

Trajet et travail : le prix de la mobilité

par *Henri PESCHAUD*, DESS de droit social

PLAN

I. CONFIRMATION ET EXTENSION DE LA JURISPRUDENCE CONCERNANT LE TEMPS DE TRAJET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- A. Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise et du CHSCT organisées à l'initiative de l'employeur
- B. Le temps de trajet nécessité par l'exercice des autres fonctions représentatives

II. EXTENSION DE CETTE JURISPRUDENCE AUX SALARIÉS ORDINAIRES

- A. Deux arguments de texte
- B. Plusieurs interrogations subsistent

Dans une affaire récemment soumise à la Cour de cassation (1), un salarié, également représentant du personnel, était appelé à de fréquents déplacements tant dans le cadre de son activité professionnelle de formateur itinérant de l'AFPA, que dans l'exercice de ses fonctions représentatives. A ce double titre, il demande au Conseil des prud'hommes le paiement comme temps de travail effectif :

– de son temps de transport et de voyage en exécution des ordres de mission qu'il recevait pour accomplir ses fonctions de formateur itinérant ;

– et de son temps de trajet effectué en exécution de ses fonctions représentatives en dehors de son horaire normal de travail.

La Cour d'appel de Toulouse a fait droit à la demande du salarié sans distinguer spécialement entre les heures de trajet justifiées par des déplacements professionnels et le temps de transport nécessité par l'exercice du mandat représentatif. Pour la Cour d'appel, en l'absence d'un régime d'équivalence négocié entre les parties, le temps de voyage des formateurs itinérants doit être considéré comme un temps de travail effectif (2).

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et opère une distinction selon la finalité du temps de trajet.

Pour le temps de transport et de voyage du salarié en exécution des ordres de mission qu'il recevait pour accomplir ses fonctions de formateur itinérant :

– le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif ;

– en revanche, le temps de trajet constitue du temps de travail effectif si le trajet entre le domicile et les différents lieux de travail déroge au temps normal du trajet d'un salarié se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel ;

– les temps de trajet effectués entre deux lieux de travail différents constituent du travail effectif.

Pour le temps de trajet effectué en accomplissement de ses fonctions représentatives :

– ce temps de trajet doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail ;

– et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail ;

– enfin, il convient de faire la part des heures supplémentaires se rapportant spécialement à l'exercice du mandat représentatif et celles se rapportant à l'accomplissement des obligations contractuelles.

Cette analyse est pour partie une confirmation de jurisprudence en ce qui concerne le temps de trajet nécessaire à l'accomplissement de la mission des représentants du personnel (3), mais semble marquer une extension de cette solution à l'ensemble des temps de trajet nécessités par l'exercice d'un mandat (I). Elle s'accorde mal, cependant, avec l'analyse retenue jusque-là pour le temps de trajet *domicile-travail* des salariés ordinaires. Pour ces derniers, la Cour de cassation décidait que le temps de trajet ne constitue un temps de travail effectif que si le salarié est, préalablement à son départ pour l'entreprise ou pour le chantier, à la

(1) Cass. Soc. 5 nov. 2003 (PBRI) première espèce ci-après.

(2) CA Toulouse, 29 mars 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 25 note M. Miné.

(3) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd., 2003, LGDJ, p. 915.

disposition de son employeur ou s'il effectue son trajet depuis l'entreprise jusqu'au chantier avec un véhicule fourni par l'employeur (4).

Saisie par un salarié représentant du personnel de demandes portant sur des temps de trajet effectués pour une part à l'occasion de son contrat de travail et pour une autre part pour l'exercice de son mandat représentatif, l'occasion était donnée à la Cour de cassation d'unifier le régime juridique du temps de trajet du salarié ordinaire et du représentant du personnel, en alignant sa jurisprudence sur la solution la plus favorable. C'est ce qu'elle semble avoir fait, et ce malgré l'apparence défavorable d'un arrêt de cassation d'une décision favorable au salarié (II).

I. Confirmation et extension de la jurisprudence concernant le temps de trajet des représentants du personnel

A - Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise et du CHSCT organisées à l'initiative de l'employeur

La Cour de cassation considère depuis plusieurs années que le temps de trajet d'un représentant du personnel, qui dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre son domicile et le lieu de son travail habituel, est dû par l'employeur pour la participation aux réunions organisées à son initiative (5).

