



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

BANQUE DES MEMOIRES

Master de Droit social général

Dirigé par le Pr. Patrick Morvan

Promotion Air France

2023-2024

LE TRAJET DU SALARIÉ

Par Chloé PORCHER

Sous la direction de M. le Professeur Emeric Jeansen

L'Université Paris-Panthéon-Assas n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; elles doivent être considérées comme propres à son auteur.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur le Professeur Emeric Jeansen, pour sa confiance, sa bienveillance et les conseils avisés qu'il m'a apporté pour élaborer ce mémoire.

Je remercie également l'ensemble de l'équipe pédagogique du Master de Droit social pour la qualité de leurs enseignements.

Je remercie chaleureusement ma famille, mes parents, mon frère et mes grands-parents, qui m'ont soutenue et encouragée durant toutes mes études et qui m'ont donné les moyens de les réaliser. J'adresse une pensée particulière à ma maman, qui a relu tout mon mémoire, et à ma mamie, qui était tellement fière de mon parcours.

Je remercie aussi mes sœurs de cœur pour toutes ces belles années d'amitié et leurs encouragements.

Enfin, je remercie mes amis de promotion ; Aline, Anna, Carine, Eva, Lucile et Yann, pour leur soutien et leur amitié durant ces deux années, remplies de souvenirs inoubliables.

Liste des sigles et abréviations

Al.	alinéa
Arr.	arrêté
Art.	article
Ass. plén.	assemblée plénière
BOSS	bulletin officiel de la sécurité sociale
Bull. civ.	bulletin civil
C. civ.	code civil
C. pén.	code pénal
C. sécu. soc.	code de sécurité sociale
C. trav.	code du travail
CA	cour d'appel
Cass. soc.	cour de cassation, chambre sociale
CGI	code général des impôt
Cir.	circulaire
CJUE	cour de justice de l'union européenne
Cons. const.	conseil constitutionnel
Conv. EDH.	convention européenne des droits de l'homme
CSE	comité social et économique
D.	décret

DARES	direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Dir.	directive européenne
Dr. soc.	droit social
JCP S	la semaine juridique, édition sociale
JO	journal officiel
n°	numéro
p.	page
RJS	revue de jurisprudence sociale
s.	suivants
SSL	semaine sociale lamy
Urssaf	union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
V. infra	renvoi à un paragraphe inférieur
V. supra	renvoi à un paragraphe supérieur

Sommaire

Remerciements	1
Liste des sigles et abréviations	2
Sommaire	4
INTRODUCTION.....	6
<u>PARTIE I – LE TEMPS DE TRAJET</u>	<u>9</u>
TITRE 1 – LA DUALITÉ DE QUALIFICATION.....	10
<i>CHAPITRE 1 – UN TEMPS DE REPOS</i>	<i>12</i>
<i>CHAPITRE 2 – UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF</i>	<i>14</i>
TITRE 2 – LES CONSÉQUENCES DE LA QUALIFICATION	23
<i>CHAPITRE 1 – INCIDENCE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL.....</i>	<i>24</i>
<i>CHAPITRE 2 – INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION</i>	<i>26</i>
<i>CHAPITRE 3 – INCIDENCE SUR LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR.....</i>	<i>27</i>
<u>PARTIE II – LA PÉRIODE DE TRAJET</u>	<u>29</u>
TITRE 1 – L'INDEMNISATION.....	30
<i>CHAPITRE 1 – L'INDEMNISATION DU TEMPS TROP LONG.....</i>	<i>31</i>
<i>CHAPITRE 2 – L'INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT</i>	<i>43</i>
TITRE 2 – L'ACCIDENT	54
<i>CHAPITRE 1 – L'ACCIDENT DE TRAJET</i>	<i>55</i>
<i>CHAPITRE 2 – L'ACCIDENT DE TRAVAIL</i>	<i>62</i>
<i>CHAPITRE 3 – L'ACCIDENT DE MISSION</i>	<i>65</i>
<u>CONCLUSION GÉNÉRALE</u>	<u>67</u>
BIBLIOGRAPHIE.....	69
INDEX.....	74
TABLE DES MATIÈRES	76

*« On leur a dit le travail c'est sacré, c'est bien, c'est
beau, c'est ce qui compte avant tout, et seuls les
travailleurs ont droit à tout.*

*Seulement, on s'arrange pour les faire travailler tout le
temps et alors ils ne peuvent plus en profiter ».*

Boris Vian, *L'Écume des jours*, 1947

INTRODUCTION

« *Le temps presse quand il faut vivre et
faire vivre toute la famille* »

Alphonse Daudet, *Soutien de famille*, 1898

1. Le temps de travail. Le temps est une ressource précieuse derrière laquelle chacun court. Le temps du travailleur est partagé entre le temps de travail qui lui permet, en contrepartie d'une prestation de travail, de recevoir un salaire et, son temps libre. La limitation de la durée du travail est l'acte fondateur du droit du travail et constitue, encore aujourd'hui, l'une des principales protections de la santé physique et mentale des salariés. Toutefois, la recherche d'une répartition équilibrée entre temps de travail et temps libre est assez récente. À l'époque où Alphonse Daudet écrit ces mots, les journées de travail pouvaient excéder quinze heures. Il faut attendre la loi du 13 juillet 1906 pour que soit reconnu le droit des travailleurs à un repos hebdomadaire et 1919 pour qu'apparaissent les premières limitations de la durée de travail pour les adultes. Les deux premières semaines de congés payés sont instituées en 1936, par le Front Populaire. Dans cette continuité de réduction de la durée du travail, la loi Aubry I du 13 juin 1998 puis, la loi Aubry II du 19 janvier 2000 fixe la durée légale de travail à trente-cinq heures. Cependant, la volonté de respecter un équilibre entre les droits des salariés et les besoins économiques des entreprises a conduit le législateur à contrebalancer cette réduction du temps de travail. Par exemple, la loi du 6 août 2015 a étendu les dérogations pouvant être apportées au repos dominical. La loi TEPA du 21 août 2007 incite les salariés à travailler davantage en conférant une exonération fiscale et sociale aux heures supplémentaires. Ces exonérations abrogées en 2012, ont été réintroduites en 2019 pour apaiser la colère des « gilets jaunes »¹. Cette succession de lois illustre que le droit du travail cherche constamment à concilier croissance économique et protection contre l'allongement excessif de la durée du travail. La gestion du temps demeure une vraie préoccupation contemporaine.

¹ Morvan (P.), *Droit du travail I – Relations individuelles de travail*, 6^{ème} édition, à jour en mai 2023

- 2. Un temps subordonné.** Afin de parvenir à un équilibre, il faut déterminer ce qui relève du temps de travail. Deux conceptions se sont opposées. La première considère, en vertu d'une logique productiviste, que le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié apporte à l'employeur un travail productif. Cela conduit à écarter les temps pendant lesquels le salarié est à la disposition de l'employeur mais ne produit pas. La seconde conception, consacrée à l'article L. 3121-1 du Code du travail, définit le temps de travail effectif comme celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, peu importe qu'il exécute ou non sa prestation de travail. Le temps de travail est « *un temps subordonné, à l'opposé du temps libre* »².
- 3. Le temps de trajet.** Ainsi, pour que l'équilibre entre le temps de travail et le temps libre corresponde à la réalité, il ne faut pas restreindre le temps de travail au temps de production. En effet, d'autres temps périphériques, tel que le temps de trajet, existent. Le « trajet du salarié » peut être défini comme le déplacement effectué par le salarié en vertu de l'exécution de son contrat de travail, pour accomplir sa prestation de travail. Il est accompli du fait du travail.
- 4. Un temps intermédiaire.** Dans de nombreux manuels de droit du travail français, le trajet est qualifié de temps « particulier ». En effet, par définition, le temps de déplacement professionnel n'est ni un temps complètement libre, ni un temps totalement subordonné. Ce sont les conditions et l'itinéraire du trajet qui font pencher la balance vers une qualification en temps de travail effectif ou vers une qualification en temps libre. Sa classification est donc complexe.
- 5. Identification.** Or, le législateur s'est intéressé tardivement aux déplacements professionnels. Le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail du salarié ne fait l'objet d'un traitement spécifique de la part du législateur que depuis la loi du 18 janvier 2005³. Cette loi est désormais codifiée à l'article L. 3121-4 du Code du travail.
- 6. Trajets satellites.** Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié est l'unique temps de trajet à avoir été identifié par le législateur. La pratique a rendu

² Lokiec (P.), *Droit du travail*, Thémis droit, 2^{ème} édition

³ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005

nécessaire l'identification d'autres trajets, nommés par certains auteurs « trajets satellites ». Ils ont progressivement été reconnus par la jurisprudence.

7. Impacts sur la qualité de vie. L'étude du temps de trajet ne doit pas se limiter à son incidence sur la durée de travail. De nombreux enjeux en découlent. Ainsi, le trajet impacte la santé du salarié. Sa longueur engendre de la fatigue, du stress et réduit le temps libre. Son incidence sur la sécurité n'est pas non plus à négliger parce que le trajet est facteur de risques, tel que l'accident.

8. Enjeux environnementaux. Grâce aux avancées techniques, les modes de transports sont accessibles à un plus grand nombre et permettent de se déplacer plus loin. Or, le choix du mode de transport a un impact certain sur l'environnement. L'utilisation de carburant provoque des émissions de gaz à effet de serre contribuant au changement climatique et à l'appauvrissement de la qualité de l'air et de la biodiversité. C'est pourquoi le législateur développe et incite l'utilisation de modes de transport à énergie durable et non polluante.

9. Enjeux économiques. En outre, le trajet a un coût, dont la hausse se répercute sur le pouvoir d'achat des travailleurs. Ces dernières années, l'augmentation du prix de l'énergie a fortement gonflé les frais de transport. Pour les entreprises, l'accès à l'emploi par un trajet court et facile favorise leur attractivité.

10. Problématique. Au regard de tous les impacts que le trajet du salarié peut engendrer, sur la durée du travail, la qualité de vie ou encore l'environnement, il est nécessaire de le prendre en compte pour assurer un véritable équilibre entre le temps de travail et le temps libre. Dès lors, une question apparaît : de quelle manière le trajet peut-il être pris en compte ?

11. Plan. Il peut être pris en compte grâce à un traitement particulier dont bénéficient le temps de trajet (partie I) ainsi que la période de trajet (partie II).

PARTIE I – LE TEMPS DE TRAJET

- 12. Qualification.** L'opération de qualification est cruciale car, de la qualification, découle un régime juridique propre.
- 13. Enjeux pratiques.** L'attribution d'une qualification n'est pas une opération purement intellectuelle. De nombreuses conséquences pratiques en découle. L'assimilation du déplacement en temps de travail effectif implique qu'il soit décompté et rémunéré comme tel. Un vrai risque prudhommal et financier pèse sur les entreprises.
- 14. Étapes.** Il convient de chercher à qualifier le temps de trajet (titre 1), avant d'identifier certaines conséquences que cette qualification emporte (titre 2).

TITRE 1 – LA DUALITÉ DE QUALIFICATION

15. Utilisation de la conception binaire européenne. La Cour de Justice de l'Union européenne aborde exclusivement la question du temps de travail effectif sous l'angle de la santé et du repos. Son approche est donc binaire ; le temps est soit assimilé à du temps de repos, soit à du temps de travail effectif. Le droit français, lui, intègre l'impact de la qualification sur la notion de la rémunération. Cette approche a conduit le législateur à créer des temps « gris » ; des temps qui ne constituent ni du travail effectif, ni du repos, mais qui ouvrent droit à une contrepartie pour le salarié.

Cette approche ternaire du droit français a été mise à mal par les arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne du 9 mars 2021⁴. La Cour de Justice affirme que le temps de travail et le temps de repos sont des notions autonomes du droit de l'Union, ce qui empêche les États membres d'y apporter d'autres restrictions que celles prévues par la directive. Ces arrêts, en application de l'obligation d'interprétation conforme, obligent la chambre sociale à prendre en compte l'approche binaire du droit de l'Union. Autrement dit, lorsque les conditions de la qualification européenne du temps de travail effectif sont réunies, cette dernière doit l'emporter sur les qualifications nationales afin d'assurer la pleine efficacité du droit de l'Union. Pour parvenir à attribuer une qualification au temps de trajet conforme au droit européen, il faut tenter de le ranger dans la classification duale opposant le temps de travail effectif au temps de repos, exclusifs l'un de l'autre.

16. Définitions. En droit de l'Union Européenne, le temps de travail effectif est décrit comme *« toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »*⁵. En droit français, le temps de travail effectif connaît une définition plus restrictive : *« 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 des occupations personnelles »*⁶. Trois critères légaux doivent être remplis : le salarié est à la disposition permanente de l'employeur, se conforme à ses directives et est dans l'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles. Le temps de repos, en revanche,

⁴ CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19 et C-580/10

⁵ Dir. 2003/88, 4 nov. 2003, art. 2

⁶ C. trav., art. L. 3121-1

ne bénéficie pas de définition autonome. Il se définit par opposition au temps de travail effectif.

17. Une simplicité apparente. A la lecture de l'article L. 3121-4 du Code du travail, la qualification du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne semble poser aucune difficulté. En effet, l'article dispose, dans son premier alinéa, que « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ». Ce trajet n'est pas rattaché au temps de travail effectif puisque sa durée dépend principalement de la liberté du salarié de choisir son domicile⁷. Toutefois, cette simplicité n'est qu'apparente.

18. Lecture combinatoire. En effet, la Cour de cassation procède à une lecture combinée des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du Code du travail pour apprécier la qualification des différents temps de trajet. Si l'article L. 3121-4 qualifie le trajet domicile-lieu de travail de temps de repos (chapitre 1), la jurisprudence a assimilé certains trajets à du temps de travail effectif sur le fondement de l'article L. 3121-1 (chapitre 2).

⁷ Ranc (S.) et Charbonneau (A.), *La mise en conformité du temps de déplacement des salariés itinérants avec le droit de l'Union européenne*, Bulletin Joly Travail, février 2023

CHAPITRE 1 – UN TEMPS DE REPOS

19. La qualification antérieure à la loi du 18 janvier 2005. Antérieurement à la loi du 18 janvier 2005, la Cour de cassation avait dû se prononcer sur la qualification du temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Elle avait jugé que ce temps de trajet ne constituait pas en soi un temps de travail effectif⁸. La Cour de cassation a cependant apporté une exception à ce principe d'exclusion lorsque le trajet excédait le temps normal de déplacement. Dans ce cas, la partie du trajet excédentaire devait être qualifiée de temps de travail effectif⁹. Cette conception appliquée par la Cour de cassation aboutissait à un régime particulier, un temps de travail « gris », dérogeant à la dualité européenne de la qualification du temps de travail.

20. Application de la conception européenne du temps de travail. Désormais, le législateur a exclu explicitement le trajet du domicile au lieu de travail habituel du salarié du temps de travail effectif, que ce dernier dépasse ou non le temps normal de trajet¹⁰. Cette application de la conception européenne binaire du temps de travail harmonise et clarifie conceptuellement la classification des temps de travail.

21. Une solution cohérente. En outre, cette qualification de temps de repos est cohérente lorsque l'on confronte le trajet du domicile au lieu de travail habituel du salarié aux critères du temps de travail effectif. Afin que le trajet soit qualifié de temps de travail effectif, deux critères doivent être remplis : le salarié doit être à la disposition de l'employeur et ne pas pouvoir vaquer à ses occupations personnelles¹¹. Il convient d'étudier chacun de ces critères. D'une part, l'état de mise à disposition du salarié implique que l'employeur peut lui édicter des directives qu'il devra appliquer immédiatement. Or, lorsque le salarié se déplace en vue de se rendre sur son lieu de travail, il ne répond pas à une directive de l'employeur mais il se rend au lieu désigné par son contrat de travail dans lequel il devra accomplir ses directives et sera à sa disposition.

D'autre part, rien n'empêche le salarié se rendant à son travail de vaquer librement à des occupations personnelles pendant son temps de trajet, comme lire, écouter de la musique, ou téléphoner à un proche.

⁸ Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-43.109, Afpa c/ Marini, RJS 1/04 n°52

⁹ Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-43.918, Bull. civ., V, n° 121 p.110

¹⁰ C. trav., art. L. 3121-1

¹¹ C. trav., art. L. 3121-1

Il résulte de cette analyse que la qualification de temps de repos que l'article L. 3121-4 du Code du travail confère au déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié est cohérente avec la définition du temps de travail effectif de L. 3121-1.

CHAPITRE 2 – UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sur le fondement des critères de l'article L. 3121-1, le temps de trajet peut revêtir la qualification de temps de travail effectif. Cette qualification est susceptible d'être retenue par la chambre sociale en raison des contraintes pesant effectivement sur le salarié (section 1) ou au regard des circonstances particulières motivant le trajet (section 2).

