

Les trajets domicile-client effectués par des salariés itinérants ne constituent pas du travail effectif selon la Cour de cassation

En application de l'article L.3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Des contreparties sont toutefois dues au salarié si ces temps de déplacement dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le droit national français est ainsi contraire à la position de la CJUE puisque celle-ci a considéré, le 15 septembre 2015, à la lumière de la Directive 2003/88/CE, que les déplacements effectués par les travailleurs itinérants, entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client de la journée constituaient du temps de travail.

La Cour de cassation, dans son rapport annuel pour l'année 2015, dévoilé le 8 juillet 2015, alertait le législateur sur cette divergence. Il convenait, selon elle, d'adapter le droit interne pour permettre l'application de la jurisprudence de la CJUE, le premier alinéa de l'article L. 3121-4 du Code du travail « *sembl[ant] faire obstacle à une interprétation de ce texte en conformité avec le droit de l'Union européenne* ».

La position de la Cour de cassation n'avait toutefois pas été entendue par le législateur lors de l'élaboration de la loi du 8 août 2016, laquelle a réaffirmé le principe selon lequel le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas du temps de travail effectif.

Mieux encore, l'article L.3121-4 figure depuis la publication de cette loi dans le Code du travail comme un principe d'ordre public.

Dans un arrêt du 30 mai 2018 (n°16-20.634), la Cour de cassation s'en tient finalement à la stricte application de l'article L.3121-4 du Code du travail en considérant que le temps de trajet domicile client n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Il convient en effet de rappeler d'une part que la directive sur laquelle se fonde la CJUE n'a pas d'effet direct horizontal, c'est-à-dire qu'elle ne s'applique pas directement entre particuliers (un salarié et une entreprise notamment), et d'autre part que le juge français ne peut retenir une interprétation *contra legem* du droit national.