

**DURÉE DU TRAVAIL** Temps de trajet entre deux lieux de travail effectué en dehors des horaires de travail – Agent de nettoyage du secteur de la propreté effectuant au cours de la journée différentes périodes de travail en différents lieux – Dans les intervalles, salariée se trouvant soit dans l'impossibilité de rentrer chez elle, soit en capacité de le faire, mais au prix de temps de transport énormes – Temps de trajet entre les différents lieux de travail constituant du temps de travail effectif (oui) – Droit à un rappel de salaire correspondant aux temps de trajet.

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 – Ch. 5) 8 mars 2018

Mme M. contre SAS Gom Propreté (RG n° S 15/01.526)

**EXPOSÉ DU LITIGE**

Mme Nora M. a signé avec la SAS Gom Propreté un contrat de travail à durée déterminée à compter du 28 mai 2009, en qualité d'agent de nettoyage qualifié.

Par avenant au contrat du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la relation de travail est devenue à durée indéterminée.

La société, qui emploie habituellement plus de onze salariés, est soumise à la convention collective des entreprises de propreté et services associés.

La moyenne des trois derniers mois de salaire bruts s'élève à 1.238,40 euros.

Le 16 février 2012, Mme M. a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable au licenciement.

Par courrier du 05 mars 2012, elle a été licenciée pour faute grave.

Le 31 mai 2013, Mme Nora M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Bobigny de diverses demandes pécuniaires liées tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 13 janvier 2015, le Conseil de prud'hommes de Bobigny a condamné la SAS Gom Propreté à payer à Mme M. les sommes suivantes :

- 3.831 € au titre de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 8252-2 du Code du travail pour les salariés,
- 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et a débouté la salariée du surplus de ses demandes.

Par déclaration du 10 février 2015, Mme Nora M. a interjeté appel de cette décision.

À l'audience du 11 janvier 2015, reprenant ses conclusions écrites sans ajout, ni retrait, Mme M. demande à la Cour :

- de confirmer le jugement s'agissant des deux condamnations prononcées et de le réformer pour le surplus,
- de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner la SAS Gom Propreté à lui payer les sommes suivantes :
  - \* 7.500 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral causé par la rupture,
  - \* 3.015,14 € à titre de rappels de salaire entre le 21 mars et le 30 mai 2009,
  - \* 301,51 € au titre des congés payés afférents,
  - \* 8.898,84 € à titre de rappels de salaire pour heures de transport professionnel,

\* 889,88 € au titre de congés payés afférents,

\* ces sommes devant porter intérêts légaux, avec capitalisation des intérêts,

\* 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en cause d'appel

- d'ordonner à la SAS Gom Propreté de lui remettre une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail rectifiés, indiquant une date d'embauche au 15/12/2008, ainsi qu'un bulletin de salaire, conforme à l'arrêt à intervenir, le tout sous astreinte de 100 € par jour de retard et par document à compter du prononcé du jugement, et pendant 60 jours.

Elle conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement.

Reconnaissant ne pas disposer d'une autorisation de travail, elle estime néanmoins avoir droit à la réparation du préjudice moral que lui a causé la perte de son emploi dans des conditions vexatoires. Elle rappelle que les dispositions de l'article L. 8252-1 du Code du travail, relatives à l'indemnisation forfaitaire des travailleurs étrangers en cas de rupture de leur contrat de travail, n'excluent pas une indemnisation supplémentaire en cas de préjudice distinct.

La demande de rappel de salaires est fondée sur le fait que la relation de travail a commencé dès le 15 décembre 2008, sans contrat écrit selon Mme M., qui verse aux débats sur ce point des bulletins de paie, et sur le fait qu'elle n'a pas été payée entre le 21 mars et le 30 avril 2009, alors qu'elle s'est tenue à disposition de l'employeur pendant cette période.

La salariée rappelle enfin qu'elle exerçait ses fonctions d'agent de nettoyage sur trois sites différents (La Garenne-Colombe de 06 h 30 à 08 h 30, Clamart de 15h à 16 h 30 et Courbevoie de 18 h à 20 h), et que le temps de déplacement entre deux lieux de travail doit être considéré comme un temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, et que son contrat de travail, s'il est à temps partiel, ne stipule pas que celui-ci est fractionné entre plusieurs vacations. Elle précise que les temps de trajet entre ses différents lieux de travail et l'éloignement de son domicile personnel ne lui permettaient pas de rentrer chez elle dans la journée, ni de vaquer à des occupations personnelles.

