



HAL
open science

”Régime du temps de trajet du représentant du personnel en dehors de l’horaire normal de travail”

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Régime du temps de trajet du représentant du personnel en dehors de l’horaire normal de travail”. Bulletin Joly Travail, 2021, n° 3, p. 28. hal-03159098

HAL Id: hal-03159098

<https://uca.hal.science/hal-03159098>

Submitted on 5 Mar 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Régime du temps de trajet du représentant du personnel en dehors de l'horaire normal de travail

Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-22.038, F-P+B

À l'exercice de fonctions représentatives s'attache ce que les arrêts *Perrier* ont désigné comme étant une « protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun » (Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, n° 71-91.225, n° 72-40.054 et n° 71-91.225). Mais ce caractère exorbitant est parfois découplé du statut protecteur et touche à d'autres domaines comme la durée du travail au point de justifier un traitement juridique à part de certains temps comme le temps de déplacement professionnel. Pour les salariés « ordinaires », ce temps destiné à se rendre sur le lieu d'exécution du contrat suit le régime décrit à l'article L. 3121-4 du Code du travail, lequel conduit à distinguer temps normal et temps excédentaire de déplacement. Si le premier est classiquement exclu du temps de travail effectif, le second a vu son traitement juridique évoluer avec la loi du 18 janvier 2005. Avant cette loi, la Cour de cassation avait jugé que le temps de déplacement qui dépassait le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel devait être assimilé à un temps de travail effectif (Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-43.918 : Bull. civ. V, n° 121). En réaction à cette jurisprudence, la loi précitée avait consacré une solution différente et avait écarté la qualification de temps de travail effectif de ce temps de trajet excédant le temps normal pour rejoindre le lieu habituel de travail. Cette mise à l'écart s'accompagne depuis d'un régime indemnitaire fait de contreparties financières ou en repos. Pour ce qui est des salariés exerçant un mandat représentatif, la jurisprudence avait d'abord refusé tout traitement financier à l'égard de leurs temps de trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail (Cass. soc., 19 juin 1987, n° 84-41.192 : Bull. civ. V, n° 410). Puis elle a considéré que le temps de trajet pour se rendre à une réunion du comité central d'entreprise devait être rémunéré par l'employeur dès l'instant que ce trajet n'était pas effectué pendant une période de travail et qu'il dépassait, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail (Cass. soc., 30 septembre 1997, n° 95-40.125 : Bull. civ. V, n° 299). Cette solution a par la suite été réaffirmée à plusieurs reprises tant avant (Cass. soc., 5 novembre 2003, n° 01-43.109 : Bull. civ. V, n° 275. – Cass. soc. 10 décembre 2003, n° 01-41.658 : Bull. civ. V, n° 315.) qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 18 janvier 2005 (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806 et 12-15.064 : Bull. civ. V, n° 155 ; JCP S 2013, 1347, note Morand M.), ce qui avait permis d'affiner sa portée : seul le temps « excédentaire » devait faire l'objet d'une rémunération et celle-ci était la conséquence juridique de ce que ce temps en question était

traité comme un temps de travail effectif sur le seul plan de la rémunération. Au point de maintenir un régime particulier pour le temps de déplacement professionnel des représentants du personnel auquel l'arrêt en date du 27 janvier 2021 apporte un nouvel éclairage qui, bien que concernant des mandats auprès d'instances représentatives aujourd'hui disparues, a tout de même vocation à être transposé au CSE.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié ayant exercé plusieurs mandats de représentant du personnel et ayant bénéficié, au titre de ses différents mandats, d'un crédit de délégation mensuel de 55 heures. Contestant que les temps de trajet inhérents à l'exercice de ses fonctions représentatives n'aient pas été intégralement payés et décomptés comme temps de travail effectif et ne lui aient pas permis, en conséquence, de bénéficier du régime des heures supplémentaires et des primes sur heures supplémentaires, il saisit la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui verser différentes sommes à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires ainsi que des dommages-intérêts. Accueillies en première instance, ses demandes sont rejetées par la cour d'appel au motif que si le temps de trajet excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail accompli par un représentant du personnel en dehors des horaires de travail doit être rémunéré comme du temps de travail effectif, cela ne signifie pas que ce temps de trajet constitue du temps de travail effectif puisque, comme pour n'importe quel autre salarié, le temps de déplacement du salarié pour l'exécution de son mandat n'est pas un temps de travail effectif, en application de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 3121-4 du Code du travail. Le salarié forma alors un pourvoi en cassation afin de faire censurer pareille motivation.