Section 1 – Un déplacement sous contrainte

Dans l'hypothèse où des sujétions pèsent effectivement sur le travailleur et où les critères de l'article L. 3121-1 sont remplis, la chambre sociale assimile le trajet à du temps de travail effectif. Il convient d'étudier les cas où cette qualification a été retenue. D'une part, une exception jurisprudentielle a été ajoutée à l'article L. 3121-4 ; les trajets entre le domicile et les sites des premiers et derniers clients d'un salarié itinérant peuvent être considérés comme du temps de travail effectif (§1). D'autre part, la Cour de cassation a utilisé les critères de L. 3121-1 pour définir le régime du trajet effectué au sein de l'entreprise (§2) et le régime du passage par l'entreprise (§3), exclus de l'article L. 3121-4.

§ 1 – Le salarié itinérant

22. Définition. Le salarié itinérant est un travailleur qui ne dispose pas de lieu fixe de travail.

Son activité professionnelle nécessite de fréquents déplacements entre différents sites qui varient d'un jour à l'autre. Les déplacements font donc partie intégrante de l'activité du salarié itinérant.

23. Contrariété antérieure avec le droit européen. Or, la loi française ne prévoit aucune règle particulière concernant cette catégorie de travailleurs. Très vite, s'est posée la question du traitement de leurs temps de déplacement. Il ressort des observations du Gouvernement formulées à l'occasion de la saisine du Conseil constitutionnel sur la loi du 18 janvier 2005 que « *les déplacements accomplis entre les différents lieux de travail pendant la période comprise dans l'horaire collectif ou individuel de travail ne sont pas visés par les nouvelles dispositions de l'article L 212-4, al. 4 (L 3121-4) et demeurent pour leur part inclus dans*

le temps de travail effectif »¹². Cette qualification est tout à fait logique. Le traitement des déplacements entre deux clients au milieu de la journée de travail a été rapidement et facilement évacué. Les trajets entre le domicile et le premier et le dernier site d'exécution du contrat de travail ont, au contraire, engendré des complications. Leur qualification a provoqué une contrariété, aujourd'hui résolue, entre le droit national et européen. Sur le fondement de l'article L. 3121-4 du Code du travail, la chambre sociale jugeait que ces temps de trajet ne constituaient pas un temps de travail effectif et donnaient lieu à une contrepartie s'ils dépassaient le temps normal de trajet¹³. Si en droit français ces déplacements étaient exclus du travail effectif, la Cour de Justice de l'Union européenne a admis que cette qualification pouvait être retenue lorsque la contrainte et la dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur sont constatées pendant le trajet¹⁴.

En effet, la Cour de Justice de l'Union européenne considère depuis son arrêt *Tyco* que constitue un temps de travail au sens de la directive du 4 novembre 2003¹⁵ « *le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par l'employeur* »¹⁶. En dépit de cet arrêt, et bien qu'elle ait manifesté la volonté dans plusieurs rapports annuels¹⁷ de se conformer à la position européenne, la Cour de cassation, en attendant une action du législateur, résistait en appliquant strictement l'article L. 3121-4¹⁸. Elle justifiait sa position en expliquant que les dispositions de la directive 2003/88 sont inapplicables à la rémunération et que cette question relevait par conséquent du droit national.

Par deux arrêts, la Cour de Justice de l'Union européenne est venue appuyer le caractère impératif de la solution de l'arrêt *Tyco* en interdisant aux États membres de « *déterminer unilatéralement la portée des notions de temps de travail et de période de repos* »¹⁹. Cette insistance a conduit la chambre sociale à prendre en compte l'approche du droit de l'Union telle qu'interprétée par la Cour de Justice.

¹² JO du 19 janv. 2005

¹³ Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-18.571, Bull. civ. V, n° 295 ; Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 12-29.209 ; Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-18.217

¹⁴ Michaud (C.), *Temps de travail et temps de déplacement, une situation stabilisée ?*, Semaine sociale Lamy supplément, 4 déc. 2023, n° 2070

¹⁵ Dir. 2003/88, 4 nov. 2003

¹⁶ CJUE, 10 sept. 2015, n° C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras c. Tyco

¹⁷ Rapports annuels 2015 et 2019

¹⁸ Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634, Bull. civ. V, n° 97

¹⁹ CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19 et C-580/10

24. La mise en conformité. Grâce à l'obligation d'interprétation conforme des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 à la lumière de la directive européenne du 4 novembre 2003, la chambre sociale adopte la position européenne dans un arrêt du 23 novembre 2022²⁰. Sans écarter le droit national, elle apporte une véritable exception²¹ à l'article L. 3121-4. L'analyse concrète des conditions d'exécution du trajet peut potentiellement conduire à priver d'effets les dispositions de l'article L. 3121-4 et à faire prévaloir la définition générale du temps effectif. Il est possible de discerner dans l'arrêt de novembre 2022 le mode opératoire que les juges du fond devront suivre en cas de litige sur le temps de travail effectif d'un salarié itinérant. Dans un premier temps, il convient de s'assurer que le travailleur se tient à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Si tel est le cas, le temps de trajet doit être pris en compte dans le temps de travail effectif. Dans le cas contraire, il faut dans un second temps vérifier si le temps de trajet est d'une durée habituelle. Si ce n'est pas le cas, une contrepartie doit être attribuée au salarié. La chambre sociale a apporté des précisions sur cette analyse *in concreto* dans un arrêt d'octobre 2023²² en retenant que le déplacement du salarié itinérant n'est pas du temps de travail effectif « *dès lors que (le salarié) prend l'initiative de son circuit quotidien, les contrôles de l'employeur n'étant que rétrospectifs* ».

25. Une utilisation du droit européen. Dans son arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation ne s'est pas limitée à recopier la position de la Cour de Justice de l'Union européenne. Elle l'a complétée en prévoyant les effets de la qualification en temps de travail effectif sur la rémunération. Comme expliqué précédemment, la directive 2003/88 ne s'applique pas à la rémunération des travailleurs. Il était donc possible de distinguer la qualification et sa rémunération et de choisir de rémunérer ces déplacements par une somme autre que du salaire. Or, ce n'est pas le raisonnement de la chambre sociale qui confère un plein effet à la qualification de ces trajets en temps de travail effectif. Ce raisonnement complet est à saluer car il simplifie le régime des déplacements du salarié itinérant : dès lors qu'ils répondent à la définition d'un temps de travail effectif, ils doivent être à la fois décomptés et rémunérés comme tel.

²⁰ Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 FP-B+R

²¹ Fabre (A.), *La sophistication du procédé d'interprétation conforme*, Semaine sociale Lamy, n° 2024, p. 8.

²² Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800 FS-B

- 26. Un revirement cohérent.** Toutefois, certains auteurs²³ critiquent la solution de l'arrêt du 23 novembre 2022 car ils considèrent que l'adoption de la position européenne vient à nier l'existence en droit français des temps intermédiaires. D'un point de vue conceptuel cette solution semble au contraire plutôt bienvenue car elle simplifie la classification et réaffirme la primauté de L. 3121-1, texte général, sur L. 3121-4, texte spécial.
- 27. Difficulté pratique.** Bien que cette jurisprudence nous éclaire sur le traitement des temps de déplacement des salariés itinérants, elle engendre des difficultés pratiques. Puisque la qualification est accordée en fonction d'une analyse concrète des faits de l'espèce, l'identification et, par conséquent, la preuve de l'existence ou non d'un temps de travail effectif s'avèrent compliquées.
- 28. Extension ?** Enfin, cet arrêt du 23 novembre 2022 ouvre la brèche d'une potentielle qualification du trajet domicile-lieu de travail en temps de travail effectif. Cette solution concerne une catégorie particulière de travailleurs, le salarié itinérant, mais ne pourrait-elle pas s'étendre aux salariés non-itinérant ? Dans ce cas, une réécriture de l'article L. 3121-4 mentionnant cette exception serait souhaitable et même, nécessaire.

§ 2 – *Le trajet au sein de l'entreprise*

- 29. Assimilation possible à un temps de travail effectif.** La Cour de cassation écarte de manière claire l'application de l'article L. 3121-4 aux déplacements internes à l'entreprise et précise que leur qualification doit être appréciée au regard des seules dispositions de l'article L. 3121-1²⁴. Par principe, le déplacement au sein de l'entreprise pour se rendre au poste de travail ou au restaurant d'entreprise est un temps de repos. Néanmoins, ce trajet ne se voit pas automatiquement refuser la qualification de temps de travail effectif.
- 30. Analyse *in concreto*.** Les juges du fond doivent réaliser une analyse *in concreto* afin de vérifier si le temps de déplacement répond aux critères du temps de travail effectif²⁵, dans le cas d'espèce. La Cour de cassation a réaffirmé cette exigence dans un arrêt récent du 7

²³ Fabre (A.), *La sophistication du procédé d'interprétation conforme*, Semaine sociale Lamy, n° 2024, p. 8.

²⁴ Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-13.232 (n° 2287 FS-PB), Sté Iveco c/ Syndicat CGT Irisbus : RJS 1/08 n° 33, Bull. civ. V n° 182

²⁵ C. trav., art. L. 3121-1

juin 2023²⁶. Il convient de citer quelques exemples pour illustrer cette analyse *in concreto*. Il a par exemple été jugé que le temps de trajet effectué par les salariés d'un parc de loisirs, entre le vestiaire et les appareils de pointage, constitue un temps de travail effectif, dès lors que ce trajet est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur, que les salariés sont à sa disposition et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles²⁷. Dans un autre arrêt, la chambre sociale a estimé que le temps nécessaire au franchissement des contrôles de sécurité pour atteindre le poste de travail devait être considéré comme temps de travail effectif, lorsque ces sujétions étaient imposées au salarié sous peine de sanction disciplinaire²⁸.

§ 3 – *Le passage par l'entreprise*

31. Assimilation possible à un temps de travail effectif. Le passage par l'entreprise effectué par le salarié avant de se rendre sur le lieu d'exécution de son travail peut être rémunéré et comptabilisé comme du temps de travail effectif²⁹.

32. Condition : un passage imposé. Toutefois, la chambre sociale subordonne l'assimilation de ce trajet à un temps de travail effectif à une condition : le passage par l'entreprise doit faire partie intégrante de l'activité du salarié et être obligatoire, c'est-à-dire, imposé par l'employeur afin, par exemple, d'effectuer des opérations de chargement ou de déchargement de matériels. Ainsi, le passage par l'entreprise uniquement motivé par des convenances personnelles doit être traité comme un déplacement domicile-lieu de travail³⁰ et suit le régime juridique applicable à ce dernier (V. *supra*, n° 20). Cette solution est tout à fait cohérente avec la définition du temps de travail effectif de l'article L. 3121-1 du Code du travail.

²⁶ Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841, FS-B, RJS 2023, n° 445

²⁷ Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 07-40.638, RJS 2009, n° 248

²⁸ Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841, FS-B, RJS 2023, n° 445

²⁹ Cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-40.865 ; Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-18.217, RJS 2019, n° 102

³⁰ Cass. soc., 26 mars 2008, n° 05-41.476

Section 2 – Un déplacement motivé par des circonstances particulières

L'exercice d'un mandat représentatif (§1) ou d'une astreinte (§2) place le salarié dans une situation particulière. C'est pourquoi la Cour de cassation classe ces déplacements dans le champs du temps de travail effectif.

§ 1 – L'exercice d'un mandat représentatif

33. Vide juridique. La chambre sociale opère une lecture restrictive de l'article L. 3121-4 du Code du travail. Elle considère qu'il est seulement applicable au temps de trajet d'un salarié lambda³¹. Selon la conseillère référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, cette exclusion « assure l'effectivité des fonctions représentatives en pratique »³² car les représentants du personnel ont l'obligation de se rendre aux réunions convoquées par l'employeur et les déplacements pour se rendre au CSE central peuvent être longs, si des établissements de l'entreprise sont disséminés sur tout le territoire.

Néanmoins, à ce jour, aucune disposition particulière ne détermine le régime des temps de trajets effectués par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions obligatoires organisées par l'employeur. C'est la jurisprudence qui a bâti le régime applicable à ces temps de trajets.

34. Distinction. Il convient de distinguer le régime du trajet effectué pendant (A) et hors des horaires de travail (B).

A – Le trajet effectué pendant les horaires de travail

35. Assimilation à un temps de travail effectif. La Cour de cassation admet depuis 2002 que le trajet effectué par un représentant du personnel pendant ses horaires de travail est assimilé à du temps de travail effectif³³. Cette solution évite qu'un représentant du personnel, contraint de faire un long trajet dans le cadre de son mandat représentatif, subisse une perte de rémunération du fait de l'exercice de sa fonction.

³¹ Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12806

³² Ducloz F., note sous Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12806 : D. 2013, Jur., p. 256

³³ Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-44760

B – Le trajet effectué hors des horaires de travail

36. Un régime établi en deux temps. Le régime du déplacement effectué en dehors des horaires de travail par un salarié bénéficiant d'un mandat représentatif a été construit en deux temps.

37. La rémunération. La chambre sociale s'intéresse d'abord à la rémunération de ce temps de déplacement. Deux critères cumulatifs sont dégagés en 1997 pour que le temps de trajet réalisé par le représentant du personnel soit rémunéré comme du temps de travail effectif³⁴. Le temps de trajet doit être effectué en dehors de l'horaire habituel de travail et doit dépasser, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail³⁵. Seul le temps excédentaire, et non la totalité du trajet, est ici visé. Cette jurisprudence semble applicable à tous les trajets nécessaires aux salariés exerçant des fonctions représentatives pour se rendre aux convocations de la direction, quels que soient l'objet du déplacement et les fonctions exercées³⁶. Il a ensuite été précisé que ce temps excédentaire doit être considéré comme une heure supplémentaire³⁷. Une question demeurerait en suspens : s'agit-il d'un régime aménagé consistant simplement à rémunérer ce temps comme un temps de travail effectif, ou s'agit-il d'un régime l'assimilant entièrement à du temps de travail effectif ?

38. Assimilation totale du temps excédentaire à un temps de travail effectif. La chambre sociale apporte une réponse en 2021. Elle précise que le temps de déplacement du représentant du personnel hors des horaires de travail doit être pris en compte pour apprécier l'existence d'heures supplémentaires³⁸. Ce nouvel éclairage conduit aujourd'hui à retenir une assimilation totale du temps de trajet excédentaire des représentants du personnel à du temps de travail effectif³⁹.

³⁴ Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 95-40125

³⁵ Beyneix (I.), *Temps de trajet inhérent au mandat d'un salarié protégé : pas d'heures supplémentaires, mais du temps de travail effectif*, Gazette du Palais, mardi 12 nov. 2019, n° 39

³⁶ Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-43109 : Bull. civ. V, n° 275 ; JCP E 2004, II 115, comm. Demoustier B ; Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12806 : Bull. civ. V, n° 155 ; JCP S 2013, 1347, note M. Morand

³⁷ Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-15064 : Bull. civ. V, n° 154 ; Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12806 : Bull. civ. V, n° 155

³⁸ Cass. soc., 27 janv. 2021, no 19-22038, F-PB

³⁹ Mariano (C.), *Régime du temps de trajet du représentant du personnel en dehors de l'horaire normal de travail*, Bulletin Joly Travail, mars 2021

§ 2 – L'exercice d'astreinte

39. Définition. L'astreinte se définit comme « *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* »⁴⁰.

L'astreinte peut être divisée en deux temps : d'une part le temps d'attente et, d'autre part, le temps d'intervention durant lequel le salarié doit être disponible afin d'accomplir les directives données par l'employeur. A la différence du temps d'attente, la durée de l'intervention est assimilée à un temps de travail effectif⁴¹.

40. Jurisprudence antérieure à la loi du 18 janvier 2005. Antérieurement à la loi du 18 janvier 2005, la Cour de cassation assimilait le temps de déplacement vers le lieu d'intervention de l'astreinte à du temps de travail effectif⁴².

41. Une qualification en temps de travail effectif confirmée. La loi du 18 janvier 2005 est venue consacrer la qualification de temps de repos pour le déplacement domicile-lieu de travail. Un revirement de jurisprudence était attendu dans le but d'aligner les qualifications des temps de déplacement. Or, ce n'est pas la voie qu'a suivie la Cour de cassation qui a confirmé sa jurisprudence antérieure en affirmant que « *le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention, et constitue un temps de travail effectif* »⁴³. Par exception à l'article L. 3121-4 du Code du travail, la Cour de cassation a admis que le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention du salarié et constitue donc un temps de travail effectif.

42. Une qualification critiquable ? Plusieurs auteurs considèrent que la solution choisie par la Cour de cassation devrait être remise en cause⁴⁴ car elle est *contra legem*, elle ne respecte pas la lettre de l'article L. 3121-4 du Code du travail qui qualifie le temps de trajet domicile-lieu de travail en temps de repos. Toutefois, cette solution est cohérente avec la pratique. En effet, le salarié d'astreinte est très souvent réquisitionné pour agir sur une urgence. Dans ce contexte, il n'est pas rare que le salarié échange des informations avec l'employeur et reçoive des directives de sa part pendant son déplacement afin d'anticiper l'intervention

⁴⁰ C. trav., art. L. 3121-9, al. 1

⁴¹ C. trav., art. L. 3121-9, al. 2

⁴² Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-46.367

⁴³ Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.834, Bull. civ., V, n° 183

⁴⁴ Geoffrey Gury, *Les temps de déplacement professionnel*, Université Panthéon-Assas, 2012, §71

sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. C'est d'ailleurs ce qu'a expliqué la chambre sociale afin de justifier sa solution : « *le salarié, appelé à intervenir sur le lieu de dépannage, est tenu de se conformer aux directives de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles pendant ces temps de déplacement* »⁴⁵.