La rémunération du temps de trajet pour se rendre à une réunion du comité central d'entreprise ne peut s'imputer sur la subvention de fonctionnement mais est due par l'employeur dès l'instant que ce trajet n'est pas effectué pendant une période de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail (6). Il semblerait même que ce temps de trajet nécessaire au représentant du personnel pour qu'il puisse se rendre aux réunions organisées par l'employeur soit assimilé au temps de réunion, et devrait ainsi être comptabilisé en dehors du crédit d'heures mensuel (la rémunération "est due par l'employeur").

Cette solution est inspirée par une directive européenne du 22 septembre 1994 relative au comité d'entreprise européen (6 bis), et codifiée dans le Code du travail français aux articles L. 434-11 et L. 439-16. La directive a complété la mission traditionnelle des comités d'entreprise en exigeant que leurs conditions de fonctionnement permettent une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

En tout état de cause, les heures de délégation, lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, doivent être payées comme heures supplémentaires (7).

B - Le temps de trajet nécessité par l'exercice des autres fonctions représentatives

1. Extension de la jurisprudence au temps de trajet de toutes les catégories de représentants du personnel

La Cour de cassation s'est tout d'abord orientée vers une extension de la jurisprudence concernant les représentants du personnel au comité d'entreprise, en ce qui concerne les

membres des CHSCT d'établissements dispersés. La solution a été retenue pour les remboursements des frais de déplacement nécessaires pour se rendre à une réunion avec l'employeur (8).

Le Conseil de prud'hommes qui a constaté qu'en raison de l'heure de la réunion et du temps de trajet, le départ la veille s'imposait, a légalement justifié sa décision d'accorder à un salarié le remboursement des frais d'hôtel et de repas exposés pour assister à une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (9). Cette solution paraît tout à fait transposable au temps de trajet, en raison de la jurisprudence précédemment citée du 30 septembre 1997 concernant un représentant du personnel à un comité de groupe.

Aujourd'hui, la solution imposée par la Directive européenne puis par le législateur français pour les seuls comités d'entreprise "d'unités dispersées" semble bien être étendue par la jurisprudence à l'ensemble des représentants des salariés, quelle que soit l'institution représentative à laquelle ils appartiennent, dès lors qu'ils travaillent dans des "unités dispersées". Le choix de l'expression générique de "représentant du personnel" retenu dans l'arrêt du 5 novembre 2003 précité, qui ne permet pas de distinguer selon qu'il s'agit d'un membre élu du comité d'entreprise ou d'un délégué du personnel, permet de le supposer sans grand risque.

2. Extension de la jurisprudence à tous les temps de trajet nécessités par toutes les missions représentatives ?

On notera que l'arrêt du 30 septembre 1997, et dans de nombreux arrêts postérieurs, le principe retenu était que le temps de trajet dépassant, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du représentant des salariés et son lieu de travail habituel devait être comptabilisé en heures de délégation – probablement en dehors du crédit d'heures mensuel – à la condition toutefois que le salarié se rende de son domicile au lieu de la réunion organisée à l'initiative de l'employeur.

Dans l'arrêt du 5 novembre dernier commenté, la Cour de cassation ne semble plus faire de distinction entre le temps de trajet nécessaire au représentant du personnel pour se rendre

(4) V. not. Cass. Soc., n° 00-40618, 27 févr. 2002.

(5) Cass. Soc. 30 sept. 1997, Bull. civ. V, n° 299, troisième espèce ci-après.

(6) Cass. Soc. 30 sept. 1997, préc.

(6 bis) Directive 94/45 Dr. Ouv. 1995 p. 68 en annexe à P. Rodière "Le comité d'entreprise à l'heure européenne".

(7) Cass. Soc. 21 nov. 2000, n° 4602 FD ; P. Ménétrier "Les heures de délégation" RPDS 2000 p. 311, J. Grinsnir "Le crédit d'heures de délégation" Dr. Ouv. 1988 p. 455.

(8) Cass. Soc., 5 oct. 1999, Bull. Civ. n° 363, deuxième espèce ci-après.

