu aucune « franchise » c'est-à-dire un temps de déplacement excédentaire non indemnisé, ne retirant pas à ladite contrepartie son caractère dérisoire* » et que « *c'est à tort que la société OPEN suggère encore que le dispositif mis en place devrait être comparé avec celui adopté par d'autres sociétés développant une activité similaire* ».

Cependant, on peut surtout regretter la méthode du législateur, basée sur le renvoi direct à la négociation collective et, à défaut, à la décision unilatérale de l'employeur, en l'absence de références légales comme pour les heures supplémentaires. Face à cette absence légale, des indicateurs jurisprudentiels prenant en compte les sujétions imposées aux salariés et les moyens de l'entreprise, pourraient être de nature à favoriser le résultat du dialogue social autour de cette contrepartie et limiter les abus pouvant résulter de la décision unilatérale de l'entreprise.

Absente de la loi, ces contraintes pourraient bien s'inviter par l'entremise du droit de l'Union. Interrogée sur la qualification du temps de déplacement domicile-travail pour des travailleurs itinérants qui comme, en l'espèce, n'ont pas véritablement de lieu de travail fixe ou habituel, la Cour de justice a adopté une position bien plus claire que n'ont pu le faire les juges français. Pour de tels salariés, « *le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par l'employeur* » constituent du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE (11). Certes, la Cour de justice le rappelle, cette qualification du temps de travail n'a qu'une portée restreinte par l'objet de la directive et ne vaut que pour la mise en œuvre des durées maximales du travail et minimales de repos. Elle ne s'impose donc pas au calcul de la rémunération et ne remet ainsi pas en cause, dans son principe, le mécanisme de la compensation choisie par le législateur français. Toutefois, nul doute tout d'abord que cette nouvelle définition impose de revoir dans certaines hypothèses la contrepartie sous forme de repos... afin de respecter les durées maximales du travail et minimales de repos eu égard à ce nouveau mode de calcul du temps de travail, déconnecté de toute référence à un temps normal de travail. De facultative, ces contreparties en temps peuvent devenir obligatoire. Nul doute ensuite que cette définition du temps de travail détaché de toute référence à un temps de travail normal saurait servir de levier pour les négociateurs.

**Alexandra Soumeire,**  
Avocate au Barreau de Paris

(11) CJUE 10 septembre 2015, aff. C-266/14.