⁴⁵ Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-46.367

TITRE 2 – LES CONSÉQUENCES DE LA QUALIFICATION

43. Multiples conséquences. Le temps de trajet, selon les circonstances qui l'encadre, est donc assimilé à du temps de travail effectif ou qualifié de temps de repos. Cette différence de régime n'est pas sans conséquence, bien au contraire, la qualification en temps de travail effectif déclenche la mise en œuvre des règles de santé, de sécurité et de repos liées au respect des durées maximales de travail (chapitre 1). Cette qualification est aussi un instrument de détermination de la rémunération du salarié (chapitre 2) et impacte directement l'étendue du pouvoir disciplinaire de l'employeur (chapitre 3).

CHAPITRE 1 – INCIDENCE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

En termes de durée du travail, l'employeur doit être particulièrement vigilant aux déplacements professionnels qualifiés en temps de travail effectif qui impactent les durées maximales de travail (section 1) et les conventions de forfait (section 2).

Section 1 – Impact sur les durées maximales de travail

44. Durées maximales de travail. Pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, le Code du travail limite la durée journalière et hebdomadaire de travail. La durée quotidienne de travail ne doit pas dépasser la durée maximale de dix heures⁴⁶. La durée de travail hebdomadaire ne peut ni être supérieure à quarante-huit heures sur une même semaine, ni à quarante-quatre heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines consécutives⁴⁷. Il y a lieu de noter que certaines dérogations, que nous n'étudierons pas ici, peuvent être apportées à ces durées maximales.

45. L'indifférence du trajet domicile-lieu de travail. Par principe, le trajet entre le domicile et le lieu de travail est un temps de repos. Il n'est donc pas pris en compte dans le calcul des durées maximales de travail⁴⁸. Par conséquent, il est tout à fait possible pour le salarié de se rendre à son lieu de travail depuis son domicile pendant un jour férié et chômé ou pendant ses heures de repos, y compris le dimanche, sans que cela ne puisse être déduit de son temps de repos ou que cela ne déroge au repos dominical.

46. L'impact des trajets qualifiés en temps de travail effectif. En revanche, l'employeur doit prendre en compte les trajets assimilés à du temps de travail effectif pour apprécier le respect des limites maximales de la durée du travail. La théorie est simple mais la pratique bien plus ardue. Il faut en premier lieu identifier les trajets assimilables à du temps de travail effectif. Or, cette qualification est principalement factuelle, ce qui ne facilite guère leur identification.

⁴⁶ C. trav., art. L. 3121-18

⁴⁷ C. trav., art. L. 3121-20 à L. 3121-22

⁴⁸ Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 FS-PB

Section 2 – Impact sur les conventions de forfait

47. Aménagement du temps de travail. La forfaitisation de la durée du travail en heures ou en jours⁴⁹ permet d'échapper aux règles traditionnelles de décompte de la durée du travail. Cette exception est née de la nécessité pratique d'adapter les horaires de travail à l'activité des salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'exercice de leur activité. Le recours au forfait autorise l'employeur et le salarié à fixer une durée de travail indépendamment de la distinction entre les heures normales et les heures supplémentaires ; ce qui « lisse » la durée du travail sur la période de référence. Deux familles de forfait existent. Le forfait en heures consiste à prévoir un volume global d'heures hebdomadaire, mensuel, ou annuel. Le forfait jours est un dispositif plus récent qui consiste à retenir un nombre global de jour sur l'année.

48. Le respect des temps de repos. Bien que l'aménagement du temps de travail par une convention de forfait déroge aux règles traditionnelles de décompte de la durée du travail, les dispositions relatives au repos quotidien⁵⁰ et hebdomadaire⁵¹ doivent être respectées. Le temps de trajet, qu'il soit assimilé à un temps de repos ou à du travail effectif, doit donc être pris en compte pour apprécier le respect des dispositions sur le repos.

49. Difficulté pratique. Une difficulté pratique se présente pour les trajets qualifiés en temps de travail effectif. Il faut éviter que les déplacements n'augmentent significativement l'étendue du temps de travail du salarié au point que, les obligations sur le repos ne soient plus respectées. Or, le salarié bénéficiant d'une convention de forfait dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, ce qui complique le contrôle du temps de repos par l'employeur. Afin de pallier ce problème, il faudrait d'abord parvenir à identifier les trajets assimilés à du temps de travail effectif réalisés par le salarié en convention de forfait. Or, comme expliqué précédemment, cette tâche est complexe.

⁴⁹ C. trav., art. L. 3121-53

⁵⁰ C. trav., art. L. 3131-1

⁵¹ C. trav., art. L. 3132-2

CHAPITRE 2 – INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

50. Heure supplémentaire : définition. Est désignée heure supplémentaire toute heure de travail accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente. Le salaire des huit premières heures doit être majoré de 25% et celui des heures suivantes de 50%⁵².

51. L'indifférence du trajet domicile-lieu de travail. Par principe, ce trajet n'a aucune conséquence sur la rémunération. En effet, puisqu'il est assimilé à du temps de repos, il n'augmente pas la durée de travail et n'engendre pas d'heure supplémentaire. Une nuance doit tout de même être apportée. Si le trajet est effectué pendant les horaires de travail ; la garantie du maintien de salaire prévue à l'article L. 3121-4 du Code du travail requiert de reconstituer la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accompli de déplacement mais était resté dans les locaux de l'entreprise (V. *infra*, n° 78).

52. L'impact des trajets qualifiés en temps de travail effectif. En revanche, tout temps de trajet assimilé à du temps de travail effectif élève la durée de travail et peut conduire au déclenchement d'heures supplémentaires. Ainsi, l'employeur doit prendre en compte ces trajets pour apprécier l'existence d'éventuelles heures supplémentaires. Néanmoins, la rémunération de ces temps de déplacement pose une difficulté pratique. Encore une fois, il faut réussir à identifier les trajets assimilables à du temps de travail effectif ce qui, n'est pas une mince affaire.

⁵² C. trav., art. L. 3121-22

CHAPITRE 3 – INCIDENCE SUR LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

53. Pouvoir disciplinaire contre protection de la vie privée. Lorsque le trajet est assimilé à du temps de repos, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire uniquement dans des cas limitatifs parce que le salarié n'est pas à sa disposition entre son domicile et son lieu de travail ; il est hors du lieu et des horaires de travail. Par conséquent, tout ce qui se déroule pendant ce temps est un fait relevant de sa vie privée⁵³ et/ou personnelle⁵⁴ qui, en principe, ne peut justifier une sanction disciplinaire⁵⁵. Il est néanmoins admis qu'un licenciement pour motif personnel (non disciplinaire) puisse être prononcé si des faits relevant de la vie personnelle du salarié ont causé un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise⁵⁶. En outre, deux autres exceptions permettent le prononcé d'une sanction disciplinaire pour des faits tirés de la vie personnelle du salarié : lorsque ces faits caractérisent un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail⁵⁷, ou lorsqu'ils se rattachent à la vie de l'entreprise⁵⁸. Par exemple, si le salarié commet une infraction au code de la route entre son domicile et son lieu de travail, il ne peut pas être sanctionné pour ce fait, sauf s'il tombe dans l'une des trois exceptions précitées. C'est notamment le cas lorsqu'une infraction routière commise en dehors du temps de travail entraîne la suspension du permis de conduire du salarié⁵⁹.

Certains auteurs⁶⁰ soulignent qu'en pratique, il est rare qu'une exception soit reconnue par les juges. A titre d'exemple, la Cour de cassation estime que même si l'instrument de l'infraction est un véhicule de l'entreprise, ce fait ne suffit pas à considérer l'infraction routière commise à une « *méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat, ni comme se rattachant à sa vie professionnelle* »⁶¹.

54. Extension du pouvoir disciplinaire. Lorsque le trajet est assimilé à un temps de travail effectif l'utilisation du pouvoir disciplinaire n'est pas aussi limitée. Le salarié ne pourra pas

⁵³ Conv. EDH., art. 8 ; Cons. const., 19 janv. 2006, n° 2005-532 DC, § 9, AJDA 2006. 172, obs. S. Brondel ; C. civ., art. 9

⁵⁴ Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473 P, RJS 9/1997, n° 758

⁵⁵ Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 95-41.326 P ; Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42.150 P, D. 2011. 888, obs. P. Lokiec et J. Porta

⁵⁶ Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 90-42.636 P, Dr. soc. 1991. 485, note J. Savatier

⁵⁷ Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 P

⁵⁸ Cass. soc., 10 déc. 2008, n° 07-41.820 P

⁵⁹ Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.212

⁶⁰ Guillemot (O.), *Trajet domicile-travail effectué avec un véhicule de service et infractions routières : l'extension du pouvoir disciplinaire cantonnée*, Revue de droit du travail 2023, p.694

⁶¹ Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.421 P

invoquer la protection de sa vie privée puisqu'il est par définition à la disposition de l'employeur et doit suivre ses directives.

PARTIE II – LA PÉRIODE DE TRAJET

55. Une période génératrice de risques. Le trajet peut constituer un obstacle à l'accès à l'emploi, en raison de sa durée et des coûts qu'il engendre. Par ailleurs, il est source de fatigue et facteur de risques professionnels, tel qu'un accident de la route. La fatigue est directement liée à la longueur des déplacements qui s'ajoute à la durée de travail effectif. Ainsi, à partir d'une heure de trajet quotidien, les travailleurs déclarent être fatigués plus souvent. Or, l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail prend, en moyenne, cinquante minutes chaque jour⁶².

56. Une période contrainte. Le déplacement professionnel est nécessité par l'emploi du salarié. C'est donc un temps contraint, même dans le cas où il n'est pas considéré comme du travail effectif.

57. Indemnisation d'aléas. La période de trajet n'est pas complètement libre et crée des risques. C'est pour cette raison que le législateur a choisi de l'indemniser dans certains cas (titre 1) et de réparer la survenance d'un accident (titre 2).

⁶² DARES analyses, *Les temps de déplacement entre domicile et travail*, nov. 2015, n° 081

TITRE 1 – L'INDEMNISATION

58. Condition préalable. Seule la période du trajet qualifiée en temps de repos peut faire l'objet des indemnités étudiées dans ce titre. Cela concerne exclusivement le trajet ayant pour extrémités le domicile du salarié d'une part et, son lieu de travail habituel d'autre part. Cette mise à l'écart du travail effectif s'accompagne d'un régime indemnitaire, compensant le temps de trajet trop long (chapitre 1) et les frais qu'il engendre (chapitre 2).

CHAPITRE 1 – L'INDEMNISATION DU TEMPS TROP LONG

59. La contrepartie. Avant la loi du 18 janvier 2005, la Cour de cassation avait jugé que le temps de déplacement qui dépassait le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel devait être assimilé à un temps de travail effectif⁶³. Le législateur n'a pas suivi cette jurisprudence et a écarté la qualification de temps de travail effectif du temps de déplacement domicile-lieu de travail. Ce principe est assorti d'une garantie⁶⁴ : une contrepartie qui doit être prévue lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Après l'examen de la justification de la contrepartie (section 1), il conviendra d'étudier son attribution (section 2).

Section 1 – La justification de la contrepartie

60. Interrogations. Textuellement l'article L. 3121-4 est clair ; le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie « *s'il dépasse le temps normal de trajet* ». Autrement dit, l'attribution de la contrepartie est justifiée dès lors que la durée du déplacements professionnel est anormalement longue. En réalité cet article génère de nombreux questionnements. Qu'est-ce que le législateur entend par « *temps normal* » ? Sur qui repose la charge de la preuve ? Cette notion de « *temps normal de trajet* » n'étant pas définie par le texte, il y a lieu d'examiner la méthode qu'adoptent les juges du fond pour l'apprécier (§1) puis de rechercher à qui incombe la charge de la preuve (§2).

§ 1 – L'appréciation du temps « normal »

61. Questionnements. Comment déterminer le « *temps normal* » d'un déplacement professionnel ? Il n'existe pas de définition légale de cette notion mais cela pourrait renvoyer au trajet le plus rapide, sans détour ni interruption pour convenance personnelle. Cependant, le « *temps normal de trajet* » doit-il être déterminé individuellement ou au regard d'un salarié de référence ? Selon quel mode de transport doit-il être apprécié ? Une condition inhérente au salarié, tel qu'un handicap, ou une condition exogène, telles que la distance kilométrique ou les conditions de circulation, doivent-elles être prises en compte ?

⁶³ Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-43918 : Bull. civ. V, n° 121

⁶⁴ C. trav., art. L. 3121-4, al. 2

62. La recherche de solutions. A ce jour, nombre de ces questions ne sont pas résolues. A la lecture des rares arrêts de la Cour de cassation sur ce thème une réponse peut néanmoins être apportée : la normalité du temps de trajet est appréciée au regard d'un trajet de référence (A). Cette méthode comporte néanmoins des écueils que la jurisprudence a aujourd'hui résolus (B).

A – La recherche d'un temps de trajet de référence

63. La méthode du trajet de référence. Afin de conclure si en l'espèce la durée du trajet excède ou non le temps normal de déplacement, la Cour de cassation a invité les juges du fond à rechercher un temps de trajet de référence. La Cour de cassation adopte une appréciation *in abstracto* car elle ne détermine pas la normalité du temps de trajet en faisant par exemple une moyenne des temps réalisés par le salarié concerné. Cependant, elle prend tout de même en considération des éléments de faits pour déterminer le trajet de référence le plus approprié au cas d'espèce. Elle a ainsi précisé dans un arrêt du 7 mai 2008 que le temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail doit être apprécié dans la « *région concernée* »⁶⁵. Il appartient donc aux juges du fond de rechercher le temps normal de trajet de référence, c'est-à-dire le temps que met un salarié lambda pour se rendre à son lieu de travail dans la région en cause puis, de le comparer au temps de trajet effectué par le salarié concerné. Bien qu'antérieure à la loi du 18 janvier 2005, la solution de cet arrêt n'étant pas *contra legem* devrait rester applicable.

B – Des difficultés pratiques solutionnées

La méthode de la recherche d'un temps de trajet de référence s'adapte mal à certaines situations. Confronté à ces difficultés pratiques, la Cour de cassation a élaboré des solutions pour ajuster sa méthode au cas du salarié itinérant (1) et de la modification du lieu habituel de travail (2).

⁶⁵ Cass. soc., 7 mai 2008, n° 07-42.702, RJS 7/08 n° 785

1 – Le cas du salarié itinérant

64. Problématique : quel trajet prendre en référence ? La méthode du trajet de référence peut poser des difficultés pratiques pour les salariés qui n'ont pas un mais plusieurs lieux habituels de travail, comme le salarié itinérant. L'absence de lieu habituel de travail doit-elle conduire à exclure les salariés concernés du droit à une contrepartie, faute de pouvoir déterminer si le temps normal de trajet est dépassé ? Cette hypothèse est écartée par la chambre sociale qui affirme que « *la circonstance que certains salariés (...) ne travaillent pas habituellement au sein de leur agence de rattachement ne dispense pas leur employeur de respecter à leur égard les dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail* »⁶⁶. Ainsi, quand bien même l'identification d'un trajet de référence peut être source de difficultés, la Cour de cassation applique l'article L. 3121-4 aux salariés itinérants⁶⁷. Pour ce faire, elle a dû adapter sa méthode de recherche d'un trajet de référence.

65. Solution : rattachement à un lieu de travail fixe. Dans un premier temps, la Cour de cassation utilisait une appréciation subjective⁶⁸ en réalisant une moyenne des temps de trajet entre le domicile et le premier lieu d'activité du salarié⁶⁹. Elle a ensuite modifié sa position. Les juges du fond doivent désormais rattacher le salarié itinérant à un lieu de travail fixe pour estimer son temps de trajet puis, le comparer avec le temps normal de trajet effectué par un salarié se rendant à son lieu de travail situé dans la même région⁷⁰. La chambre sociale a de la sorte validé le calcul du temps normal de trajet d'un salarié itinérant par une cour d'appel ayant défini « *le lieu habituel de travail comme étant le lieu où se situe son agence de rattachement si tant est que celle-ci se situe à une distance raisonnable de son domicile, de façon que le temps de trajet ainsi déterminé soit équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié dans la région considérée* »⁷¹. En cas de dépassement du trajet de référence, le salarié itinérant bénéficie d'une contrepartie.