(9) *id.*

à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur, et les autres temps de trajet nécessités par l'accomplissement de sa mission représentative (prendre des contacts avec d'autres salariés sur des unités dispersées, par exemple).

La Haute juridiction approuve en effet la Cour d'appel d'avoir énoncé à bon droit que le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives du salarié doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

La seule condition posée à la rémunération du temps de trajet semble être que le trajet soit simplement "effectué en exécution des fonctions représentatives", sans qu'il soit rappelé que c'est seulement pour se rendre à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur.

Plus significatif encore selon nous : la Cour de cassation vient de décider que "la rémunération du temps de dépassement du représentant du personnel pour l'exercice de sa mission est à la charge de l'employeur lorsqu'il excède

la durée normale du trajet entre le domicile du salarié et le lieu de travail", sans qu'il y ait lieu de le justifier par de quelconques circonstances exceptionnelles (10). En d'autres termes, le dépassement du crédit d'heures mensuel dont bénéficie le représentant du personnel doit s'ajouter à son temps de délégation, dès lors que la durée du trajet qu'il doit accomplir pour l'exercice de sa mission, quelle qu'elle soit, (réunion avec l'employeur, mais aussi prise de contacts avec les salariés sur leur lieu de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail), est supérieure à la durée normale.

La rémunération des temps de trajet d'un représentant du personnel pris en dehors de l'horaire normal de travail qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de son travail non seulement pour se rendre à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur mais pour l'ensemble de ses missions représentatives, s'accorderait mal, cependant, avec le maintien d'un refus de principe de rémunérer le temps de trajet domicile-travail des salariés ordinaires.

■ II. Extension de cette jurisprudence aux salariés ordinaires ■

Cet arrêt marque probablement une évolution très positive pour les salariés de droit commun, dont le régime juridique du temps de trajet semble aujourd'hui être purement et simplement aligné sur celui plus favorable du temps de trajet des représentants du personnel (11).

A - Deux arguments de texte

Dans l'arrêt du 5 novembre précité, on relève en faveur de cette hypothèse deux éléments nouveaux :

– les articles visés par la Cour de cassation pour justifier ses décisions concernant le temps de trajet tout à la fois du salarié et du représentant du personnel sont les articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code du travail, c'est-à-dire respectivement celui se rapportant à la définition du temps de travail effectif et celui régissant les conditions de majoration des heures supplémentaires : la Cour de cassation n'a pas choisi l'un des nombreux articles assimilant le crédit d'heures de délégation des représentants du personnel à un temps de travail effectif (par ex., l'art. L. 412-20 pour les délégués syndicaux), mais deux articles sur le temps de travail qui s'appliquent à l'ensemble des salariés ;

– la Cour de cassation, après avoir affirmé que le temps habituel du trajet accompli entre le domicile et le lieu du travail du salarié, dans le cadre de ses obligations contractuelles, ne constitue pas "en soi" un temps de travail effectif, reproche cependant à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si le trajet entre le domicile du salarié et les différents lieux où il dispensait ses formations "dérogeait au temps normal du trajet" d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel.

Sont clairement visés les salariés de droit commun : la référence à l'activité professionnelle de "formateur" du salarié et non à l'exercice de ses fonctions représentatives, comme à deux articles du Code du travail traitant de la définition du

temps de travail et du régime des heures supplémentaires en général en témoigne suffisamment.

Dans les deux cas en effet, c'est le dépassement "du temps normal du trajet" qui entraînera sa rémunération comme un temps de travail effectif :

– le temps de trajet du salarié qui donnera lieu à rémunération comme un temps de travail effectif est celui qui déroge au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel ;

– le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives du salarié est celui qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

B - Plusieurs interrogations subsistent

On peut bien sûr s'interroger sur l'un des motifs de la cassation, à savoir l'exigence d'une distinction entre les heures supplémentaires se rapportant spécialement à l'exercice du mandat représentatif et celles relevant des obligations du contrat de travail, qui semble contredire cette interprétation. Si le régime juridique des temps de trajet du salarié ordinaire et du représentant du personnel sont aujourd'hui unifiés, à quoi bon les distinguer ?