La SAS Gom Propreté, reprenant les termes de ses écritures, demande à la Cour d'infirmer le jugement

entrepris en ce qu'il a prononcé des condamnations à son encontre, de débouter Mme M. de toutes ses demandes et de la condamner aux dépens.

La SAS Gom Propreté fait valoir que, lorsqu'elle a embauché Mme M., celle-ci s'est présentée comme se nommant Naïma B., et que ce n'est qu'après le licenciement qu'elle a découvert sa véritable identité.

Elle fait valoir que le fait pour Mme M. d'avoir refusé en hurlant les remarques qui lui étaient faites sur sa prestation insatisfaisante auprès du client IC Entreprise, et jeté son matériel de ménage, relève d'une remise en cause de l'autorité de l'employeur qui constitue une faute grave.

Elle ajoute que les conditions vexatoires du licenciement ne sont pas établies.

Elle conteste que Mme M. se soit tenue à sa disposition du 20 mars 2009 au 1<sup>er</sup> juin 2009, alors qu'il appartient à la salariée d'en rapporter la preuve.

Elle s'oppose au paiement du temps de déplacement entre deux lieux de travail, aux motifs :

- que ces déplacements n'étaient pas effectués dans l'horaire individuel de travail, en application de l'article L. 3121-4 du Code du travail,
- qu'entre les périodes de travail effectif, Mme M. pouvait vaquer à des occupations personnelles (téléphonie, lecture).

Subsidiairement, le temps de transport n'étant pas un temps de travail effectif, il ne pourrait, selon la société Gom Propreté, donner lieu qu'à une contrepartie en repos ou financière, et uniquement à compter du 16 novembre 2011, sur l'horaire 16 h 30-18 h 00, au cours duquel elle ne pouvait pas retourner à son domicile.

La SAS Gom Propreté affirme que Mme M. n'a jamais effectué plus de vacances journalières que ce que son horaire de travail permettait, en application des dispositions de l'article 6.2.4 de la convention collective.

Elle conteste toute déloyauté dans l'exécution du contrat de travail, niant avoir demandé à Mme M. de fournir, pour la signature du contrat de travail, un titre de séjour et une autorisation de travail qui n'étaient pas les siens, et relève l'absence de justificatif d'un préjudice subi à ce titre par la salariée.

#### **MOTIFS**

- Sur la rupture du contrat de travail

**Par application de l'article L.8252-2 du Code du travail, le salarié étranger employé sans qu'il dispose d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France a droit au titre de la période d'emploi illicite :**

- au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi (...);

- en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L.1234-5, L. 1234-9, L.1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé par ces dispositions.

C'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes, faisant application de ces dispositions et constatant la rupture du contrat de travail, a condamné la SAS Gom Propreté à payer à Mme M. une indemnité de trois mois de salaire, qu'il convient de fixer à 3.715,20 euros bruts.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

S'il écarte la faute grave, il appartient [au juge], en application de l'article L. 1235-1 du Code du travail, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, en formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

La lettre de licenciement du 5 mars 2012, qui fixe les limites du litige, est motivée comme suit :

*« Le 15 février 2012, lors d'un contrôle réalisé sur le site « IC Entreprise » par Mme Maria C., gestionnaire de site, et en présence du client, celle-ci a constaté que, dans les sanitaires, il y avait des traces sur le carrelage mural et de la poussière sur la tuyauterie qui dataient de plusieurs semaines. Il y avait également du tartre dans les lavabos et le sol était collant.*

*Comme vous aviez quitté votre poste une heure plus tôt que prévu, Mme C. n'a pu vous faire part de ses constatations le jour même. Elle a donc profité de sa visite sur un autre chantier sur lequel vous travaillez, celui de la ville de La Garenne-Colombes, le 16 février 2012, pour vous interpellier et vous faire part de son mécontentement quant à la qualité de votre travail sur le site IC Entreprise.*

*Vous n'avez pas accepté ses remarques et vous vous êtes mise à hurler et à pleurer devant tout le monde.*

*Mme C. a alors essayé de vous raisonner, en vain, puisque vous vous êtes mise à hurler de plus en plus fort, sans qu'elle ne puisse placer un mot, puis vous avez ôté vos gants et les avez jetés avec le reste de votre matériel de bureau.*