La question posée à la Cour de cassation revenait donc à préciser le régime appliqué aux temps de trajet « excédentaires » des représentants du personnel en dehors de l'horaire normal de travail. S'agit-il d'un régime aménagé consistant simplement à rémunérer ce temps comme un temps de travail effectif mais sans le décompter comme du temps de travail effectif au regard des différents seuils quantitatifs de la durée du travail, au premier rang desquels celui du déclenchement des heures supplémentaires ? Ou s'agit-il d'un régime totalement dérogatoire par rapport au « droit commun » de l'article L. 3121-4 du Code du travail et aboutissant à une assimilation totale – décompte et rémunération – à du temps de travail effectif avec ce que cela entraîne au regard des seuils précités, notamment concernant l'application du régime des heures supplémentaires ?

La Haute juridiction accueille le pourvoi du salarié et casse l'arrêt d'appel. Après avoir rappelé, sur la base des textes applicables à l'époque des faits, que les heures de délégation des représentants du personnel sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, les magistrats du quai de l'Horloge retiennent que, dès lors que ces représentants ne doivent subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat, « le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations ». La cour d'appel est donc censurée de n'avoir pas pris en compte les temps de trajets litigieux pour apprécier l'existence d'heures supplémentaires.

Le doute entretenu par les arrêts précédents (Cass. soc., 12 juin 2013, préc.) apparaît levé. Le temps de trajet excédant le temps normal de déplacement du domicile au lieu habituel de travail est considéré, pour le représentant du personnel, comme un temps de travail effectif. Bien sûr on pourra reprocher à la Cour de cassation sa rédaction en deux temps consistant d'abord à venir reconnaître qu'un tel temps doit être rémunéré comme du temps de travail effectif avant de préciser que ce temps doit, en outre, être pris en compte pour déterminer l'existence d'heures supplémentaires. En toute rigueur, juger qu'un temps donné doit être considéré comme du temps de travail effectif aurait suffi à régler à la fois son traitement financier et son décompte. Mais cette formule fragmentée n'en impose pas moins de retenir une assimilation totale du temps de trajet « excédentaire » des représentants du personnel à du temps de travail effectif. On ne voit pas en effet ce qui permettrait, même au regard de la spécificité des représentants du personnel, de reconnaître une catégorie *ad hoc* de temps rémunéré comme du temps de travail effectif et décompté dans l'appréciation des heures supplémentaires mais restant exclu de l'appréciation des autres seuils quantitatifs de la durée du travail (durées maximales de travail et temps de repos minimums). L'atteinte de ces différents seuils doit donc désormais être évaluée en tenant compte d'éventuels temps de trajet « excédentaires » accomplis par un représentant du personnel en dehors de son horaire normal de travail.

Même si le présent arrêt est silencieux sur cette problématique, il permet, selon nous, de solutionner par ailleurs la question de l'imputation des temps de trajet des représentants du personnel accomplis en dehors de l'horaire normal du travail sur le crédit d'heures de

délégation. Jusqu'à présent, la Haute juridiction n'a pris position qu'à l'égard des temps de trajet accomplis par les représentants du personnel pendant l'horaire normal de travail et a jugé à leur égard que de tels temps pris en exécution des fonctions représentatives s'imputent sur les heures de délégation en l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-22.212 : Bull. civ. V, n° 281 ; JCP S 2015, 1058, note Jeansen E. ; Cah. soc. févr. 2015, n° 115h9, p. 106, note Canut F.). Or, cette règle d'imputation semblait ne pas devoir s'appliquer aux temps de trajet « excédentaires » accomplis en dehors de l'horaire normal de travail dès lors qu'ils suivaient un traitement spécial consistant à les rémunérer comme temps de travail effectif alors que les heures de délégation sont pleinement considérées comme du temps de travail effectif (en ce sens : Jeansen E., note préc.). Au regard du nouveau traitement réservé aux temps de trajet « excédentaire » des représentants du personnel en dehors de l'horaire normal de travail, rien ne s'oppose, selon nous, à ce que ce temps de déplacement soit imputé sur les heures de délégation. Plus encore, le visa, dans le présent arrêt, d'articles du Code du travail consacrés à l'assimilation des heures de délégation à du temps de travail effectif laisse prospérer une telle interprétation.

Cela suppose naturellement, et à l'instar des temps de trajet accomplis pendant l'horaire normal de travail (Canut F, note préc.), d'écarter une telle imputation lorsque les réunions auxquelles se rend le représentant sont organisées par l'employeur. Mais dans les autres cas, il faudra selon nous imputer la partie « excédentaire » du trajet sur les heures de délégation et non la traiter en complément du crédit d'heures. On rappellera, à cet égard, que lorsque les heures de délégation sont prises en dehors de l'horaire normal de travail, en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées comme heures supplémentaires (Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 88-42.353 : Bull. civ. V, n° 67).

Christophe Mariano