On répondra que cette distinction est nécessaire ne serait-ce que pour des raisons de comparaison et de comptabilisation des différents temps de trajet "excédentaires" avec le temps normal de trajet du domicile vers le lieu de travail du salarié, selon que ces temps ont une justification "contractuelle" ou "représentative". Dans un cas il conviendra de comparer le lieu où s'exerce la mission représentative du salarié avec son lieu de travail habituel ; dans l'autre cas il faudra au contraire comparer le temps de trajet justifié par le lieu de travail plus éloigné qui va occasionner au travailleur un déplacement d'une durée supérieure au temps "normal" du trajet de son domicile à son lieu de travail habituel.

(10) Soc. 10 déc. 2003, Bull. civ. V, ci-après quatrième espèce.

(11) M. Miné, *Le droit du temps de travail*, LGDJ, janv. 2004 § 38.

Subsistent cependant trois interrogations sans réponse pour l'instant :

– si le lieu de travail habituel du salarié est fixe et que ses missions représentatives l'amènent à se déplacer de son domicile vers différentes unités de l'entreprise, la comparaison entre le temps de trajet domicile – lieu de la mission et domicile – lieu de travail habituel ne pose guère de problème ; mais si les lieux de travail du salarié sont variables, ce qui est le cas dans l'espèce commentée, comme probablement les lieux où le représentant du personnel exerce ses missions le sont aussi, comment définir le temps de trajet "normal" et le temps de trajet "de dépassement" ? La distinction proposée précédemment ne suffit certes pas à éclairer ces deux notions encore mystérieuses de "durée normale" du trajet entre le domicile et le lieu du travail habituel", mais elle pourrait modestement y contribuer ;

– d'autre part, lorsqu'il y a "dépassement" du temps de trajet "normal" ou "dérogation" à celui-ci, comment

comptabiliser le temps de trajet à payer au salarié ? Doit-on retenir l'intégralité du temps de trajet "majoré", ou seulement le temps "excédant" le temps de trajet "normal" ?

– enfin, cette règle de la requalification en temps de travail effectif d'un temps de trajet qui dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail s'applique-t-elle lorsque le contrat de travail contient une clause de mobilité géographique, c'est-à-dire précisément lorsqu'il n'y a pas de lieu de travail "habituel" ? Il semblerait que oui, la mobilité du salarié formateur dans différents centres de l'AFPA n'étant pas discutée dans l'arrêt et semblant inhérente à ses fonctions. Ce serait ainsi une modeste contrepartie à la très grande exigence de mobilité, avec ou sans clause – voir la mobilité "ponctuelle" et l'étendue du "secteur géographique" – que la Cour de cassation fait peser sur les salariés.

Henri Peschaud

ANNEXE

DUREE DU TRAVAIL – 1) Représentants du personnel – Temps de déplacement – Temps excédant le trajet normal – Rémunération par l'employeur (oui) (quatre espèces) – 2) Travailleurs itinérants – Temps de trajet non assimilable à du temps de travail effectif – Exception lorsque le trajet déroge au temps normal – Extrémité du trajet devant être constituée par le domicile (première espèce).

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 novembre 2003 - AFPA contre M.

Attendu que M. M. qui exerçait les fonctions de formateur itinérant au sein de l'AFPA depuis le 31 janvier 1997, et avait la qualité de représentant du personnel a soutenu que le temps du trajet accompli pour rejoindre ses lieux de mission et pour l'exercice de ses fonctions représentatives devait être rémunéré comme un temps de travail effectif ;

Sur le moyen unique, pris en ses cinq premières branches :

Vu les articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code du travail ;

Attendu que pour décider que le temps de transport et de voyage de M. M. en exécution des ordres de mission qu'il recevait pour accomplir ses fonctions de formateur itinérant doit être considéré comme un temps de travail effectif et allouer au salarié diverses sommes à ce titre, l'arrêt infirmatif attaqué relève qu'en l'absence d'un régime d'équivalence négocié entre les parties, le temps de voyage des formateurs itinérants doit être considéré comme un temps de travail effectif ;

Attendu cependant que le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu du travail, ne constitue pas en soi un temps de travail effectif ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'elle devait rechercher si le trajet entre le domicile de M. M. et les différents lieux où il dispensait ses formations dérogeait au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son

domicile à son lieu de travail habituel et qu'elle devait faire la distinction entre le trajet accompli entre le domicile et le lieu de travail, d'une part et celui effectué, le cas échéant, entre deux lieux de travail différents, d'autre part, la Cour d'appel qui n'a pas fait cette recherche, n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle ;