*Votre comportement ce jour-là a été parfaitement inacceptable. Nous ne pouvons tolérer une telle conduite de la part de nos salariés sur le site de nos clients, quelle qu'en soit la raison.*

*Votre attitude n'est pas compatible avec votre métier et dégrade considérablement la qualité de notre prestation chez le client. Vous semblez ne pas avoir compris le principe de la prestation de service et ne pas vouloir en suivre les règles.*

*À travers cette attitude, vous ne respectez pas les dispositions du règlement intérieur de notre entreprise, qui précisent, dans l'article 16.2, « le principe de l'entreprise étant d'assurer un service à la clientèle, tout le personnel doit avoir, vis-à-vis de celle-ci, une attitude qui concourt à l'image de marque de la société ».*

La SAS Gom Propreté produit une fiche de suivi satisfaction client, signée par le responsable de son client la société ICE, qui indique que, le 15 février 2012, ses sanitaires, dont le nettoyage était confié à Mme M., étaient dans un « état déplorable », la qualité du nettoyage étant notée 5/10.

Si l'employeur rappelle, dans ses conclusions, que la salariée s'était déjà vue notifier des avertissements, une première fois le 16 juin 2010 pour mauvaise exécution de son travail et non-respect des horaires, et une seconde fois le 24 décembre 2010 pour défaut de rangement du local de nettoyage et absence d'entretien de son chariot de ménage, force est de constater qu'il n'a pas fait état de ces avertissements dans la lettre de licenciement, et qu'il ne peut donc pas s'en prévaloir.

D'autre part, les affirmations de l'employeur quant à la réaction violente de Mme M. lorsqu'elle s'est vue reprocher ce manquement le 16 février 2012, à la mairie de La Garenne-Colombes, si elles sont corroborées par les attestations de Mmes C., sa gestionnaire de site directement concernée par l'incident et la procédure, et par M. B. et Mme Maria B., autres salariés de l'entreprise, sont contredites par les termes du courrier adressé le 17 février 2012 par M. Michel D., employé de la mairie à l'employeur, qui ne revêt pas toutes les formes imposées par l'article 202 du Code de procédure civile, mais n'en constitue pas moins un élément de preuve. M. D. dit avoir entendu une vive altercation, puis avoir vu Mme M. en pleurs, qui avait posé ses gants de ménage, qui voulait s'expliquer, mais que la responsable empêchait de parler. Il précisait que M. B. tendait un verre d'eau à Mme M. pour la calmer. Il précisait avoir vu la responsable avoir un comportement similaire avec d'autres salariées.

Il en résulte que si Mme M. n'acceptait manifestement pas les reproches qui lui étaient faits, elle était plus bouleversée qu'agressive, et qu'il ne lui a pas été permis de s'expliquer.

Les faits visés dans la lettre de licenciement, à savoir une prestation insatisfaisante réalisée chez un client,

puis une réaction trop vive au reproche qui lui a été fait suite à ce manquement, ne constituent ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement, ce qui ouvre droit pour la salariée à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture du contrat que la Cour évalue à 7.500 euros.

- Sur la demande de rappel de salaires pour la période du 21 mars au 30 mai 2009

La société Gom Propreté a établi des bulletins de paie pour la période allant du 15 décembre 2008 au 20 mars 2009 au nom de « Naima B. », identité sous laquelle il l'a ensuite embauchée en CDD le 1<sup>er</sup> juin 2009.

Cette période de travail du 15 décembre 2008 au 20 mars 2009 n'a donné lieu à la rédaction d'aucun contrat de travail.

Dès lors, en application des dispositions des articles L. 1242-12 alinéa 1<sup>er</sup> et L. 1245-1 du Code du travail, il doit être considéré qu'un contrat de travail à durée indéterminée a pris effet entre les parties le 15 décembre 2008.

Il n'est pas contesté que Mme M. n'a pas reçu de rémunération entre le 21 mars 2009 et le 30 mai 2009.

L'employeur, qui ne produit aucune pièce démontrant que la salariée ne s'est pas présentée à son poste de travail entre le 21 mars 2009 et le 30 mai 2009 et qui, en toute hypothèse, ne l'a pas mise en demeure de rejoindre son poste au cours de cette période, se trouve débiteur de la rémunération correspondante. Le fait que Mme M. présente cette demande pour la première fois en cause d'appel ne permet pas de la considérer comme mal fondée.