⁶⁶Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B

⁶⁷ Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-45.217 P ; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.972

⁶⁸ Cailloux-Meurice (L.), *Durée du travail - La directive « temps de travail » est inapplicable à la rémunération des temps de déplacement professionnel*, Semaine Juridique Social, 17 juillet 2018, n° 28, p. 1243

⁶⁹ Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-43.109 ; Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-45.217 P

⁷⁰ Cass. soc., 7 mai 2008, n° 07-42.702 ; Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.972

⁷¹ Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B

2 – La modification du lieu habituel du travail

66. Une solution pragmatique. Lorsque l'employeur décide de modifier le lieu habituel de travail d'un salarié, cette décision peut avoir pour conséquence d'allonger la durée du trajet entre ce lieu et le domicile du salarié. Si cet allongement entraîne un dépassement du temps normal de trajet le salarié est-il fondé à demander une contrepartie sur le fondement de l'article L. 3121-4 ? La Cour de cassation a répondu positivement en retenant que la modification du lieu habituel du travail, fût-ce à l'intérieur du même secteur géographique, entraînant un dépassement du temps normal du trajet justifie le bénéfice d'une contrepartie⁷². Cette solution est pragmatique et cohérente puisque le dépassement du temps normal est causé du fait de l'employeur ; il est donc tout à fait logique qu'il indemnise le salarié.

67. Une solution à confirmer. Cependant cette solution jurisprudentielle émane d'un arrêt rendu en formation restreinte et non publié. Elle mérite d'être confirmée car les conséquences de cet arrêt ne sont pas négligeables pour les entreprises. L'arrêt ne modulant pas ses effets dans le temps il s'applique rétroactivement. En application de cet arrêt, un salarié peut demander la restitution de la contrepartie, dans la limite de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du Code du travail.

§ 2 – La charge de la preuve du temps « normal »

68. Application du droit commun de la preuve. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 18 janvier 2005 le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail du salarié est exclu du temps de travail effectif. Par conséquent, l'article L. 3171-4 du Code du travail partageant la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur n'est plus applicable. Il faut se référer au droit commun de la preuve et, plus précisément, à l'article 1315 du Code civil selon lequel « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* ». La chambre sociale a confirmé l'application du droit commun de la preuve dans un arrêt en 2013⁷³. En pratique, c'est toujours le salarié qui est demandeur de la contrepartie et à qui il revient donc de prouver l'anormalité de son temps de déplacement.

⁷² Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-20.155 F-D, RJS 2/14 n° 135

⁷³ Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-28.749 FP-PB, F. c/ Sté CF ingénierie : RJS 8-9/13 n° 610

Section 2 – L’attribution de la contrepartie

L’indemnisation du temps trop long est une contrepartie qui peut prendre deux formes (§1) et doit obligatoirement être mise en place par l’employeur seul ou avec le concours des partenaires sociaux (§2).

§ 1 – La nature

69. Deux formes possibles. Si le déplacement 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, (A) soit sous forme financière (B)* »⁷⁴. Le choix de la forme de la contrepartie, à une exception près, relève entièrement de la discrétion de l’employeur et des partenaires sociaux.

A – Contrepartie en repos

70. Méthode. La contrepartie indemnisant la durée dépassant le temps normal de trajet peut être attribuée sous forme de repos. Afin d’éviter que l’attribution de temps de repos ne vienne réduire la durée de travail effectif et par conséquent entraîne une diminution de salaire, la partie du temps du déplacement professionnel excédentaire non payée doit être compensée par du repos pris sur une période normalement travaillée et rémunérée.

71. Forme obligatoire en présence d’un handicap. En principe, le choix de la forme de la contrepartie est libre. Il existe toutefois une exception dans l'hypothèse où le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel dépasse le temps de trajet normal du fait d'un handicap. Dans ce cas, la contrepartie ne peut être accordée que sous forme de repos⁷⁵. Cette disposition est d’ordre public, il est donc impossible d’y déroger.

72. Une pratique faible. La contrepartie sous forme de repos est en réalité peu utilisée par les entreprises qui lui préfèrent son alternative : la contrepartie financière. Cette dernière

⁷⁴ C. trav., art. L. 3121-4

⁷⁵ C. trav., art. L. 3121-5

permettrait en effet d'éviter la réduction du temps de travail effectif et de gérer les éventuels effets indésirables sur la productivité et les demandes des clients⁷⁶.

B – Contrepartie financière

73. Une rémunération. L'entreprise peut opter pour accorder une contrepartie financière. Cette contrepartie fait partie de la rémunération du salarié. La rémunération est une notion fonctionnelle, c'est-à-dire dont la définition varie selon le contexte dans lequel elle est utilisée. Il convient de ce fait de retenir une de ses définitions pour justifier que la contrepartie a bien la nature de rémunération. Par exemple, l'article L. 3221-3 portant sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dispose que « *constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* »⁷⁷. Or, la contrepartie financière due en raison d'un temps de déplacement excédentaire est bien occasionnée par l'emploi du salarié ; la nature de rémunération est donc justifiée.

74. Soumise à charges sociales. La contrepartie financière doit, en application du Code de sécurité sociale⁷⁸, être comprise dans l'assiette des cotisations sociales.

75. Un montant variable. Parce que le montant de la contrepartie est soumis à un régime et à des règles différentes selon que le trajet se place en dehors (1) ou coïncide avec les horaires de travail (2), il convient d'étudier ces deux hypothèses.

1 – Hypothèse du trajet en dehors des horaires de travail

76. Le principe de détermination libre du montant. Le Code du travail ne délivre aucune indication au sujet du montant de l'indemnisation du temps trop long. L'article L. 3121-4 ne fixant aucun minimum, la détermination du montant est libre, qu'il résulte de la négociation ou de la volonté de l'employeur.

⁷⁶ Lamy temps de travail, *Comment traiter les temps de trajet et les temps de déplacements professionnels à l'extérieur de l'entreprise ?*, 230-30

⁷⁷ C. trav., art. L. 3121-3

⁷⁸ C. sécur. soc., art. L. 242-1

77. Appréciation du caractère suffisant. Toutefois, la Cour de cassation dans un arrêt du 30 mars 2022 reconnaît la faculté aux juges du fond d'apprécier le montant de la contrepartie lorsqu'elle existe. Ceux-ci doivent s'assurer que la contrepartie prévue revêt un caractère suffisant et ne soit pas dérisoire. La chambre sociale a ainsi relevé que « *dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, (la cour d'appel) a estimé que les compensations accordées par la société (...) étaient déconnectées de ces temps normaux de trajet* » et de ce fait « *que les contreparties sous forme financière au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixées unilatéralement par les sociétés employeurs, méconnaissaient, en raison de leur caractère dérisoire, les dispositions de l'article L. 3121-4* »⁷⁹.

78. Le respect du principe d'égalité de traitement : une limite ? Doit-on voir dans le célèbre arrêt *Ponsolle*⁸⁰ de la chambre sociale de la Cour de cassation une réelle entrave à la détermination libre du montant de l'indemnisation ? Si cela a auparavant été avancé⁸¹ cela ne semble plus être le cas aujourd'hui.

Puisque la contrepartie financière est considérée comme une rémunération, la jurisprudence « *à travail égal, salaire égal* » lui est bien applicable. Ce principe d'égalité de traitement oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une « *situation identique* », sauf raisons objectives et pertinentes justifiant une différence de traitement. En application de cette jurisprudence, la contrepartie versée à deux salariés faisant partie de la même entreprise et placés dans une situation identique doit être la même⁸².

Cependant, cette jurisprudence ne limite en réalité que très rarement le principe de libre détermination de l'employeur pour trois raisons. Premièrement, il a été admis que deux salariés ayant la même durée de trajet ne bénéficient pas des mêmes compensations. En effet, 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 habituel de travail n'est pas*

⁷⁹ Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B

⁸⁰ Cass. soc., 29 octobre 1996, *Ponsolle*, n° 92-43680, Bull. civ., V, n° 359

⁸¹ Geoffrey Gury, *Les temps de déplacement professionnel*, Université Panthéon-Assas, 2012

⁸² Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-46.104

constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors (que la rupture d'égalité) résulte d'une différence de situation inhérente à la liberté de choix de domicile »⁸³. Des auteurs considèrent que le Conseil constitutionnel a, dans cette décision, implicitement consacré le fait que, le montant des contreparties des dépassements professionnels du temps de trajet domicile-lieu de travail puissent varier en fonction du contexte⁸⁴. Deuxièmement, depuis une série d'arrêt du 27 janvier 2015⁸⁵, complétée en 2016⁸⁶, la Cour de cassation admet une présomption de justification pour les avantages catégoriels issus d'accords collectifs. Elle considère que « *les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie, des fonctions distinctes, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs (...) sont présumées justifiées* ». En pratique cette présomption est irréfutable, il est très difficile de la renverser en apportant la preuve que la différence de traitement est « *étrangère à toute considération de nature professionnelle* ». Enfin, si la compensation est mise en place par un accord d'établissement, aucune violation de l'égalité de traitement ne pourrait être invoquée par des salariés n'appartenant pas à cet établissement car ils sont placés dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans l'établissement.

2 – Hypothèse du trajet coïncidant avec les horaires de travail

79. Le principe du maintien de salaire. Lorsqu'elle coïncide avec les horaires de travail, la part du temps de déplacement professionnel ne doit entraîner aucune perte de salaire⁸⁷. Autrement dit, le temps de trajet doit être rémunéré et le salaire reconstitué comme si le déplacement n'avait pas eu lieu et que le salarié était demeuré au lieu d'exécution de travail assigné par l'employeur. Par conséquent, aucune retenue sur salaire ne peut être réalisée au titre du temps de déplacement.

L'application de ce principe provoque une situation étonnante, soulevée par de nombreux auteurs en doctrine. Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail coïncidant avec les horaires de travail doit être rémunéré comme du salaire mais pour autant, ne constitue pas du temps de travail effectif⁸⁸. De ce fait, il n'a pas à être comptabilisé comme tel et n'est

⁸³ Cons. cont., 13 janv. 2005, n° 2004-509 DC

⁸⁴ Rose (H.), *Durée du travail : réglementation du temps de travail*, Répertoire de droit du travail, février 2024

⁸⁵ Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-25.437, 13-14.773 et 13-25.437

⁸⁶ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324

⁸⁷ C. trav., art. L. 3121-4, al. 2

⁸⁸ C. trav., art. L. 3121-4, al. 1

pris en compte ni pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires de travail, ni pour le déclenchement des heures supplémentaires. La durée de déplacement étant « neutralisée », elle conduit à des journées plus longues ne respectant plus dans les faits les dispositions sur les durées maximales de travail⁸⁹. Cette problématique pourrait être résolue si, par exception, ce temps pouvait être comptabilisé comme du temps de travail effectif.

80. La limite des horaires de travail flexibles. En outre, la mise en œuvre du principe du maintien de salaire s'avère difficile pour les salariés non-soumis à un horaire de travail fixé ou prédéterminé. Cela concerne par exemple les salariés relevant d'un horaire variable, les salariés itinérants ou les salariés relevant d'une convention de forfait. Comment distinguer si le trajet est effectué dans ou hors des horaires de travail et, en conséquence, comment déterminer la part du déplacement ouvrant droit à contrepartie et celle au maintien de salaire ? A défaut d'apport jurisprudentiel à ce sujet, de nombreux praticiens⁹⁰ suggèrent d'apporter des précisions dans le document fixant la contrepartie et de s'y référer.

§ 2 – *La mise en place*

81. Obligation. D'après l'alinéa 2 de l'article L. 3121-4, dès lors que le temps de trajet dépasse la durée normale du déplacement, « *il fait l'objet d'une contrepartie* ». Les dispositions de ce texte étant d'ordre public, ce mécanisme de compensation est obligatoire. Cette obligation pèse sur l'employeur à qui il revient de mettre en place la contrepartie.

82. Négligence de l'employeur. En l'absence de mise en place de toute contrepartie pour les temps de trajet trop longs, l'entreprise ne s'expose pas à une requalification de ces périodes litigieuses en temps de travail effectif⁹¹. Cependant, elle peut être condamnée à verser des dommages et intérêts aux salariés concernés. De plus, en cas de carence de l'employeur dans son obligation de prévoir une compensation, la chambre sociale a jugé à maintes reprises qu'il revenait aux juges du fond de fixer le montant de la contrepartie du temps excédentaire⁹².

⁸⁹ Antonmattei (P.H.), *Temps de trajet : il ne manquait plus qu'une intervention législative !*, Dr. soc. 2005. 410

⁹⁰ Lamy temps de travail, *Comment traiter les temps de trajet et les temps de déplacements professionnels à l'extérieur de l'entreprise ?*, 230-30

⁹¹ Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-18.571 FS-PB, Afpa c/L. : RJS 2/13, n° 128

⁹² Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-28.749 PB ; Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-22.359 D ; Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022 FS-B

83. Deux modalités. La contrepartie peut être mise en place selon deux modalités. En priorité par accord collectif⁹³ (A) et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur⁹⁴ (B).

A – En priorité : par accord collectif

84. Périmètre de négociation. En application des dispositions de l'article L. 3121-7, l'indemnisation du temps excédentaire est mise en place par « *une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, (par) une convention ou un accord de branche* ». Depuis 2016, date d'entrée en vigueur de l'article, une hiérarchie entre les accords a été instituée, octroyant une priorité aux accords avec un périmètre restreint plus proches du « terrain ».

Le périmètre de négociation est en priorité celui de l'entreprise et de l'établissement. Ce choix est logique étant donné que l'appréciation de la normalité du temps de trajet est appréciée grâce à un trajet de référence (V. *supra*, n° 62), le niveau de négociation le plus adapté pour déterminer la référence la plus appropriée est l'entreprise, qui peut tenir compte des contraintes spécifiques liées aux temps de déplacements ou de l'emplacement du lieu d'exécution du contrat de travail. Il convient de noter que le choix d'une négociation au niveau de l'établissement n'est pas sans risque si, en raison du principe d'égalité de traitement, la variation des contrepartie entre les établissements n'est pas fondée sur des critères objectifs, pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination⁹⁵. A défaut d'une négociation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement seul un accord de branche peut être conclu. L'article évince l'accord interprofessionnel. Cette exclusion est compréhensible dans la mesure où son périmètre est beaucoup trop large pour fixer un trajet de référence adapté. Le recours à la négociation de branche est une meilleure alternative car la branche vise un secteur d'activité avec des problématiques communes.

85. Accord atypique ? Il convient à ce stade de préciser à quel type d'accord collectif de travail les partenaires sociaux et l'employeur peuvent avoir recours pour fixer la compensation du temps trop long. Le législateur a créé la possibilité de négocier et de conclure des accords dans des entreprises sans délégué syndical⁹⁶ grâce à un élu mandaté ou membre de la

⁹³ C. trav., art. L. 3121-7, al. 2

⁹⁴ C. trav., art. L. 3121-8, 3°

⁹⁵ Cass. soc., 29 octobre 1996, Ponsolle, n° 92-43680, Bull. civ., V, n° 359

⁹⁶ C. trav., art. L. 2232-23-1 à L. 2232-26

délégation personnelle du CSE, un salarié mandaté ou via un référendum d'entreprise. Cette voie de négociation « supplétive » peut-elle être utilisée ? L'article L. 3121-7 ne précise pas que la mise en place de la contrepartie doit uniquement être effectuée par un accord dit majoritaire⁹⁷. En application de l'adage « *là où la loi ne distingue pas, il n'y a pas lieu de distinguer* »⁹⁸, il peut être conclu que la contrepartie peut être fixée dans un accord atypique.

86. Articulation des accords. Enfin, il appartient de s'intéresser à l'articulation des dispositions conventionnelles. La loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social a bouleversé le droit de la négociation collective en prévoyant qu'un accord d'entreprise puisse déroger à un accord de branche dans un sens moins favorable. La supériorité des accords d'entreprise au détriment de la branche a par la suite été accordée dans de nombreux domaines⁹⁹. L'état du droit positif résulte de l'ordonnance du 22 septembre 2017 instituant une articulation¹⁰⁰ en trois blocs entre les différents niveaux de conventions collectives. Le principe énuméré à l'article L. 2253-3 (bloc 3) consacre la primauté des conventions d'entreprises. Il convient de vérifier si l'employeur devrait être vigilant aux conventions de branches qui prévoiraient une contrepartie plus favorable.

D'une part, l'article L. 2253-1 (bloc 1) prévoit que dans certaines matières la convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise qui ne peut en écarter les stipulations. Par exception, une convention d'entreprise évince une convention de branche lorsqu'elle offre aux salariés des « *garanties équivalentes* ». D'autre part, l'article L. 2253-2 (bloc 2) énumère quatre domaines dans lesquels une convention de branche peut prévoir une « *clause de verrouillage* », autrement dit, interdire toute dérogation qui ne serait pas au moins équivalente. La contrepartie ne fait pas partie des quatre domaines de L. 2253-2 et aucun jugement ne l'a rattachée à une matière du bloc 1. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement relatives aux contreparties éventuelles des temps de trajet dépassant le temps normal entre le domicile et le lieu de travail habituel priment sur celles de l'accord de branche, peu importe que les contreparties prévues par l'accord de branche soient plus favorables aux salariés.