Et sur la sixième branche du moyen :

Vu l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu qu'après avoir énoncé à bon droit que le temps de trajet effectué en exécution des fonctions représentatives du salarié doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, la Cour d'appel a alloué à M. M. des sommes globales au titre des heures supplémentaires, du repos compensateur, des congés payés et du treizième mois, sans faire la part des heures supplémentaires se rapportant spécialement à l'exercice du mandat représentatif ;

Qu'en statuant ainsi, elle n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Boubli, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Gatineau, av.).

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 octobre 1999 - ASF contre B.

Attendu que M. B., engagé par la société des Autoroutes du Sud de la France le 6 juin 1983, en qualité d'auxiliaire intermittent, promu agent de maîtrise en mars 1989, secrétaire du CHSCT depuis février 1995, a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappel de primes de gestion dues depuis 1995 et en remboursement de ses frais

de déplacement pour assister à une réunion du CHSCT à Biarritz le 10 avril 1996 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief au jugement (Conseil de prud'hommes de Saint-Gaudens, 14 février 1997) de l'avoir condamné à payer au salarié une certaine somme à titre de

rappel de primes de gestion, alors, selon le moyen, d'une part, que l'article 42 de la convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes prévoit qu'indépendamment de leurs appointements mensuels, les agents titulaires reçoivent une prime de gestion pouvant aller de 10 à 25 % du salaire de base de décembre, fixée chaque année par la société en fonction de la manière de servir et payable en fin d'année ; que le montant de cette prime est, pour sa partie variable, fixé par l'employeur en fonction d'éléments subjectifs non définis par avance et laissés à l'appréciation discrétionnaire de celui-ci ; qu'en accordant au salarié l'intégralité de la prime litigieuse au motif que la société des Autoroutes du Sud de la France (ASF) ne verse pas d'éléments justifiant la décision de la minorer pour l'année 1995, le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ; alors, d'autre part, qu'il incombait au salarié d'apporter la preuve que l'employeur avait agi de manière discriminatoire à son égard en fixant le montant de la prime au taux critiqué ; que le Conseil de prud'hommes, qui se borne à constater que M. B. serait le seul sur le district de Saint-Gaudens à ne pas avoir perçu l'intégralité de la prime, sans caractériser les éléments constitutifs d'une discrimination injustifiée à son encontre, a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 412-2 du Code du travail ; et alors, enfin, que la société ASF faisait valoir dans ses écritures délaissées de ce chef, d'une part, que la nomination de M. B. en qualité de secrétaire du CHSCT, tout comme sa présentation aux élections du comité d'entreprise étant intervenue à une date postérieure à celle de la décision relative au montant de sa prime de gestion attribuée en 1995 ne pouvaient être la cause de la diminution de sa prime, d'autre part, que de nombreux salariés, chargés d'un mandat syndical, avaient perçu, en fonction de leur manière de servir, la totalité de leur prime de gestion ; qu'en ne répondant pas à ce moyen, le Conseil de prud'hommes a, quel qu'en soit le mérite, entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que le Conseil de prud'hommes, qui a constaté que la décision prise par l'employeur de diminuer la prime litigieuse était liée aux fonctions représentatives du salarié, a exactement décidé que cette mesure discriminatoire était nulle ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief au jugement de l'avoir condamné à rembourser au salarié les frais de déplacement pour assister à une réunion du CHSCT, alors, selon le moyen, d'une part, que si l'employeur est tenu, en vertu des articles L. 231-11 et L. 236-3 du Code du travail,