Il convient en conséquence de faire droit à la demande, et de condamner la SAS Gom Propreté à payer à Mme M. la somme de 3.015,14 euros bruts au titre des salaires dus, outre celle de 301,51 euros bruts au titre des congés payés afférents.

- Sur la demande de rappel de salaire pour heures de transport

Par application de l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Par avenant du 16 novembre 2011, le temps de travail a été réduit de 135 à 127,83 heures par mois, et les horaires et lieux de travail ont été modifiés conformément à l'ordre de mission annexé à l'avenant et signé par la salariée. Mme M. était désormais affectée :

- de 6 h 30 à 8 h 30 à l'Hôtel de Ville de La Garenne-Colombes (92)
- de 15 h 00 à 16 h 30 à la société ICE de Clamart (92),
- de 18 h à 20 h 00 à l'entreprise P. de Courbevoie (92).

Mme M. habite à Drancy (93). Il lui était impossible de rentrer chez elle et de vaquer à des occupations personnelles entre 16 h 30 et 18 h 00, le temps de trajet entre Clamart et Courbevoie étant de 1 h 13 en transports en commun. Ce temps de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Entre 8 h 30 et 15 h 00, il ne lui était pas matériellement impossible de rentrer chez elle à Drancy, mais au prix de temps de transport énormes (La Garenne-Colombes – Drancy : 1 h 05, Drancy – Clamart : 1 h 36) qui rendaient, de fait, cette hypothèse inenvisageable. Cette plage horaire doit donc également être considérée comme un temps pendant lequel elle était contrainte de se tenir à disposition de l'employeur.

Il convient en conséquence de faire droit à la demande, et de condamner l'employeur à payer à Mme M. un rappel de salaire de 8.898,84 euros bruts, cette somme étant calculée sur la base des temps de transport entre ses différents lieux de travail (évalué à 5 h 52 par semaine) et d'un salaire de base majoré de 10 % s'agissant d'heures complémentaires. La SAS Gom Propreté devra également les congés payés sur ce rappel de salaires, soit la somme de 889,88 euros bruts.

- Sur les documents de fin de contrat

Il convient d'ordonner à la SAS Gom Propreté à remettre à Mme M. un certificat de travail, une attestation Assedic indiquant une date d'embauche au 15.12.2008, et des montants de salaire rectifiés, outre un bulletin de salaire conforme au dispositif du présent arrêt, sans qu'il y ait lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte.

- Sur les frais et dépens

La décision de première instance sera confirmée s'agissant des frais irrépétibles et dépens.

Partie succombante en appel, la SAS Gom Propreté devra supporter les dépens d'appel.

Il n'est pas inéquitable de condamner l'employeur, partie tenue aux dépens, à payer à Mme M. la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

#### PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement :  
- CONFIRME le jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny en ce qu'il a condamné la SAS Gom Propreté à payer à Mme Nora M. une indemnité fondée sur l'article L. 8252-2 du Code du travail, et une somme de 1.000 euros en application

de l'article 700 du Code de procédure civile, et en ce qu'il a condamné la SAS Gom Propreté aux dépens de première instance ;

- LE RÉFORME pour le surplus, et y ajoutant ;

- CONDAMNE la SAS Gom Propreté à payer à Mme Nora M. les sommes suivantes :

\* 3.715,20 euros bruts à titre d'indemnité en application de l'article L. 8252-2 du Code du travail,  
\* 7.500 euros à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice moral causé par la rupture abusive du contrat de travail,

\* 3.015,14 euros bruts à titre de rappel de salaires pour la période du 20 mars 2009 au 30 mai 2009,

\* 301,51 euros bruts au titre des congés payés afférents,

\* 8.898,84 euros bruts à titre de rappel de salaire pour heures de transport entre les différents lieux de travail,

\* 889,88 euros bruts au titre des congés payés afférents ;

- ORDONNE à la SAS Gom Propreté de remettre à Mme Nora M. un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et des bulletins de paie mentionnant une date d'embauche au 15.12.2008 et conformes aux condamnations pécuniaires résultant du présent arrêt, dans un délai de un mois à compter de sa signification ;

- CONDAMNE la SAS Gom Propreté à payer à Mme Nora M. la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile au titre de l'instance d'appel ;

- DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

- CONDAMNE la SAS Gom Propreté aux dépens d'appel.