⁹⁷ C. trav., art. L. 2232-12, al. 1

⁹⁸ « *Ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* »

⁹⁹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

¹⁰⁰ C. trav., art. L. 2253-1 à L. 2253-3

B – A défaut : par décision unilatérale de l'employeur

87. Absence nécessaire d'accord collectif. Selon l'article L. 3121-8, 3° il est uniquement possible de recourir à la décision unilatérale en cas d'échec ou d'impossibilité de la mise en place de la contrepartie par la voie de la négociation. En effet, le texte se trouve dans les dispositions supplétives de la section du Code du travail sur le temps de travail effectif. En conséquence, l'employeur ne peut pas fixer une contrepartie par décision unilatérale, fût-elle plus favorable, si une compensation est déjà prévue par un accord collectif. Une interprétation différente contredirait la lettre de l'article. De plus, l'employeur doit, selon nous, être soumis à l'obligation de négociation préalable de bonne foi, bien qu'aucun arrêt n'ait confirmé l'application de ce principe à L. 3121-8, afin de permettre l'effectivité de la priorité accordée à la mise en place par accord collectif.

88. Procédure. Le seul formalisme que l'employeur doit observer avant de prendre sa décision unilatérale est la consultation du CSE¹⁰¹. Il est nécessaire que cette consultation soit préalable à la prise de décision. Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à une condamnation pour délit d'entrave. Conformément à l'article L. 2312-15, le CSE doit, pour émettre son avis, disposer d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites. L'employeur doit par exemple transmettre les distances parcourues par les salariés et leurs modes de transport pour permettre l'évaluation du bon montant de la contrepartie.

¹⁰¹ C. trav., art. L. 3121-8, 3°

CHAPITRE 2 – L'INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT

89. Remboursement des frais de transport. La durée du trajet, ainsi que les modes de transport à disposition des salariés, sont des enjeux importants car ils peuvent constituer un obstacle à la mobilité et à l'accès à l'emploi. Pour éviter ces travers, le législateur prévoit la prise en charge, dans certaines proportions, des coûts de transports inhérents au trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié.

90. Traitement social de faveur. En contrepartie de cette prise en charge, l'indemnisation des frais de transport bénéficie d'un traitement social de faveur¹⁰². Leur prise en charge rentre dans la catégorie des frais professionnels. Ces dépenses, supportées par un salarié dans la cadre de son activité professionnelles pour assurer la bonne marche de l'entreprise, sont exonérées de cotisations sociales. Le bénéfice de l'exonération est soumis à une double condition : l'employeur doit démontrer que l'activité du salarié le contraint d'engager des sommes à titre professionnel et que les « *sommes versées au salarié ont été utilisées conformément à leur objet* ».

Cependant, seule la part des frais de transport dont la prise en charge est prévue légalement est présumée faire partie des frais professionnels. Dans le cas où l'employeur prend l'initiative d'allouer une indemnisation supérieure, la part excédentaire est considérée comme un avantage en nature, exclue du régime social de faveur.

91. Une prise en charge étendue. Le choix du mode de transport dépend de nombreux facteurs : de la distance, de l'offre de transport, de la taille du ménage, du stationnement, du coût, de la zone de résidence... Une prise en charge diverse est nécessaire (section 1). Si les transports publics est le seul mode de transport dont la prise en charge est obligatoire, le législateur incite les entreprises à en indemniser d'autres, en accordant des avantages sociaux et fiscaux (section 2). Attention toutefois à respecter l'ensemble des exigences et conditions légales pour pouvoir bénéficier du remboursement des frais de transport et éviter tout redressement de cotisations sociales (section 3).

¹⁰² C. sécu. soc., art. L. 242-1

Section 1 – Une indemnisation plurielle

A côté de l'indemnisation obligatoire des frais de transports publics (§1), il en existe d'autres, facultatives (§2).

§ 1 – Une indemnisation obligatoire : les frais de transports publics

92. Obligation légale. Tous les employeurs sont légalement obligés¹⁰³ de prendre en charge la moitié du prix des « *titres de transport publics de personnes ou de services publics de location de vélos* » souscrits pour les déplacements habituels entre la résidence habituelle et le lieu de travail. Cette obligation étant de portée générale, même les salariés dont l'éloignement du lieu de travail relève de leur convenance personnelle doivent bénéficier de la prise en charge obligatoire¹⁰⁴.

Le défaut de remboursement par l'employeur est sanctionné¹⁰⁵ par une amende de contravention de quatrième classe, soit 750 euros pour les personnes physiques et 3 750 euros pour les personnes morales¹⁰⁶.

93. La part indemnisée. Le Code du travail impose aux entreprises de prendre en charge un montant minimum, correspondant à 50% du coût des titres d'abonnement souscrit par les salariés pour leur déplacement entre domicile et lieu de travail¹⁰⁷. L'avantage qui résulte de cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu¹⁰⁸ pour le salarié et de cotisations et contributions sociales¹⁰⁹. Néanmoins, l'employeur peut décider de prendre en charge une plus grande partie, voire, l'intégralité du coût du titre d'abonnement aux transports publics. Dans ce cas, cette part excédentaire est considérée comme un avantage en nature et ne bénéficie pas du régime sociale et fiscal de faveur. Même si l'employeur présentait les factures correspondant aux dépenses réelles du salarié, il ne peut pas bénéficier de l'exonération de cotisations sociales pour le montant supérieur au plafond légal. Il existe tout de même une hypothèse où cette part excédentaire peut bénéficier du régime social de faveur : lorsque le salarié réside dans une autre région que celle de son lieu de travail.

¹⁰³ C. trav., art. L. 3261-2

¹⁰⁴ BOSS, *Frais professionnels*, 530

¹⁰⁵ C. trav., art. R. 3261-16

¹⁰⁶ C. pén., art. L. 131-13 et L. 131-41

¹⁰⁷ C. trav., art. R. 3261-1

¹⁰⁸ CGI, art. 81, 19° ter, a

¹⁰⁹ C. sécu. soc., art. L. 242-1

L'exonération est soumise à la double condition que ce soit dans la limite des frais réellement engagés et que l'éloignement soit dû à des contraintes familiales ou liées à l'emploi¹¹⁰.

§ 2 – Des indemnisations facultatives

94. Prise en charge volontaire. Outre l'obligation du remboursement de la moitié des frais des transports publics, l'employeur peut s'acquitter d'une partie des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules personnels (A). Plus récemment, le panel des modes de transports indemnisables a été étendu à l'usage de transports alternatifs à la voiture individuelle. C'est le « forfait mobilités durables » (B). Ces deux dispositifs relèvent uniquement de l'incitatif.

95. Régime social et fiscal incitatifs. Afin d'inciter les employeurs à recourir à ces dispositifs, le législateur leur octroie un régime social et fiscal incitatifs. Leur indemnisation est exonérée de contributions sociales et d'impôts sur le revenu, dans des montants limités, et sous réserve que leur mise en place et leur contenu respectent les dispositions légales.

A – Le carburant et l'alimentation de véhicules personnels

96. Part résiduelle. L'employeur peut prendre en charge « *tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène* » engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail¹¹¹. La prise en charge de ces frais est parfois nommée « prime de transport ». Jusqu'en 2022, leur exonération¹¹² était limitée à 200 euros par an, par salarié, pour les frais de carburant et à 500 euros pour l'alimentation de véhicule électrique. L'exonération des frais de carburant représentent une part résiduelle à côté des autres exonérations prévues. Le trajet domicile-travail représente 30% du trafic annuel et c'est le 1^{er} poste des émissions de gaz à effet de serre des activités de bureau¹¹³. C'est sûrement pour cette raison que le budget remboursé est assez limité alors que, selon la

¹¹⁰ Cir. DSS/SDFFS/5B n° 2003/07, 7 janv. 2003, III, 3.4.1 ; Cir. DSS/DGT/5B n° 2009-30, 28 janv. 2009

¹¹¹ C. trav., art. L. 3261-3

¹¹² CGI, art. 81, 19° ter, b

¹¹³ Masnou (B.) et Klahr (A.), *Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail*, Lextenso, 4 nov. 2022

DARES¹¹⁴, pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail 74 % des travailleurs utilisent une voiture et seulement 11 % empruntent les transports en commun.

B – Le forfait mobilités durables

97. Encourager les mobilités douces. La loi du 24 décembre 2019¹¹⁵ et les décret du 9 mai 2020¹¹⁶ étendent la possibilité à toute entreprise de prendre en charge les frais de transport engagés par les salariés pour se rendre sur leur lieu de travail en développant les modes alternatifs à la voiture individuelle. Il remplace l’ancien dispositif des indemnités kilométriques à vélo¹¹⁷. Véritable outil de lutte contre le réchauffement climatique, le « forfait mobilités durables »¹¹⁸ autorise les employeurs à prendre en charge les frais occasionnés par les moyens de transport à « mobilité douce » dans une limite d’exonération de 500 euros par an, par salarié¹¹⁹.

L’incitation au recours à ce dispositif est encouragée par des exigences probatoires très légères et très peu contraignantes (V. *infra*, n° 109).

Section 2 – Une indemnisation encouragée

98. Aide au pouvoir d’achat. Face à la hausse des prix de l’énergie et à la réduction du pouvoir d’achat, la loi de finance rectificative du 16 août 2022 est venue renforcer les incitations sociales et fiscales pour que les employeurs prennent en charge les frais de transport de leurs salariés. Pour soutenir le pouvoir d’achat, le législateur¹²⁰ a, pour les années 2022, 2023 et 2024, temporairement assoupli les règles de cumul des dispositifs (§1) et a augmenté leurs plafonds d’exonération de cotisations sociales (§2).

¹¹⁴ DARES analyses, *Les temps de déplacement entre domicile et travail*, nov. 2015, n° 081

¹¹⁵ Loi n° 2019-1428, 24 décembre 2019

¹¹⁶ D. n° 2020-541, 9 mai 2020 : JO 10 mai 2020 ; D. n° 2020-543, 9 mai 2020, JO 10 mai 2020

¹¹⁷ Arr. 20 déc. 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, art. 4

¹¹⁸ C. trav., art. L. 3261-3-1

¹¹⁹ BOSS, Frais professionnels, 1130

¹²⁰ Loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022, art. 2 ; loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, art. 29

§ 1 – Le cumul des dispositifs

99. Les possibilités de cumul. Pour favoriser la prise en charge du plus grand nombre de trajets possibles, le Code du travail autorise certains cumuls des dispositifs d'indemnisation des frais de transport. Il convient de lister les différentes possibilités de cumuls offertes, avec les montants antérieurs à 2022¹²¹ :

- la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 500 euros par an et par salarié, après déduction de la prise en charge de l'abonnement au titre des transports en commun ;
- le forfait mobilités durables peut aussi être cumulé avec une prise en charge des frais de carburant et/ou d'alimentation des frais de véhicules électriques, hybride rechargeable ou hydrogène, dans la limite globale d'exonération de 500 euros par an, déduction faite de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique.

A l'inverse, il existe aussi un cumul interdit. En principe, le bénéfice de la prise en charge de la prime de transport ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge du prix des titres d'abonnements aux transports publics¹²².

100. Assouplissement. Cette interdiction a été exceptionnellement levée en 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3261-3.

§ 2 – La hausse des plafonds d'exonération

101. Hausses temporaires. Pour soutenir le pouvoir d'achat face à la hausse du coût de l'énergie, le législateur a augmenté temporairement les plafonds d'exonération du remboursement des frais de transport. Les dispositions de la loi du 16 août 2022¹²³, relevant pour les années 2022 et 2023 les plafonds d'exonération de cotisations et de contributions sociales des remboursements et prises en charge par les employeurs au titre des frais professionnels de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, sont prolongées

¹²¹ Urssaf, *Les frais professionnels*, publié le 27 mars 2024

¹²² C. trav., art. L. 3261-3, dernier al.

¹²³ Loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022, art. 2

jusqu'au 31 décembre 2024 par la loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024¹²⁴. Les hausses sont listées ci-après :

- la limite d'exonération est élevée à 400 euros pour les frais de carburant et à 700 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène ;
- l'exonération de la prise en charge des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables passe à 700 euros par an et par salarié ;
- la prise en charge obligatoire des frais de transports publics est exonérée à hauteur de 75 % du coût du titre d'abonnement.

Section 3 – Une indemnisation encadrée

Pour éviter tout redressement de cotisations sociales, la mise en place d'un dispositif facultatif de remboursement des frais de transport doit respecter un certain formalisme (§1). De plus, le bénéfice du remboursement des frais de transport est subordonné à des critères d'attributions (§2).

§ 1 – Le formalisme

102. Condition d'exonération. Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge facultatives du forfait mobilités durables ou de la prime de transport sont « *déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, et à défaut par accord de branche. A défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur* »¹²⁵. L'employeur est tenu de négocier loyalement. Le caractère subsidiaire de la décision unilatérale implique, lorsque des négociations sont possibles, que l'employeur ne peut emprunter la voie unilatérale qu'après avoir engagé loyalement une négociation sur le thème de la mobilité et en avoir constaté l'échec. Concernant la prise de décision unilatérale, la loi pose comme unique condition de validité son adoption « *après consultation du CSE, s'il existe* ». La formule « *s'il existe* » conduit à penser que la décision unilatérale de l'employeur demeure licite chaque fois qu'un comité social et économique

¹²⁴ Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, art. 29

¹²⁵C. trav., art. L. 3161-4

n'est pas mis en place dans l'entreprise. Le respect de ce formalisme est nécessaire pour obtenir le bénéfice de l'exonération sociale.

103. Mention dans le bulletin de paie. Il faut mentionner le montant de la prise en charge des frais de transport dans le bulletin de paie¹²⁶. La méconnaissance de cette dispositions est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe¹²⁷.

104. Forme de l'indemnité. L'employeur peut attribuer un « *titre-mobilité* »¹²⁸ qui ouvre droits à divers services de mobilités auprès de partenaires agréés. L'employeur peut plutôt choisir d'accorder une somme d'argent sous la forme d'une allocation forfaitaire ou d'un remboursement des dépenses engagées. Le choix se fera logiquement selon le mode de transport que l'employeur a choisi d'indemniser.

§ 2 – *Les critères d'attribution*

Le salarié peut obtenir le remboursement de ses frais de transport selon une triple condition : il doit être bénéficiaire du dispositif mis en place (A) et, il faut que ce dispositif indemnise le mode de transport (B) qu'il a utilisé dans certaines conditions (C).

A – Les salariés bénéficiaires

105. Les salariés de l'entreprise. Dès qu'il remplit les conditions détaillées dans le reste de cette section, le salarié de l'entreprise doit bénéficier de l'indemnisation des frais de transport qu'il a engagés si un tel dispositif d'indemnisation est mis en place par son employeur. C'est ce que dispose clairement l'article L. 3261-2 à propos de la prise en charge des frais de transports publics. Le forfait mobilités durables et la prime de transport ont un caractère collectif. S'ils sont mis en place par accord, ils doivent bénéficier à « *l'ensemble des salariés de l'entreprise remplissant les conditions prévues à l'article L. 3261-3-1* »¹²⁹ pour le forfait mobilités durables, et « *à l'article L. 3261-3* »¹³⁰ pour la prime de transport.

¹²⁶ C. trav., art. R. 3243-1

¹²⁷ C. trav., art. R. 3246-2

¹²⁸ C. trav., art. L. 3261-5

¹²⁹ C. trav., art. R. 3261-13-2, al. 1

¹³⁰ C. trav., art. R. 3261-11

En l'absence de caractère collectif l'employeur risque de porter atteinte au principe d'égalité de traitement. De plus, par raisonnement par analogie aux textes en matière de protection sociale complémentaire, il risque un redressement de la part de l'Urssaf¹³¹. Il convient tout de même de préciser que, si l'un de ces dispositifs est mis en place par un accord d'établissement, aucune violation de l'égalité de traitement ne pourrait être invoquée puisque les salariés non visés par cet accord ne travaillent pas dans l'établissement en question. Ils se trouvent donc logiquement dans une situation différente de celle des salariés y travaillant.

Cependant, certaines catégories de salariés peuvent se retrouver privées du bénéfice des indemnités des frais de transport. En effet, l'employeur prend en charge les frais de transports publics « *souscrits par ses salariés* »¹³² et le forfait mobilités durables comme la prime de transport ne visent que les « *salariés de l'entreprise* ». Ainsi, par déduction, les salariés mis à disposition ou les intérimaires ne sont pas éligibles aux mécanismes de prise en charge des frais de transport de l'entreprise d'accueil. Cette prise en charge repose sur l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise ayant mis le salarié à disposition.

106. Trajet résidence principale-lieu de travail. Les salariés éligibles sont ceux qui engagent des frais pour se déplacer entre leur résidence habituelle et le lieu d'exécution de travail. Il convient à ce stade de définir les bornes du trajet éligible à indemnisation.