d'assumer les frais de déplacement des membres du CHSCT devant se rendre aux réunions organisées par lui, il reste libre, à défaut d'accord ou d'usage intervenu sur le sujet, de fixer les modalités de prise en charge de ces frais dans le cadre de son pouvoir de direction ; qu'il n'est pas contesté, en l'espèce, et le jugement le constate, que, pour satisfaire à son obligation légale, la société ASF avait mis à la disposition du personnel un véhicule de service emprunté le matin même de la réunion par trois salariés, membres du CHSCT, et que M. B. a refusé d'utiliser pour raisons de convenances personnelles ; qu'en considérant néanmoins que le salarié était fondé à prétendre au remboursement des frais de déplacement exposés de sa propre initiative et sans accord préalable de l'employeur, le Conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ; et alors, d'autre part, qu'en statuant comme elle l'a fait, sans s'expliquer sur le fait que, s'agissant de frais d'hôtel et de repas, l'article 18 de la circulaire de mars 1989, fixant le régime d'indemnisation des frais engagés à l'occasion des déplacements du personnel, subordonnait le remboursement de la nuit d'hôtel et du repas du soir à la condition que l'agent se soit trouvé en mission pendant une période de temps comprise entre 11 et 14 heures et 0 et 5 heures, ce qui n'était pas le cas de M. B., le Conseil de prud'hommes n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1134 du Code civil ; et alors, enfin, qu'en se bornant à retenir que d'autres salariés ayant bénéficié de certains remboursements de frais, ce qui s'applique aux uns doit s'appliquer à M. B., sans avoir constaté l'existence d'un usage consistant à rembourser, sur simple demande, et sans condition, les états de frais de déplacement présentés par les représentants du personnel, le Conseil de prud'hommes a, de ce chef encore, privé sa décision de base légale au regard du même texte ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 236-3 du Code du travail que le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ;

Et attendu que le Conseil de prud'hommes, qui a constaté qu'en raison de l'heure de la réunion et du temps de trajet, le départ la veille s'imposait, a légalement justifié sa décision ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Gélineau-Larrivet, prés. - Mme Barberot, rapp. - M. de Caigny, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Troisième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 1997 - B. contre Gel 2000

Sur le moyen unique pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 434-3 et L. 434-8 du Code du travail ;

Attendu que M. B., membre du comité d'établissement de Béziers de la société Gel 2000, a été convoqué à une réunion du comité central d'entreprise à Paris, le 13 avril 1993 ; qu'il a effectué son déplacement le 12 avril, lundi de Pâques, jour férié chômé dans l'entreprise ; qu'il a sollicité la rémunération de son temps de trajet pour se rendre à la réunion ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande, le jugement attaqué a retenu qu'aucune disposition légale ne mettait à la charge de l'employeur la rémunération du temps de déplacement se situant en dehors de l'horaire normal de travail pour l'assistance aux réunions du comité d'entreprise et

que cette dépense devait s'imputer sur la subvention de fonctionnement du comité ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la rémunération du temps de trajet ne peut s'imputer sur la subvention de fonctionnement mais qu'elle est due par l'employeur dès l'instant que ce trajet n'est pas effectué pendant une période de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail, le Conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement.

(M. Gélineau-Larrivet, prés. - Mme Tatu, rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén.)

Attendu que M. E. a été embauché en 1977 par la société C & A France ; qu'ayant été élu représentant du personnel au sein du comité d'entreprise, il disposait d'un crédit d'heures légal pour l'exercice de ses fonctions ; que par courrier du 26 novembre 1999 la direction l'informait qu'il avait utilisé des heures en excédent de son crédit mensuel ; qu'après entretien entre les parties sur les causes de ce dépassement, l'employeur procédait à une retenue sur le salaire de M. E. d'un montant de 337,26 francs bruts ; que le salarié saisissait la juridiction prud'homale afin qu'en raison de circonstances exceptionnelles les heures excédentaires lui soient remboursées et que la société C et A France soit condamnée au versement de dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Nancy, 2 février 2001) d'avoir condamné la société C & A France à verser à M. E. la somme de 337,26 F brut à titre de rappel des salaires du mois de novembre 1999 pour 4,61 heures de délégation indûment retenues, ainsi qu'aux intérêts légaux afférents à compter du 29 février 2000, outre la somme de 2000 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1) que ne justifie pas légalement sa solution au regard de l'article L. 434-1 du Code du travail le jugement attaqué qui considère que le dépassement litigieux de 4,61 heures du crédit d'heures de délégation de M. E. constaté pour le mois de novembre 1999 du fait d'un déplacement à Dijon (incluant 5 heures de transport) se justifiait par la situation exceptionnelle née de la mise en place par l'employeur d'un plan de repositionnement, sans s'expliquer sur le moyen des conclusions de la société C & A France faisant valoir que le dépassement du crédit d'heures de délégation était déjà acquis le 17 novembre 1999 alors que le déplacement à Dijon n'avait eu lieu que le 30 novembre 1999 ; que ce défaut de base légale est d'autant plus caractérisé que le Conseil de prud'hommes a lui-même constaté que dans un courrier du 26 novembre 1999 –