(Mme Breton, prés. – M<sup>e</sup> Gstalder ; M<sup>e</sup> Massart, av.)

#### Note.

La qualification du temps de trajet a fait l'objet « d'allers-retours » juridiques. Sur le trajet du domicile au lieu de travail, la loi du 18 janvier 2005 (1) a effacé les traces jurisprudentielles en excluant la qualification de temps de travail effectif (2). Depuis, l'article L. 3121-4 du Code du travail dispose que « le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif » (3). S'agissant du trajet entre deux lieux de travail, le législateur n'ayant pas explicité cette question, les juges s'en sont emparés (4). Depuis un arrêt de principe du 16 juin 2004, la Cour de cassation

(1) Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

(2) Cass. Soc. 14 nov. 2012, n° 11-21.307, BCV n° 230 ; v. Dr. Ouvr. 2013, p. 148.

(3) Il peut faire l'objet d'une contrepartie en repos ou financière s'il dépasse le temps normal de trajet, mais cela n'impacte pas la qualification du trajet, qui persiste à ne pas être du temps de travail effectif.

(4) Pour l'évolution de la jurisprudence, v. L. Perrin, « Temps de trajet, temps d'habillage et temps de travail effectif », Recueil Dalloz 2008, p. 1049.

considère que « *le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif* » (5), à l'inverse de sa jurisprudence antérieure selon laquelle ce temps de trajet n'était pas, en soi, du temps de travail effectif (6). Cependant, les éléments constitutifs du temps de travail effectif se doivent d'être réunis et identifiés. Alors que la qualification est quasiment automatique pour le trajet entre deux lieux de travail qui s'accomplit pendant les horaires de travail habituels du salarié et à la demande de l'employeur, la solution est moins évidente lorsque le trajet s'effectue en dehors de ces horaires, afin de se rendre sur différents lieux de travail correspondant à des périodes de travail distinctes. C'est sur cette situation particulière que se prononce la Cour d'appel de Paris dans l'arrêt du 8 mars 2018.

Une salariée agent de nettoyage effectue chaque jour, pour le même employeur, trois périodes de travail sur trois sites différents. Ces périodes de travail sont espacées d'un premier intervalle de 6 h 30 et d'un second d'1 h 30. Au vu de l'éloignement de son domicile, elle se rend de site en site sans repasser par chez elle. Déboutée d'une partie de ses demandes par le Conseil de prud'hommes de Bobigny, la salariée interjette appel et réclame notamment des rappels de salaire pour heures de transport, défendant que le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif dès lors qu'elle reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. L'employeur s'y oppose aux motifs que ces déplacements s'effectuaient en dehors de l'horaire individuel de travail et qu'entre les périodes de travail effectif, la salariée pouvait vaquer à des occupations personnelles.

La Cour d'appel de Paris donne raison à la salariée et condamne l'employeur au versement de rappels de salaire pour « *heures de transport entre les différents lieux de travail* », calculés sur la base des temps de transport entre les différents lieux de travail. Visant l'article L. 3121-1 du Code du travail, qui définit le temps de travail effectif, les juges retiennent que, dans l'intervalle d'1 h 30, la salariée ne pouvait pas rentrer chez elle et vaquer à des occupations personnelles – elle a tout juste le temps de se rendre d'un lieu de travail à l'autre – et en concluent que « *ce temps de travail doit être considéré comme du temps de travail effectif* ». Pour l'intervalle de 6 h 30, la cour

d'appel relève que, si la salariée pouvait matériellement rentrer chez elle, « *les temps de transport énormes [...] rendaient, de fait, cette hypothèse inenvisageable* » et qualifie cette plage horaire de « *temps pendant lequel elle était contrainte de se tenir à disposition de l'employeur* ». Soulignons que le temps de trajet qualifié de temps de travail effectif doit être rémunéré comme tel – contrairement aux trajets domicile-lieu de travail dépassant le temps normal qui, eux, font l'objet d'une contrepartie en repos ou financière (7).

L'article L.3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». La Cour d'appel considère ici que, lorsqu'un salarié doit travailler en différents lieux, sans avoir le temps de rentrer chez soi entre ses périodes de travail effectif, le temps de trajet d'un lieu à l'autre constitue du temps de travail effectif. L'arrêt illustre, d'une part, l'importance accordée au domicile pour déterminer le pouvoir de vaquer librement à des occupations personnelles et témoigne, d'autre part, d'une appréciation relativement souple de la qualification du temps de travail effectif.