Le point de départ est la « résidence habituelle » du salarié et non son « domicile ». La notion de résidence est beaucoup plus vaste. La résidence habituelle n'est pas forcément le domicile principal mais peut être une résidence secondaire, ou un logement occupé occasionnellement. La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 12 novembre 2020 que la résidence habituelle se définit comme « *le lieu où l'intéressé a fixé avec la volonté de lui conférer un caractère stable, le centre permanent ou habituel de ses intérêts* »¹³³, peu importe la situation géographique de cette résidence par rapport au lieu de travail. La détermination du caractère habituel dépend en réalité du pouvoir souverain des juges du fond¹³⁴. A titre d'exemple, il a été retenu que consistait la résidence habituelle, pourtant située à plus de 700 kilomètres du lieu de travail, le lieu où les enfants du salarié étaient

¹³¹ Jeansen (E.) et Icard (J.), *Le forfait mobilités durables*, JCP, La semaine juridique édition sociale, 20 avril 2021, n° 16-17, p. 1104

¹³² C. trav., art. L. 3261-2

¹³³ Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-14818, D

¹³⁴ Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-15.986 : RJS 2016, n° 630

scolarisés et où il retournait chaque week-end, et non l'hébergement dans la région de son lieu de travail où il n'était hébergé que de manière temporaire.

Le Code du travail désigne comme point d'arrivée le lieu de travail mais ne précise pas qu'il doit être habituel. Il peut en être déduit qu'un salarié itinérant, où un salarié se rendant occasionnellement chez des clients peut se faire rembourser ses frais de déplacement.

En tous cas, le trajet doit avoir un lien avec l'activité professionnelle et doit être le plus court¹³⁵ possible.

107. Particularité : le trajet entre deux lieux de travail. Le législateur a admis que trajet éligible aux remboursements n'est pas comme point de départ la résidence habituelle du salarié, mais un autre lieu de travail. La partie réglementaire sur les frais de transports publics précise que « *le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise (...) peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés (...) entre ces lieux de travail* »¹³⁶. La même disposition existe pour le forfait de mobilités durables et la prime de transport¹³⁷.

B – Les modes de transport concernés

108. Abonnements et véhicules spécifiques. Les exonérations légalement prévues ne s'appliquent pas à tout moyen de transport :

- pour les transport publics¹³⁸, trois types d'abonnements sont visés. Premièrement, les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ou à renouvellement tacite, émis par la SNCF ainsi que les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs. Il y a aussi les abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaire émis par les entreprises de transport publics comme la RATP, la SNCF et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982. Enfin, les abonnements à un service public de vélos. Le ticket à l'unité est donc exclu.

¹³⁵ C. trav., art. R. 3261-3

¹³⁶ C. trav., art. R. 3261-10

¹³⁷ C. trav., art. R. 3261-15

¹³⁸ C. trav., art. R. 3261-2

- la prime de transport s'applique aux véhicules à essence, électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.
- les modes de transports pris en charge au titre du forfait mobilités durables sont nombreux. Cela concerne le vélo personnel, la voiture en tant que conducteur ou passager en covoiturage, les services de mobilité partagée comme la location et les transports publics de personnes, à l'exception des frais d'abonnements mentionnés à L. 3261-2 du Code du travail. A ce titre, le forfait mobilités durables permet par exemple la prise en charge d'achats de billets à l'unité. A partir du 1^{er} janvier 2022 les engins de déplacements personnel motorisés telles que les trottinettes personnelles électriques, bénéficient également de cette prise en charge.

C – Les conditions d'utilisation

109. Conditions d'utilisation particulières. Même s'il n'est pas demandé au salarié de justifier de la nécessité de son déplacement, le bénéfice de la prime de transport est soumis à des conditions particulières. Elles permettent à l'employeur de s'assurer que la demande d'indemnisation n'est pas purement opportuniste. Il convient de noter que certaines de ces conditions ont été temporairement supprimées pour les années 2022, 2023 et 2024.

La prise en charge est possible¹³⁹ lorsque :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L. 1214-3^e t L. 1214-24 du code des transports ;
- l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport, comme le travail de nuit.

En outre, le législateur a exclu¹⁴⁰ du bénéfice de cette prise en charge :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par ce dernier des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique du véhicule ;

¹³⁹ C. trav., art. L. 3261-3

¹⁴⁰ C. trav., art. R. 3261-12

- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

110. Preuve d'une utilisation conforme. Pour les transport publics la prime de transport il faut que le salarié justifie des frais engagés.

- La prise en charge des frais de transport en commun est subordonnée à la remise ou à défaut, à la présentation du titre d'abonnement¹⁴¹. Les titres doivent, de surcroit, « *permettre d'identifier le titulaire* ». A défaut, « *une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement* »¹⁴².
- La preuve des frais engagés au titre de la prime de transport doit être recueillie « *auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les communique (à l'employeur)* »¹⁴³.

La justification peut par exemple consister en la facture du plein de carburant.

Pour le forfait mobilité durable, la preuve est simplifiée grâce à une présomption. La prise en charge est réputée utilisée conformément à son objet si l'employeur recueille pour chaque année civile auprès de son salarié un justificatif de paiement ou, une attestation sur l'honneur, relatifs à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de transport prévus par le forfait mobilités durables¹⁴⁴. Par exemple, l'accord collectif sur la mobilité durable de l'OPAC de la Savoie du 31 août 2020 prévoit comme justification pour le covoiturage une attestation sur l'honneur du trajet parcouru. Pour l'utilisation d'un vélo, un justificatif d'achat au nom du salarié suffit.

¹⁴¹ C. trav., art. R. 3261-5

¹⁴² C. trav., art. R. 3261-5, al. 3

¹⁴³ C. trav., art. R. 3261-11

¹⁴⁴ C. trav., art. R. 3261-13-2

TITRE 2 – L’ACCIDENT

111. Chiffres. La période de trajet comporte un facteur risque qui n’est pas des moindre : l’accident. Leur forme est très variable : de l’accident de circulation en voiture, à une personne glissant sur une plaque de verglas en rentrant chez elle à pied. Pour donner quelques chiffres, en 2020, 79 428 accidents de trajet dont 204 décès ont été dénombrés¹⁴⁵. Les accidents liés à un véhicule font partie des principales causes de mortalité au travail¹⁴⁶. En plus des conséquences funestes pour le salariés et ses proches, l’accident cause un préjudice aux entreprises. Les accidents de trajet représentent en 2020 sept millions de journées perdues.

112. Recherche d’une réparation. Afin que la très grande majorité des accidents puisse faire l’objet d’une réparation au titre d’un accident professionnel, la jurisprudence a admis que l’accident survenu pendant la période du trajet puisse revêtir l’une des trois qualifications suivantes. Il revient aux juges du fond de déterminer souverainement, selon les circonstances de l’accident, la qualification à retenir.

La première réparation créée au titre des accidents professionnels est l’accident de travail. Sa qualification nécessite que le salarié soit dans un état de subordination vis-à-vis de son employeur. Ainsi, tous les trajets assimilés à du temps de travail effectif pourront bénéficier, s’ils en remplissent les conditions, de la législation sur l’accident de travail.

Or, les trajets exclus du temps de travail effectif ne peuvent y prétendre. Un type d’accident particulier a donc été consacré à l’article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale : l’accident de trajet.

En outre, l’accident survenu pendant un déplacement professionnel est susceptible, depuis deux arrêts rendus en chambre sociale le 19 juillet 2001¹⁴⁷, d’emporter la qualification d’accident de mission.

Dès lors, les accidents survenant durant un déplacement professionnel peuvent être réparés au titre des dispositions sur l’accident de trajet (chapitre 1) l’accident de travail (chapitre 2) ou, plus sporadiquement, l’accident de mission (chapitre 3).

¹⁴⁵ Ray (J.-E.), *Droit du travail – Droit vivant*, Liaisons sociales 31^{ème} édition, 2023

¹⁴⁶ DARES analyses, *Les accidents de travail et les accidents de trajet*, juillet 2016, n° 039

¹⁴⁷ Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536 et n° 99-20.603

CHAPITRE 1 – L'ACCIDENT DE TRAJET

113. Position intermédiaire. L'accident de trajet occupe une position médiane¹⁴⁸ entre l'accident du travail, et l'accident dit de droit commun, soumis aux règles du code civil et au droit de la responsabilité civile. En effet, l'accident de trajet, par définition, n'a pas eu lieu aux temps et lieu de travail mais n'y est pas totalement étranger puisqu'il a lieu lors d'un déplacement professionnel nécessité par l'exécution du contrat de travail.

114. Absence de subordination. La principale caractéristique de l'accident de trajet est qu'il survient dans des conditions où le salarié « *n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de l'employeur* »¹⁴⁹. Deux déplacements professionnels, listé dans l'article L. 411-2¹⁵⁰, sont concernés. Il s'agit de l'aller ou du retour entre, d'une part, le lieu de travail et, d'autre part, le lieu de restauration habituel ou la résidence habituelle.

L'identification de l'accident de trajet ne semble poser aucune difficulté. La simplicité n'est cependant qu'apparente. « *L'impression d'évidence laisse rapidement place à une casuistique qui entremêle les données spatiales et temporelles du trajet et l'intensité du lien d'autorité entre l'employeur et le travailleur au moment de la survenance de l'accident* »¹⁵¹. En effet, la jurisprudence récente de la Cour de cassation sur la qualification des temps de trajet invite à prendre en compte les contraintes réelles pesant sur le salarié. Elle a ainsi jugé que le déplacement entre le domicile et le lieu de travail d'un salarié itinérant pouvait être considéré comme temps de travail effectif¹⁵². Les deux trajets visés à l'article L. 411-2 pourraient-ils en être exclus s'ils sont, en l'espèce, qualifiés de temps de travail effectif ? Dans ce cas, retenir la qualification d'accident de travail serait plus respectueuse des textes. Cette question mériterait d'être explorée. En tout état de cause, une double qualification ne peut pas être attribuée car les régime de réparation de l'accident de travail et de l'accident de trajet diffèrent. Un ordre de priorité ne semble pas être établi. C'est donc aux juges du fond qu'il revient d'apprécier souverainement « *si l'accident constitue un accident de travail ou un accident de trajet* »¹⁵³.

¹⁴⁸ Verkindt (P.-Y.), *La mort en chemin*, Dr. soc. 2020, p. 898

¹⁴⁹ Cass. soc., 17 févr. 1994, n° 90-21.739 ; Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.834 et n° 06-43.835, JCP S 2007, act. 524

¹⁵⁰ C. sécur. soc., art. L. 411-2

¹⁵¹ Verkindt (P.-Y.), *La mort en chemin*, Dr. soc. 2020, p. 898

¹⁵² Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 FP-B+R

¹⁵³ Cass. 2^{ème} civ., 23 mars 2005, n° 02-30.858

115. Le trajet protégé. La qualification en accident de trajet répond à des cas précis détaillés à l'article L. 411-2. L'accident de trajet y est défini comme « *l'accident survenu lors de l'aller ou du retour entre, d'une part, la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail ; et, d'autre part, le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi* ».

Ainsi, pour revêtir la qualification d'accident de trajet l'accident doit survenir dans un périmètre délimité légalement (§1) et présenter certaines caractéristiques (§2).

Section 1 – Le périmètre du trajet protégé

116. Délimitation du trajet protégé. Afin de savoir si le risque s'est réalisé dans le périmètre protégé par les dispositions de l'accident de trajet, il faut identifier ses extrémités (§1), et analyser leur appréciation par les juges du fonds (§2).

§ 1 – Identification

117. Aller-retour. Les limites spatiales du trajet protégé peuvent être utilisées indifféremment comme point de départ ou d'arrivée.

118. Limite nécessaire. Toutefois, pour conférer son caractère professionnel au trajet, le lieu de travail doit nécessairement être une des extrémités du déplacement.

119. Deux catégories. L'article L. 411-2 cite trois extrémités. Deux d'entre elles peuvent être qualifiés de lieux à usage personnel (A) et une de lieu à usage professionnel (B).

A – Lieux à usage personnel

120. Résidence. La résidence prend trois formes : une « *résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial* »¹⁵⁴. La notion de « résidence » et son champ d'application sont plus vastes que celle du « domicile » de l'article L. 3121-4. Une analogie peut être réalisée avec la notion de « résidence habituelle » appliquée pour l'indemnisation des frais de transport. En conséquence il peut lui être appliqué la jurisprudence du 12 novembre 2020 de la Cour de cassation définissant la « résidence habituelle » comme « *le lieu où l'intéressé a fixé avec la volonté de lui conférer un caractère stable, le centre permanent ou habituel de ses intérêts* »¹⁵⁵, peu importe la situation géographique de cette résidence par rapport au lieu de travail.

121. Lieu de prise des repas. Le lieu de prise des repas renvoie aussi à une pluralité de situations : il peut « *être constitué par tout établissement dans lequel la consommation sur place est autorisée* »¹⁵⁶, ou « *correspondre à un jardin public dans lequel le salarié se rend tous les jours pour consommer un repas qu'il a préparé* »¹⁵⁷. Toutefois, dans le cas où c'est une cantine ou un restaurant situé dans l'enceinte de l'entreprise, le trajet pour s'y rendre se trouve sur le lieu et dans le temps de travail. La qualification d'accident de travail risque donc d'être retenue au détriment de celle d'accident de trajet

B – Lieu à usage professionnel

122. Lieu de travail. Le lieu de travail doit nécessairement être une des extrémités du trajet. Sans cela, le déplacement est dénué de caractère professionnel. Le Code de sécurité sociale ne précise pas que le lieu de travail doit être habituel. Par conséquent, tout lieu où le salarié doit se rendre conformément aux directives de l'employeur constitue un lieu de travail en application des règles relatives à l'accident de trajet. Il peut en être déduit que les trajets effectués depuis le lieu de restauration ou de résidence par un salarié itinérant, qui navigue entre plusieurs lieux de travail, ou par un salarié se rendant occasionnellement chez un client ou sur un chantier, sont protégés au titre de la législation sur les accidents de trajet.

¹⁵⁴ C. sécur. soc., art. L. 411-2

¹⁵⁵ Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-14818, D

¹⁵⁶ Cass. soc., 9 mars 1977, n° 1977-700182, Bull. civ. V, p. 143

¹⁵⁷ Cass. soc., 8 nov. 1988, n° 76-14.668, Bull. civ. V, p. 481

§ 2 – *Appréciation*

123. Rigidité. L'appréciation par les juges du fond du périmètre protégé est stricte : les extrémités du trajet doivent en être exclues. Autrement dit, le salarié doit être à l'extérieur de son lieu d'habitation ou de son lieu de travail. « *Dès lors qu'il a franchi les portes de son lieu de résidence le salarié entre dans une sphère privée qui met fin à la protection dont il bénéficie au titre des accidents de trajet* »¹⁵⁸. De même, dès lors qu'il franchit les portes de son lieu de travail le salarié est à la disposition de l'employeur. Ce sont les dispositions de L. 411-1 sur l'accident de travail qui trouveront à s'appliquer. Il convient d'illustrer ces propos à l'aide de quelques exemples :

- « *Ne constitue pas un accident de trajet la chute du salarié dans l'escalier extérieur de son habitation, laquelle est survenue dans la résidence de celui-ci, de sorte qu'il ne se trouvait pas encore sur le trajet protégé* »¹⁵⁹.
- Dans un immeuble collectif, le salarié est protégé dès qu'il franchit le seuil de son appartement. « *L'accident qui survient dans l'escalier de l'immeuble alors que l'intéressé n'a pas encore atteint la voie publique, est un accident du trajet car il s'est produit dans les dépendances communes du lieu d'habitation* »¹⁶⁰.
- « *Constitue un accident du travail l'accident survenu sur le parking de l'entreprise alors que la victime n'avait pas encore entrepris le trajet reliant son travail à son domicile* »¹⁶¹.

124. Extension. En principe, les juges considèrent que le salarié bénéficie uniquement de la protection lorsqu'il effectue le trajet, qu'il est en mouvement. Toutefois, il existe quelques exceptions à l'appréciation rigide appliquée par la Cour de cassation. Le périmètre de protection est parfois étendu à des périodes où le salarié n'effectue pas *stricto sensu* son trajet. Il n'est pas rare que le salarié effectue des actes en amont du début de son trajet ou en aval de la fin de son déplacement pour le préparer ou le terminer. Dans certains cas, les juges du fond considèrent que ces actes intègrent le trajet et emportent la qualification d'accident de trajet.

Ainsi, ce n'est pas parce qu'un salarié arrête son véhicule devant son domicile que le trajet est automatiquement terminé. Il a par exemple été considéré que l'accident survenu à un

¹⁵⁸ Geoffrey Gury, *Les temps de déplacement professionnel*, Université Panthéon-Assas, 2012, p. 113

¹⁵⁹ Cass. soc., 31 janv. 1991, n° 88-19/934, Bull. civ. V., p. 33

¹⁶⁰ Cass. soc. 8 mai 1952, *JCP* 1953-11-7748

¹⁶¹ Cass. ass. plén., 3 juill. 1987, n° 86-14.914

salarié au cours du va-et-vient nécessaire à l'ouverture du portail pour rentrer le véhicule dans son garage, est un accident de trajet, « *dès lors que l'acte ainsi accompli conditionne la fin du trajet et s'intègre au trajet lui-même* »¹⁶².