donc antérieur au déplacement de l'intéressé à Dijon le 30 novembre 1999 – la société C & A France avait indiqué à M. E. : "Nous vous informons qu'après vérification, vous avez déjà pris sur le mois de novembre 1999 plus de trente heures de délégation (...)";

2) qu'il appartient au salarié investi d'un mandat représentatif d'établir l'existence des circonstances exceptionnelles justifiant, eu égard aux fonctions qui lui sont conférées par la loi, un dépassement de ses heures de délégation, de même que la conformité de l'utilisation desdites heures excédentaires avec sa mission, de sorte que renverse indûment la charge de la preuve, en violation de l'article 1315 du Code civil, le jugement attaqué qui retient que la société C & A France ne pouvait "demander à M. E. de justifier des circonstances exceptionnelles" qui l'auraient contraint à dépasser son crédit d'heures de délégation ; que de plus, fait une fausse application à l'espèce de la règle "Nemo auditur propriam turpitudinem allegans" le jugement attaqué qui l'invoque pour renverser la charge de la preuve et interdire à l'employeur de demander au salarié "de justifier des circonstances exceptionnelles" qui l'auraient contraint à dépasser son crédit d'heures de délégation ;

Mais attendu, d'abord, que la rémunération du temps de dépassement du représentant du personnel pour l'exercice de sa mission est à la charge de l'employeur lorsqu'il excède la durée normale du trajet entre le domicile du salarié et le lieu de travail ;

Attendu, ensuite, que le Conseil de prud'hommes, qui a constaté que la société C & A France avait mis en place un "plan de repositionnement" assimilable à un plan social, a pu retenir l'existence d'une menace sur les effectifs caractérisant une situation exceptionnelle au sens de l'article L. 434-1 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés.)

DROIT DU TEMPS DE TRAVAIL

Après les « lois Aubry » de 1998 et 2000 puis la « loi Fillon II » de 2003, la problématique du temps de travail demeure au cœur de l'actualité socio-économique et juridique, à travers les négociations collectives, de branche et d'entreprise, ainsi que les contentieux. Le droit du temps de travail, en pleine évolution, est souvent source de difficulté pour toute personne appelée à l'étudier ou à l'appliquer, à l'heure où les « accords 35 heures » sont rediscutés.

Le présent ouvrage, à la suite des deux éditions de *Négocier la réduction du temps de travail*, expose le nouveau droit du temps de travail. Il analyse de manière complète les notions fondamentales (mesure du temps de travail en particulier), les règles essentielles (heures supplémentaires, repos...), l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail (temps partiel, modulation, forfaits, équipes...) et les questions concernant la mise en oeuvre (contrat de travail, contentieux...). Riche en nombreuses références et à jour des dernières modifications, il fait le point sur les dispositions légales et réglementaires applicables et sur les apports d'une jurisprudence foisonnante et novatrice.

Cette discipline, à la croisée du droit du travail, du droit civil, du droit administratif, du droit pénal et du droit communautaire, pose des questions complexes (place de la personne du travailleur dans la production normative, articulation des sources du droit, part de l'impératif et du négociable...) qui concernent le devenir de l'ensemble du droit du travail.

Enfin, parmi ces règles, nombreuses, enchevêtrées et instables, résultant de l'instrumentalisation de la norme, l'ouvrage identifie les principes juridiques et les droits de la personne (vie personnelle, égalité entre femmes et hommes, santé, etc.) qui constituent l'architecture de ce droit et lui donnent sens.

Rédigée dans un style clair et précis, la présente édition est destinée aux juristes et accessible aux praticiens.

Michel Miné est professeur-associé en droit privé à l'Université de Cergy-Pontoise, ancien inspecteur du travail.

A commander à la LGDJ au prix de 39€

Michel Miné

DROIT DU TEMPS DE TRAVAIL

L.G.D.J