### **1. Domicile, liberté de vaquer à des occupations personnelles et contrainte de se tenir à disposition de l'employeur : une relation étroite**

Au fil de l'arrêt, une équivalence se dessine entre le fait de pouvoir rentrer chez soi et de vaquer librement à des occupations personnelles. Si, dans l'intervalle d'1 h 30, la salariée doit de fait se rendre directement à son autre lieu de travail, dans l'intervalle de 6 h 30 on aurait pu concevoir qu'elle puisse se livrer à une série d'occupations personnelles – faire des courses, lire, téléphoner etc. Les juges retiennent pourtant qu'elle était contrainte de se tenir à disposition de l'employeur, du seul fait que retourner chez elle était « *inenvisageable* » (elle le pouvait matériellement, mais au prix d'un temps de trajet de 2 h 40 aller-retour).

La relation entre le domicile et le fait de pouvoir vaquer à des occupations personnelles n'est pas nouvelle (8). Alors que « *pouvoir vaquer à des occupations personnelles* » aurait pu être interprété comme pouvoir vaquer à *certaines* occupations person-

(5) Cass. Soc. 16 juin 2004, n° 02-43.685, C. Radé, Dr. Soc. 2004, p. 901.

(6) À l'instar de sa jurisprudence sur le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, la Cour de cassation qualifiait de temps de travail effectif le temps de trajet entre deux lieux de travail seulement lorsque le passage du salarié au siège de

l'entreprise, avant ou après son déplacement au second lieu de travail, était obligatoire.

(7) Art. L. 3121-4, C. trav.

(8) La jurisprudence sur le temps d'astreinte l'illustre. V. par ex. Cass. Soc. 2 juin 2004, n° 02-42.618, BC V n° 141.

nelles, la lecture retenue semble plus exigeante et favorable au salarié. Deux hypothèses se présentent. La première l'entendrait comme pouvoir vaquer à *n'importe quelle* occupation personnelle, ce que l'impossibilité de rentrer chez soi empêche. La seconde, moins large, présumerait que la majorité des occupations personnelles se déroulent au domicile ou à ses alentours et qu'être privé de s'y rendre restreint trop fortement le pouvoir de vaquer à ces occupations ; cette hypothèse paraît la plus probable.

De plus, les juges semblent déduire la contrainte de se tenir à disposition de l'employeur uniquement de l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles et de rentrer chez soi. En l'espèce, l'impossibilité de rentrer chez soi et de vaquer librement à des occupations personnelles est une conséquence de l'éloignement géographique et non pas une demande directe de l'employeur. La contrainte de se tenir à disposition de l'employeur n'est pas recherchée pour elle-même, elle résulte d'une situation de fait.

## 2. Se conformer aux directives de l'employeur : un critère en demi-teinte

Au-delà de la contrainte de se tenir à disposition de l'employeur, qu'en est-il du fait de se conformer aux directives de l'employeur, autre critère qualificatif du temps de travail effectif ? La Cour d'appel ne recherche pas ce que la salariée pouvait faire au cours de ses trajets. Cependant, cette position est classique – la Cour de cassation ayant coutume de ne pas s'attarder sur l'activité déployée pendant les trajets (9) – et semble par ailleurs opportune, dans la mesure où ce sont les trajets en eux-mêmes qui constituent ou non une directive de l'employeur. Si les temps de déplacements professionnels effectués pendant les horaires de travail sont qualifiés très facilement de temps de travail effectif, dès lors que devoir se rendre quelque part constitue en soi une directive de l'employeur (10), le lien est moins évident pour les déplacements hors des horaires de travail. Une circulaire du 6 décembre 2000 précise que, pour qualifier ceux-là de temps de travail effectif, il faut démontrer que « *c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait lesdits déplacements* » (11). Les temps de déplacements professionnels qualifiés de temps de travail

effectif auraient en commun d'être commandés par l'employeur, c'est-à-dire d'être une obligation professionnelle (12). Or, en l'espèce, aucune directive de l'employeur n'impose à la salariée d'aller d'un lieu à l'autre immédiatement, plus précisément sans repasser par chez elle ou vaquer à des occupations personnelles. La Cour d'appel choisit de faire preuve de réalisme et de s'attacher à la situation réelle présentée : la salariée doit *de fait* aller d'un lieu de travail à un autre pour y effectuer son travail, peu important que l'employeur lui ait formellement imposé ces parcours.