Certains auteurs¹⁶³ ont cependant relevé que la jurisprudence semble être plus clémentaire à étendre la protection aux actes postérieurs au trajet plutôt qu'à ceux le précédant. Un arrêt récent illustre que ce constat est toujours vrai aujourd'hui. Dans un arrêt du 29 février 2024¹⁶⁴, la Cour de cassation a affirmé qu'un acte préparatoire fait partie intégrante du trajet protégé s'il est réalisé dans la durée normale du trajet et dans le périmètre strictement défini. En l'espèce, un salarié déclare avoir chuté alors qu'il sortait de son domicile pour déneiger et dégager son véhicule garé à l'extérieur. Les juges observent que l'heure de l'accident est compatible avec les précautions prises pour anticiper les difficultés de circulation dues aux intempéries et arriver à l'heure au travail. Ils soulignent que la victime avait quitté sa résidence et ses dépendances au moment de l'accident. Les juges ont donc conclu que l'accident s'est produit alors que la victime était en route pour se rendre au travail, justifiant ainsi légalement sa qualification d'accident de trajet. L'acte préparatoire doit être strictement réalisé « *au temps et au lieu du trajet* ». Des auteurs estiment qu'il faut uniformiser la jurisprudence lorsque les situations sont comparables. Le salarié qui chute en allant récupérer ses clés de portail dans son habitation avant de partir, ou en allant les chercher en arrivant devrait se faire appliquer la même solution. Ajouter au critère géographique, « *le critère d'acte s'intégrant ou non au trajet, afin de bien différencier ceux relevant de la pure convenance personnelle et ceux ne pouvant être rattachés qu'à l'accomplissement du trajet pour se rendre au travail* »¹⁶⁵ serait opportun.

Section 2 – Les caractéristiques du trajet protégé

Le trajet doit être habituel (§1) et être, sauf cas limitativement énumérés, le plus direct et court possible (§2).

¹⁶² Cass. soc. 14 juin 1972, *Dr. soc.* 1972-134, obs. Y. Saint-Jours ; *Bull.* p. 395, n° 433

¹⁶³ Milet (L.), *L'accident du trajet et les actes s'intégrant à l'accomplissement du parcours*, *Dr. soc.* 1992, p.496

¹⁶⁴ Cass. 2^{ème} civ., 29 févr. 2024, n° 22-14.592, F-B

¹⁶⁵ Milet (L.), *L'accident du trajet et les actes s'intégrant à l'accomplissement du parcours*, *Dr. soc.* 1992, p.496

§ 1 – Un trajet habituel

125. Exclusion du trajet occasionnel. La lettre de l'article L. 411-2, permet d'affirmer qu'il faut que le salarié se rende de façon habituelle au lieu de restauration ou à sa résidence et non de manière seulement occasionnelle.

126. Appréciation. Comment déterminer en pratique que le trajet est habituel ? L'appréciation du caractère habituel dépend du pouvoir souverain des juges du fond¹⁶⁶, c'est très casuistique. Par exemple, « *le fait de se rendre deux à trois fois par semaine dans un lieu de restauration suffit à conférer à ce dernier le caractère habituel requis à l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale* »¹⁶⁷.

§ 2 – Un trajet direct

127. Temps et itinéraire normal de trajet. Pour bénéficier de la qualification d'accident de trajet, l'accident doit être survenu « *au temps habituel de trajet, compte tenu des horaires de travail* »¹⁶⁸ et « *sur l'itinéraire normal de trajet* »¹⁶⁹. L'article L. 411-2 renvoie au trajet « le plus direct », c'est-à-dire le trajet « *le plus court entre le point de départ et le point d'arrivée* »¹⁷⁰. En somme, le trajet doit être accomplissement à un moment proche des horaires de travail, dans une durée normale, et respecter le tracé géographique défini par l'article L. 411-2.

128. Modifications tolérées par la jurisprudence. Toutefois, dans un souci de pragmatisme, de légers retards¹⁷¹ ou avances¹⁷² sont admis, à la condition qu'ils ne soient pas trop importants¹⁷³. Pas nécessaire que le retard soit dû à une cause professionnelle, il peut être causé par une convenance personnelle.

¹⁶⁶ Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-15.986 : RJS 2016, n° 630

¹⁶⁷ Cass. soc., 9 mars 1977, Bull. civ. V, p. 143

¹⁶⁸ Cass. soc., 7 févr. 1962, n° 61-10.139

¹⁶⁹ Cass. soc., 22 mars 1978, n° 77-10.866

¹⁷⁰ Cass. soc., 8 janv. 1975, n° 74-10237

¹⁷¹ Cass. soc., 30 nov. 1977, n° 76-13.468

¹⁷² Cass. soc., 13 févr. 1964, n° 63-11.173

¹⁷³ Cass. soc., 18 déc. 1972, n° 1972-000703

En outre, lorsque la présence du salarié sur le lieu de travail est prolongée car il participe à une réunion ou un évènement organisé par l'employeur, l'article L. 411-2 à vocation à s'appliquer, que la présence du salarié soit obligatoire¹⁷⁴, ou facultative¹⁷⁵.

129. Modifications tolérées par la loi. Que se passe-t-il si la durée du trajet est véritablement allongée du fait d'un détour ou d'une interruption ? En principe, de telles modifications empêche la qualification d'accident de trajet mais l'article L. 411-2 prévoit deux exceptions. L'article L. 411-2 est toujours applicable lorsque le détour ou l'interruption répond :

- à un motif qui n'est pas dicté par l'intérêt purement personnel du salarié (c'est par exemple le cas de l'interruption nécessité pour venir en aide à une personne en danger¹⁷⁶) ;
- aux nécessités essentielles de la vie courante ou est lié à l'emploi. Le caractère essentiel relève du pouvoir souverain des juges du fond¹⁷⁷.

Ces exceptions permettent de mieux appréhender la réalité et d'accorder le bénéfice de la législation sur le risque professionnel à un plus grand nombre d'accidents.

130. Limites. Ces exceptions doivent être utilisées dans certaines limites. Le détour ne doit pas être équivalent à un changement d'itinéraire complet¹⁷⁸ qui lui, n'est pas protégé sur le fondement de L. 411-2. De même, l'accident survenu au cours de l'interruption ne constitue pas un accident de trajet, même si l'interruption est nécessitée par les besoins de la vie courantes¹⁷⁹.

¹⁷⁴ Cass. soc., 14 fév. 1980, n° 79-10160

¹⁷⁵ Cass. soc., 21 mars 1996, n° 93-16.070

¹⁷⁶ Cass. soc., 17 oct. 1973, n° 1973-099488

¹⁷⁷ Cass. soc., 12 oct. 1995, n° 93-17.568 ; Cass. ass. plén., 13 déc. 1985, n° 82-13.257

¹⁷⁸ Cass. ass. plén., 10 oct. 1975, n° 73-13.670

¹⁷⁹ Cass. soc., 8 oct. 1981, n° 81-12.365, Bull. civ. V, p. 513 ; Cass. soc., 11 oct. 1990, n° 88-14.619, Bull. civ. V, p. 284

CHAPITRE 2 – L'ACCIDENT DE TRAVAIL

131. Éléments constitutifs. Le législateur organise la prise en charge des accidents du travail¹⁸⁰ sans préciser les contours de la notion. Il est classiquement défini par la Cour de cassation comme « *un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* ».

132. Les déplacements concernés. Quels sont les types de déplacements susceptibles d'entraîner la qualification d'accident de travail ? Ce sont les déplacements provoquant une lésion (section 1) imputable au travail (section 2).

Section 1 – Existence d'une lésion

133. Cause. L'article L. 411-1 vise toute lésion, « *quelle qu'en soit la cause* ». La lésion peut être endogène, tel une chute dans les escalier, ou intrinsèque, tel un arrêt cardiaque. Elle est indifféremment corporelle ou psychique. S'agissant de la lésion psychique, seule la pathologie présentant des manifestations extérieures peut être prise en compte. Il faut préciser que la fragilité de l'état de santé du salarié qui, par exemple, avait déjà subi dans le passé un même événement traumatique ayant facilité la survenance de la lésion, n'est pas susceptible de remettre en cause la qualification d'accident du travail.

134. Caractère soudain. Le caractère soudain de la lésion dispense le salarié d'apporter la preuve d'un fait générateur. L'accident de travail est caractérisé par une lésion soudaine même s'il n'est pas possible de déterminer un fait accidentel à l'origine de celle-ci ou si la cause de la lésion demeure inconnue¹⁸¹. En matière de déplacement, la lésion arrive de manière soudaine dans la très grande majorité des cas.

Section 2 – Imputabilité au travail

135. Le moment. Après avoir constaté l'existence d'une lésion, il faut établir le lien entre l'accident et le travail. L'existence de ce lien est plus ou moins facilitée selon le moment

¹⁸⁰ C. trav., art. L. 411-1

¹⁸¹ Jeansen (E.), *Retour sur la notion d'accident du travail*, JCP S, 15 déc. 2020, n° 50, 3105

où le trajet a lieu. Plus précisément, selon que le trajet coïncide (A) ou non (B) avec les horaires de travail.

§ 1 – Hypothèse du trajet coïncidant avec les horaires de travail

136. Imputabilité présumée. Sur le fondement de l'article L. 411-1 « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2* ». Cette présomption est applicable aux déplacements au sein de l'entreprise, ou à tout trajet effectué pendant l'horaire de travail dans un lieu où l'employeur exerce son autorité. Par exemple, il a été jugé que « constitue un accident du travail l'accident survenu sur le parking de l'entreprise »¹⁸² alors que ce dernier était situé en dehors de l'enceinte de l'entreprise.

Dans ces hypothèses, la preuve de l'imputabilité au travail est facilitée. La jurisprudence opère un partage de la preuve. Le salarié n'a pas à démontrer que la lésion a une origine professionnelle¹⁸³. Il lui revient seulement d'apporter des éléments qui permettent de présumer que la lésion est survenue au temps et sur le lieu de travail. Cependant, tout mode de preuve n'est pas admis. Cette preuve de la survenance du fait accidentel au temps et au lieu de travail doit être apportée par d'autres éléments que les seules déclarations de la victime¹⁸⁴. Elles peuvent par exemple être corroborées par des témoignages.

137. Renversement. La présomption résultant du critère spatio-temporel de la lésion est simple, elle peut être détruite par la démonstration que la cause de l'accident a une origine totalement étrangère au travail¹⁸⁵. La charge de la preuve repose sur l'employeur¹⁸⁶ ou sur la caisse d'assurance maladie contestant l'origine professionnelle de l'accident. En pratique, deux arguments peuvent être apportés. Le premier consiste à avancer que l'accident est la conséquence exclusive des antécédents pathologiques du salarié. Le second résulte de la soustraction du salarié à l'autorité de l'employeur¹⁸⁷.

¹⁸² Cass. ass. plén., 3 juill. 1987, n° 86-14.914

¹⁸³ Jeansen (E.), *Retour sur la notion d'accident du travail*, JCP S, 15 déc. 2020, n° 50, 3105

¹⁸⁴ Cass. 2^{ème} civ., 28 nov. 2013, n° 12-26.372.

¹⁸⁵ Cass. ch. réunies., 28 juin 1962, n° 1962-096006

¹⁸⁶ Cass. soc., 8 juin 1995, n° 93-17.804

¹⁸⁷ Cass. 2^{ème} civ., 3 avril 2003, n° 01-20.974

138. Accident et télétravail. Selon les conditions de son exécution, la relation de subordination est parfois distendue. C'est le cas du télétravail qui s'est considérablement accru depuis la crise sanitaire de la *Covid-19*. Le télétravail rend-t-il la qualification d'accident de travail plus difficile ?

La réponse est négative puisque le salarié en télétravail bénéficie d'une présomption du caractère professionnel de l'accident. L'article L. 1222-9 du Code du travail prévoit que « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale* ». Deux critères cumulatifs doivent être réunis pour que l'accident du travail soit présumé : l'accident doit arriver sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant les heures de travail du télétravailleur. La qualification d'accident de travail a ainsi refusée à une salariée en télétravail ayant chuté alors qu'elle se déplaçait dans son habitation. En l'espèce, la salariée s'était déconnectée après la fin de sa journée de travail et avait informé son employeur de sa chute plus d'une heure après. La cour d'appel en a déduit que « *l'accident était survenu en dehors du temps de travail* »¹⁸⁸.

§ 2 – Hypothèse du trajet en dehors des horaires de travail

139. Imputabilité prouvée. Les trajets situés en dehors des horaires de travail ne peuvent pas bénéficier de la présomption de l'article L. 411-1. L'imputabilité au travail n'est pas exclue pour autant. Le salarié peut rapporter la preuve que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire que travail en est la cause directe et immédiate.

Cela concerne une catégorie très vaste de déplacements professionnels : tous les trajets assimilés à du temps de travail effectifs. Cette catégorie ne cesse de croître du fait de la jurisprudence récente de la Cour de cassation qui s'attache aux conditions réelles du déplacement¹⁸⁹. A chaque fois que le salarié est à la disposition de l'employeur et doit suivre ses directives, la qualification d'accident de travail peut être retenue.

¹⁸⁸ CA d'Amiens, 15 juin 2023, RG n° 22/00474

¹⁸⁹ Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 FP-B+R

CHAPITRE 3 – L'ACCIDENT DE MISSION

- 140. Définition.** L'accident de mission est l'accident subi par un salarié lorsqu'il est parti en mission, c'est-à-dire lorsqu'il effectue un déplacement occasionnel pour le compte de l'entreprise. Par définition, les accidents de mission ne concernent ni les salariés exceptionnellement détachés de l'entreprise, ni les salariés dont le déplacement professionnel est inhérent à la prestation de travail.
- 141. Régime.** Le régime d'indemnisation applicable à l'accident de mission est le même que celui de l'accident de travail.
- 142. Augmentation des « trajets protégés ».** La notion d'accident de mission est née de la volonté de la Cour de cassation de favoriser une reconnaissance toujours plus grande des risques professionnels tout en permettant une indemnisation plus aisée des victimes et de leurs ayants droit¹⁹⁰. L'accident de mission permet aux juges de reconnaître l'origine professionnelle d'un accident en dehors des situations strictement énumérées par le Code de la sécurité sociale. C'est dans deux importants arrêts rendus le 19 juillet 2001¹⁹¹ que la chambre sociale a donné naissance à cette nouvelle catégorie de risques professionnels.
- 143. Présomption de l'origine professionnelle.** Selon la Cour de cassation « *le salarié effectuant une mission, a droit à la protection prévue à l'article L. 411-1 pendant le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante* ». L'accident survenu au cours d'une mission est présumé avoir une origine professionnelle.
- 144. Renversement.** Néanmoins, cette présomption n'est pas irréfragable et peut être renversée si l'employeur ou la caisse d'assurance maladie rapporte « *la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel* »¹⁹². La chambre sociale limite les situations couvertes par la notion d'accident de mission. La difficulté est de déterminer le moment où le salarié interromp son activité professionnelle. La distinction faite par les juges entre les

¹⁹⁰ Coursier (P.) et Leplaideur (S.), *Risques professionnels : entre catégorisation et définition*, JCP S 2010, n° 16-17, 20 avril 2010, p. 1157

¹⁹¹ Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536 et n° 99-20.603

¹⁹² Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536 et n° 99-20.603

actes de la vie courante couverts par l'accident de mission et les actes dictés par un motif personnels qui eux, ne sont pas couverts, demeure très difficile à appréhender.

145. Application au déplacement professionnel. Dans une décision du 1^{er} juillet 2003¹⁹³ la Cour de cassation a reconnue l'existence d'un accident de mission survenu lors d'un déplacement professionnel. En l'espèce, un salarié envoyé par son employeur sur un site éloigné de l'entreprise avait été victime d'un accident mortel de la circulation. En chemin, le trajet avait été interrompu pour un motif strictement personnel et indépendant de la mission. Or, la qualification d'accident de mission ne peut pas être retenue lorsque le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. Pour autant, la Cass considère « *que le décès était survenu au cours du trajet, en mission, ce dont il résultait que la présomption d'imputabilité au travail était acquise* ».

146. Responsabilisation. La chambre sociale cherche à élargir le panel des situations pouvant être réparées au titre des risques professionnels. En conséquence, l'accident survenu à l'occasion du trajet du salarié peut dans la grande majorité des cas être réparé au titre des risques professionnels. La chambre sociale semble chercher à responsabiliser l'employeur en l'obligeant à réparer l'accident qui se produit pendant le trajet. Cette responsabilisation appuie l'idée que le trajet, même exclu du travail effectif, n'est pas une période totalement étrangère à l'activité professionnelle.