## 3. Les temps de latence dans l'amplitude d'une journée de travail : une nature délicate

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris couve, de surcroît, une potentielle avancée dans la qualification des temps de latence dans l'amplitude d'une journée segmentée en différentes périodes de travail. Possiblement malgré eux, d'après le dispositif de l'arrêt, les juges sèment le doute sur la nature des temps de latence entre les périodes de travail, pris dans leur intégralité. En effet, la reconnaissance des critères du temps de travail effectif se vérifie tout au long de ces temps de latence. Cela transparait particulièrement lorsque les juges estiment, à propos de l'intervalle entre 8 h 30 et 15 h, que « *cette plage horaire* » correspond à du temps pendant lequel la salariée est « *contrainte de se tenir à disposition de l'employeur* ». C'est bien toute la plage horaire qui est visée. Mais ce raisonnement n'est pas achevé, dès lors que le rappel de salaire ordonné n'est calculé que sur la base des temps de transport entre les différents lieux de travail, évalués à 5 h 52 par semaine. De la qualification que les juges font des temps entre les périodes de travail, on pourrait alléguer que toute l'amplitude doit être requalifiée en temps de travail effectif, entraînant un rappel de salaire conséquent, de 40 h par semaine en l'espèce. La démonstration d'une subordination juridique pendant ces temps de latence, bien que non évidente, pourrait valablement se défendre et s'argumenter. Toutefois, la Cour de cassation a déjà pu considérer, à propos de périodes d'attente dans l'amplitude d'une journée de travail, que les salariés échappaient à la subordination de l'employeur, disposaient librement de leur temps et pouvaient vaquer librement à leurs occupations personnelles (13), qui plus est, parfois, lorsque la mainmise de l'employeur était plus forte qu'en

(9) F. Morel, « Temps de trajet et temps de travail effectif : une situation à stabiliser », SSL, n° 1160, p. 5

(10) V. par ex. Cass. Soc. 12 janv. 2005, n° 02-47.505 ; v. aussi Cass. Crim. 2 sept. 2014, n° 13-80.665, B. Crim. n° 179.

(11) Circ. DRT n°2000-07 du 6 déc. 2000, en vigueur au jour où nous rédigeons ce commentaire.

(12) M. Morand, « Temps de trajet – temps de déplacement : quelles qualifications ? », RJS 2004, p. 190.

(13) Cass. Soc. 24 mars 2004, n° 02-43.254.

l'espèce (14). Ainsi, vu ce contexte juridique restrictif, et à défaut d'une qualification de ces temps de latence en temps de travail effectif, pourtant souhaitable, ces temps de latence pourraient, *a minima*, faire l'objet d'une certaine contrepartie (15).

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris a le mérite de prendre en compte la condition concrète de la salariée et d'en déduire la contrainte matérielle de se tenir à disposition de l'employeur. Son originalité découle de la situation présentée, qui n'est pas un temps de trajet « classique » entre deux lieux de travail pendant les horaires de travail, mais un temps de trajet dans une journée segmentée en plusieurs périodes de temps de travail, effectuées respectivement en différents lieux. Même si ces périodes sont présentées par l'employeur comme autonomes les unes des autres, « l'impossibilité » ou « l'hypothèse

*invisageable* » de faire autre chose que de se rendre d'un lieu de travail à l'autre, reviennent à considérer que, même dans cette situation particulière, il s'agit d'un « temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail [qui] constitue un temps de travail effectif ». Par une mise en œuvre tout aussi appropriée qu'audacieuse, la Cour d'appel de Paris ne fait-elle pas finalement qu'appliquer la jurisprudence « classique » de la Cour de cassation sur le temps de trajet entre deux lieux de travail ?

Rendue à propos d'une salariée du secteur de la propreté, la solution apparaît particulièrement intéressante pour tous les emplois caractérisés par un fractionnement de la journée en différentes périodes de travail.

**Marianne Girier-Timsit,**  
Conseillère confédérale DLAJ

(14) Les salariés devaient garder leur uniforme, utiliser le véhicule de l'entreprise, etc.

(15) À l'instar du régime de l'astreinte.