¹⁹³ Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433 : JurisData n° 2003-019710 ; Bull. civ. 2003, II, n° 220

CONCLUSION GÉNÉRALE

147. Réponse. Au terme de ce mémoire une réponse claire peut être apportée. Qualifié de temps de travail effectif, le temps de trajet doit être décompté dans le calcul de la durée du travail et être rémunéré. Cette prise en compte permet d'assurer l'équilibre entre le temps de travail et le temps libre du salarié. En outre, le trajet est un temps nécessité par le contrat de travail ; c'est un temps contraint. C'est pourquoi, même lorsque le trajet est exclu du temps de travail effectif, il est assorti de garanties, qui restaurent, d'une certaine manière, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

148. Extension du temps de travail effectif. Les arrêts récents de la Cour de cassation sur le temps de trajet s'inspirent de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui a une approche plus extensive de la notion de temps de travail effectif. La chambre sociale ne se limite plus à respecter strictement l'article L. 3121-4 et recherche les contraintes pesant sur le salarié durant son trajet. En conséquence, des temps de trajet, jusque-là exclus du temps de travail effectif, peuvent être requalifiés.

149. Renforcement de l'office des juges. Bien que le temps de trajet puisse être classé dans l'opposition traditionnelle entre temps de travail effectif et temps de repos, sa classification n'est ni uniforme, ni figée. Selon les circonstances de fait, le trajet emprunte la qualification de temps de travail effectif ou de temps de repos. L'analyse concrète de la situation est donc déterminante. En rendant la qualification dépendante des faits, la Cour de cassation réaffirme et renforce l'office du juge dans la qualification des temps de déplacements. L'analyse *in concreto* permet de mieux coller à la réalité et d'assurer un bon équilibre entre le temps de travail et le temps libre pour chaque salarié.

150. Difficultés pratiques. Néanmoins, cet accroissement de la casuistique entraîne d'innombrables difficultés pratiques. Puisqu'elle découle de circonstances factuelles, comment anticiper la qualification que revêtira un trajet ? De la subjectivité naît l'insécurité juridique. C'est un véritable inconvénient pour les entreprises et leurs salariés parce que les conséquences de la qualification sont importantes.

151. Responsabilisation de l'employeur. Le déplacement professionnel qualifié de temps de repos est assorti de garanties telles que l'octroi d'une contrepartie lorsque sa durée est trop importante, la prise en charge des frais de transport ou encore la réparation de l'accident. L'étude réalisée dans ce mémoire illustre que la chambre sociale cherche à responsabiliser l'employeur en l'obligeant à indemniser la période du trajet. Cette responsabilisation appuie l'idée que le trajet, même exclu du travail effectif, n'est pas une période totalement étrangère au temps de travail.

BIBLIOGRAPHIE

I – Ouvrages

Antonmattei (A.)

- *Droit du travail*, Précis Domat, 3^{ème} édition

Auzero (G.), Baugard (D.), Dockès (E.)

- *Droit du travail*, Précis Dalloz, 36^{ème} édition

Lokiec (P.)

- *Droit du travail*, Thémis droit, 2^{ème} édition

Morvan (P.)

- *Droit du travail 1 – Relations individuelles de travail*, 6^{ème} édition, à jour en mai 2023
- *Droit du travail 2 – Relations collectives de travail*, 4^{ème} édition, à jour en mars 2023

Ray (J.-E.)

- *Droit du travail, droit vivant, Liaisons sociales*, 31^{ème} édition, 2023

II – Thèses, mémoires

Gury (G.)

- *Les temps de déplacement professionnel*, Université Panthéon-Assas, 2012

III – Lois, directives et conventions

Conv. EDH., art. 8

Dir. 2003/88, 4 nov. 2003

Loi

- n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, art. 29
- n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, art. 29
- n° 2019-1428, 24 décembre 2019
- n° 2005-32 du 18 janvier 2005

CGI

- art. 81, 19° ter

C. pén.

- art. L. 131-13 et L. 131-41

C. sécur. soc.

- art. L. 242-1
- art. L. 411-1 et L. 411-2

C. trav.

- art. L. 1222-9
- art. L. 3121-1 à L. 3121-9
- art. L. 3121-18 à L. 3121-22
- art. L. 3121-53
- art. L. 3131-1 et art. L. 3132-2
- art. L. 2232-12
- art. L. 2232-23-1 à L. 2232-26
- art. L. 2253-1 à L. 2253-3
- art. L. 3261-2 et 3261-5
- art. R. 3243-1 et s.
- art. R. 3261-1 et s.

IV – Arrêtés, décrets et circulaires

Arr.

- 20 déc. 2002, art. 4

Cir.

- DSS/SDFFS/5B n° 2003/07, 7 janv. 2003, III, 3.4.1
- DSS/DGT/5B n° 2009-30, 28 janv. 2009

D.

- n° 2020-541, 9 mai 2020 : JO 10 mai 2020
- n° 2020-543, 9 mai 2020, JO 10 mai 2020

V – Articles de doctrine

Antonmattei (P.H.)

- *Temps de trajet : il ne manquait plus qu'une intervention législative !*, Dr. soc. 2005. 410

Babin (M.)

- *Télétravail et santé : le risque à distance ?*, JCP S 2020

Beyneix (I.)

- *Temps de trajet inhérent au mandat d'un salarié protégé : pas d'heures supplémentaires, mais du temps de travail effectif*, Gazette du Palais, mardi 12 nov. 2019, n°39

Cailloux-Meurice (L.)

- *Durée du travail - La directive « temps de travail » est inapplicable à la rémunération des temps de déplacement professionnel*, JCP S, 17 juillet 2018, n° 28, p. 1243

Coursier (P.) et Leplaideur (S.)

- *Risques professionnels : entre catégorisation et définition*, JCP S 2010, n° 16-17, 20 avril 2010, p. 1157

Ducloz (F.)

- Note sous Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12806 : D. 2013, Jur., p. 256

Fabre (A.)

- *La sophistication du procédé d'interprétation conforme*, SSL, n° 2024, p. 8.

Guillemot (O.)

- *Trajet domicile-travail effectué avec un véhicule de service et infractions routières : l'extension du pouvoir disciplinaire cantonnée*, Revue de droit du travail 2023, p.694

Jeansen (E.)

- *Retour sur la notion d'accident du travail*, JCP S, 15 déc. 2020, n° 50, 3105

Jeansen (E.) et Icard (J.)

- *Le forfait mobilités durables*, JCP S, 20 avril 2021, n° 16-17, p. 1104

Jurisprudence Sociale Lamy

- *Le renforcement de l'office du juge dans la qualification des temps de déplacement professionnel*, n° 568, 24 juillet 2023

Lamy temps de travail

- *Comment traiter les temps de trajet et les temps de déplacements professionnels à l'extérieur de l'entreprise ?*, 230-30

Les Cahiers Lamy du CSE

- *De la possibilité de qualifier le temps de trajet du salarié itinérant en temps de travail effectif : une reconnaissance en demi-teinte*, 1^{er} févr. 2023 n° 233

Liaisons sociales Quotidien – L'actualité

- *Déplacements excédant le temps normal de trajet : la compensation ne doit pas être dérisoire*, 7 avril 2022, n° 18527

Mariano (C.)

- *Régime du temps de trajet du représentant du personnel en dehors de l'horaire normal de travail*, Bulletin Joly Travail, mars 2021

Masnou (B.) et Klahr (A.)

- *Frais de transport entre le domicile et le lieu de travail*, Lextenso, 4 nov. 2022

Milet (L.)

- *L'accident du trajet et les actes s'intégrant à l'accomplissement du parcours*, Dr. soc. 1992, p.496

Morand (M.)

- *Les déplacements professionnels après la loi de cohésion sociale*, RJS 2005, p.247

Ranc (S.) et Charbonneau (A.)

- *La mise en conformité du temps de déplacement des salariés itinérants avec le droit de l'Union européenne*, Bulletin Joly Travail, février 2023

Rose (H.)

- *Durée du travail : réglementation du temps de travail*, Répertoire de droit du travail, février 2024

SSL

- *Itinérance et temps de travail*, n° 2080, 19 févr. 2024
- *Directive européenne du 23 novembre 1993 : 30 ans déjà*, n° 2070, supplément du 4 déc. 2023
- *Dernières jurisprudences sur le temps de travail effectif*, n° 2048, 29 mai 2023
- *Le temps de déplacement astreignant des itinérants*, n° 2034, 20 févr. 2023

Vachet (G.)

- *Trajet domicile-lieu de travail : un parcours semé d'embûches juridiques*, les cahiers du DRH, 1^{er} avril 2015, n° 219

Verkindt (P.-Y.)

- *La mort en chemin*, Dr. soc. 2020, p. 898

V – Autres

Actualité

- *Prise en compte des actes précédant le trajet pour caractériser l'accident de trajet*, JSP S veille, 5 mars 2024, n° 9

BOSS

- *Frais professionnels*, 510

DARES analyses

- *Les accidents de travail et les accidents de trajet*, juillet 2016, n° 039
- *Les temps de déplacement entre domicile et travail*, nov. 2015, n° 081

JO du 19 janv. 2005

Ministère du travail, de la santé et des solidarités

- *Les conventions de forfait*, mise à jour le 23 janv. 2024, travail-emploi.gouv.fr

Rapports annuels de la chambre sociale de la Cour de cassation de 2015 et 2019

Urssaf

- *Les frais professionnels*, publié le 27 mars 2024

INDEX

Les numéros indiqués correspondent aux paragraphes afférents.

A

Accident de mission 54, 64, 65
Accident de trajet 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 67,
72
Accident de travail ... 53, 54, 55, 56, 57, 61, 63,
64
Accord atypique 40
Accord collectif 39, 40, 41, 52, 76
Acte préparatoire 58
Astreinte 19, 21, 22, 66, 75

B

Bulletin de paie 48

C

Caractère soudain 61
Charge de la preuve 31, 33, 34, 62, 76
Contrepartie 7, 11, 15, 17, 30, 32, 33, 34, 35,
36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 67, 76
Convention de forfait 25, 26, 38
Cotisations sociales 35, 42, 43, 45, 47
Cumul 45, 46, 76

D

Décision unilatérale 39, 41, 47, 76
Détour 31, 60
Domicile 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22,
25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36,
37, 38, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 55, 56, 57, 58,
70, 71, 72
Droit de l'Union européenne .. 4, 11, 12, 13, 15,
16, 17, 66, 71, 72
Durée du travail 8, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 38,
75

E

Environnement 9

F

Forfait mobilités durables 44, 45, 46, 47, 48,
49, 51, 52, 70, 76
Frais de carburant 44, 46, 47
Frais de transport 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49,
50, 52, 56, 67, 71, 76

H

Heures supplémentaires ... 8, 20, 21, 25, 26, 38,
70
Horaires de travail 20, 21, 25, 26, 27, 36, 37,
38, 51, 59, 62, 63, 75, 76, 77

I

Imputabilité présumée 64
Imputabilité prouvée 63
Infraction 27
Interprétation conforme 11, 16, 17, 70
Interruption 31, 60

L

Lésion 61, 62, 77
Licenciement 27
Lieu de prise des repas 56
Lieu de travail .. 8, 9, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21,
22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 37, 41,
42, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57,
60, 62, 71, 72

M

Maintien de salaire 26, 38
Mandat représentatif 19, 20, 21, 71, 75
Modes de transports 9, 44, 51
Modification du lieu de travail 33, 76

P

Passage par l'entreprise 15, 18, 19, 75
Pouvoir disciplinaire 23, 27, 28, 70
Prime de transport 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
Principe d'égalité de traitement 36, 39, 49

Q

Qualification...9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 25, 30, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 65, 66, 67, 71

R

Rémunération11, 16, 17, 20, 23, 26, 32, 35, 36, 70

Résidence42, 43, 44, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 58, 59

Retards60

Risque professionnel28, 60, 64, 65

S

Salarié itinérant ..15, 16, 17, 18, 32, 33, 50, 55, 57, 71, 75, 76

Santé.....9, 11, 23, 24, 61, 70, 72

Subordination53, 54, 63

T

Télétravail63

Temps13, 15, 20, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 41, 71, 76

Temps de repos ..11, 12, 13, 14, 18, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 34, 66

Temps de travail effectif ..9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 34, 35, 38, 39, 41, 53, 54, 55, 63, 65, 67, 70, 71, 72

Titre-mobilité48

Traitement social de faveur...42, 43, 44, 45, 46

Trajet au sein de l'entreprise18, 75

Trajet de référence31, 32, 33, 39, 40, 76

Trajet domicile-lieu de travail12, 17, 22, 25, 26, 37

Trajet entre deux lieux de travail50

Trajet protégé55, 56, 57, 58, 59, 77

Trajets satellites.....8, 9

Transports publics42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 76

U

Utilisation conforme51, 52

V

Véhicules électriques44, 46

Vie privée.....27, 28, 67

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	1
Liste des sigles et abréviations	2
Sommaire	4
INTRODUCTION.....	6
<u>PARTIE I – LE TEMPS DE TRAJET</u>	<u>9</u>
TITRE 1 – LA DUALITÉ DE QUALIFICATION.....	10
CHAPITRE 1 – UN TEMPS DE REPOS	12
CHAPITRE 2 – UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	14
<i>Section 1 – Un déplacement sous contrainte</i>	<i>14</i>
§ 1 – Le salarié itinérant	14
§ 2 – Le trajet au sein de l’entreprise	17
§ 3 – Le passage par l’entreprise	18
<i>Section 2 – Un déplacement motivé par des circonstances particulières.....</i>	<i>19</i>
§ 1 – L’exercice d’un mandat représentatif.....	19
A – Le trajet effectué pendant les horaires de travail.....	19
B – Le trajet effectué hors des horaires de travail.....	20
§ 2 – L’exercice d’astreinte	21
TITRE 2 – LES CONSÉQUENCES DE LA QUALIFICATION	23
CHAPITRE 1 – INCIDENCE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL.....	24
<i>Section 1 – Impact sur les durées maximales de travail</i>	<i>24</i>
<i>Section 2 – Impact sur les conventions de forfait</i>	<i>25</i>
CHAPITRE 2 – INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION	26
CHAPITRE 3 – INCIDENCE SUR LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L’EMPLOYEUR.....	27
<u>PARTIE II – LA PÉRIODE DE TRAJET</u>	<u>29</u>
TITRE 1 – L’INDEMNISATION.....	30
CHAPITRE 1 – L’INDEMNISATION DU TEMPS TROP LONG.....	31

Section 1 – La justification de la contrepartie	31
§ 1 – L’appréciation du temps « normal »	31
A – La recherche d’un temps de trajet de référence	32
B – Des difficultés pratiques solutionnées	32
1 – Le cas du salarié itinérant	33
2 – La modification du lieu habituel du travail.....	34
§ 2 – La charge de la preuve du temps « normal »	34
Section 2 – L’attribution de la contrepartie	35
§ 1 – La nature	35
A – Contrepartie en repos	35
B – Contrepartie financière	36
1 – Hypothèse du trajet en dehors des horaires de travail	36
2 – Hypothèse du trajet coïncidant avec les horaires de travail	38
§ 2 – La mise en place	39
A – En priorité : par accord collectif.....	40
B – A défaut : par décision unilatérale de l’employeur	42
CHAPITRE 2 – L’INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT	43
Section 1 – Une indemnisation plurielle	44
§ 1 – Une indemnisation obligatoire : les frais de transports publics.....	44
§ 2 – Des indemnisations facultatives	45
A – Le carburant et l’alimentation de véhicules personnels.....	45
B – Le forfait mobilités durables	46
Section 2 – Une indemnisation encouragée	46
§ 1 – Le cumul des dispositifs	47
§ 2 – La hausse des plafonds d’exonération	47
Section 3 – Une indemnisation encadrée	48
§ 1 – Le formalisme	48

§ 2 – <i>Les critères d’attribution</i>	49
A – <i>Les salariés bénéficiaires</i>	49
B – <i>Les modes de transport concernés</i>	51
C – <i>Les conditions d’utilisation</i>	52
TITRE 2 – L’ACCIDENT	54
CHAPITRE 1 – L’ACCIDENT DE TRAJET	55
Section 1 – Le périmètre du trajet protégé	56
§ 1 – <i>Identification</i>	56
A – <i>Lieux à usage personnel</i>	57
B – <i>Lieu à usage professionnel</i>	57
§ 2 – <i>Appréciation</i>	58
Section 2 – Les caractéristiques du trajet protégé	59
§ 1 – <i>Un trajet habituel</i>	60
§ 2 – <i>Un trajet direct</i>	60
CHAPITRE 2 – L’ACCIDENT DE TRAVAIL	62
Section 1 – Existence d’une lésion	62
Section 2 – Imputabilité au travail	62
§ 1 – <i>Hypothèse du trajet coïncidant avec les horaires de travail</i>	63
§ 2 – <i>Hypothèse du trajet en dehors des horaires de travail</i>	64
CHAPITRE 3 – L’ACCIDENT DE MISSION	65
CONCLUSION GÉNÉRALE	67
BIBLIOGRAPHIE	69
INDEX	74
TABLE DES MATIÈRES	76