



HAL
open science

Ô temps, suspends ton vol... La prise en compte par le droit social des déplacements à titre professionnel

Stéphane Carré

► **To cite this version:**

Stéphane Carré. Ô temps, suspends ton vol... La prise en compte par le droit social des déplacements à titre professionnel. *Le Droit ouvrier*, 2018, 841, pp.485. halshs-01870754

HAL Id: halshs-01870754

<https://shs.hal.science/halshs-01870754v1>

Submitted on 12 Dec 2024

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

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

Ô temps, suspends ton vol...

La prise en compte par le droit social des déplacements à titre professionnel ⁽¹⁾

par Stéphane CARRÉ, Maître de conférences en droit privé,
IUT Saint-Nazaire, UMR CNRS 6297

PLAN

I. Les tâches sédentaires au cœur du travail : marginalisation des déplacements professionnels

- A. L'exclusion de principe des déplacements professionnels du temps de travail des travailleurs sédentaires...
- B. ... N'empêche pas une prise en compte des mêmes trajets au titre des sujétions professionnelles

II. Les déplacements au cœur du travail : marginalisation des tâches annexes

- A. Définir juridiquement le travailleur mobile
- B. La centralité des tâches liées aux déplacements des travailleurs mobiles du transport...
- C. ... Entraîne une marginalisation des tâches annexes aux déplacements

Quels enseignements tirer du droit social concernant l'idée de déplacement à titre professionnel ? Car il existe bien des raisons et des modalités pour se déplacer à ce titre : on se déplace pour aller au travail comme on se déplace dans le travail... Et que peut-on dire des notions de travailleur sédentaire, de travailleur itinérant ou mobile à partir des règles du droit social ? Il existe manifestement des métiers impliquant seulement des tâches sédentaires, tandis que d'autres occupations professionnelles sont tournées vers les métiers de la conduite des outils de transports. Entre ces deux cas extrêmes existent de multiples situations intermédiaires.

On constate alors que les métiers dont le cœur est constitué de tâches sédentaires entraînent une marginalisation des activités de déplacement à titre professionnel (I). Pourtant, cela ne signifie pas que ces périodes ne soient perçues que tel un moment entièrement voué à la vie privée. En effet, il existe une prise en compte de ces temps de déplacement dès lors qu'ils ont une visée professionnelle. La vie de travail ne se résume pas au temps passé effectivement sous la subordination de l'employeur.

Mais concernant les travailleurs mobiles dont la fonction principale est la conduite, impliquant un embarquement, on constate un phénomène inverse. Dès lors que le déplacement est l'objet même de leur travail, dès lors qu'ils participent personnellement à ce déplacement, les tâches qui n'y contribuent pas ont tendance à être marginalisées. Elles ne seront pas nécessairement intégrées au temps de travail, même s'il est admis qu'elles font partie des sujétions professionnelles du travailleur (II).

I. Les tâches sédentaires au cœur du travail : marginalisation des déplacements professionnels

Dans nos sociétés contemporaines, il existe le plus souvent une nette distinction entre lieux de travail et lieux de vie. La cuisine dans l'arrière-boutique, l'apprenti dormant sous l'établi (« *Les aventures d'Olivier Twist* » – Ch. Dickens), la ferme où se juxtaposent l'étable et les chambrées... ne sont plus des figures dominantes, bien que le développement récent du télétravail remette à l'ordre du jour cette situation.

D'un point de vue juridique, la forme contempo-

raire largement dominante des rapports de travail est celle du salariat (en France, plus de 90 % de la population active). Cet état de fait correspond largement, mais non totalement, à une séparation nette entre ceux qui détiennent le capital productif et ceux qui ne font que travailler au service des premiers (2). Elle correspond par définition à une situation où le salarié se place sous la subordination d'un employeur, qui lui fournit l'ensemble des moyens matériels de production. Ces moyens de production, que ne détient généralement pas le

(1) Ce texte a fait l'objet d'une conférence dans le cadre du colloque « *Work on the move 2017* » (Les mobilités liées au travail), IFSTTAR (SPLOTT), Marne-la-Vallée, 29 nov./1^{er} déc. 2017.

(2) *Mutatis mutandis*, ce schéma est transposable aux fonctionnaires qui travailleront au service d'une administration publique.

salarié, sont centralisés en des lieux fixes, précis et spécialisés pour cette fonction (usines, entrepôts, bureaux...). Le contrat de travail assigne le salarié à ces lieux précis, jusqu'au poste tenu, et la convention fixe également un temps de travail. Bien que le contrat détermine le poste à tenir ou la fonction à exercer, les tâches restent assez largement indifférenciées, car le salarié étant sous la subordination de l'employeur, ce dernier lui fournit précisément objectifs et consignes d'exécution, peut contrôler à tout moment que les ordres donnés sont respectés et sanctionne si nécessaire les manquements. L'employeur est seul maître des horaires (collectifs) de travail, qui doivent être clairement communiqués au salarié (art. L. 3121-67, L. 3171-1, D. 3171-1, C. trav.) (3). C'est pourquoi le salarié est rémunéré essentiellement pour un temps de travail. Celui-ci sera précisément déterminé et exclura normalement les déplacements professionnels qui encadrent la durée du travail, mais qui sont rendus nécessaires par la séparation des lieux de vie et de travail (a). Il est cependant impossible de ne voir aucun lien entre ces déplacements périphériques et la vie professionnelle, ce dont le droit rend compte (b).

A. L'exclusion de principe des déplacements professionnels du temps de travail des travailleurs sédentaires...

Les déplacements pendulaires entre ces deux lieux sont des temps contraints. *De facto*, ils font partie de la vie de travail. Le salarié sédentaire, étant astreint à des horaires précis sur un lieu de travail déterminé, pourrait certes soutenir que ces temps de trajet entrent dans son temps de travail. Mais un élément s'y oppose. Les travailleurs sont en général libres de se loger où ils souhaitent : l'employeur ne leur assigne pas un domicile. En conséquence, il ne peut être déterminé un temps de trajet au service de l'employeur. Les trajets pendulaires sortent de la durée du travail, temps de la subordination continue et permanente à l'employeur (art. L. 3121-4, al. 1, C. trav.) (4). Au demeurant, les employeurs n'ont jamais souhaité que le temps de la subordination juridique ne soit pas voué en réalité à la production. Même sur

les lieux de travail, le temps des repas (art. L. 3121-2, C. trav.), les temps d'habillage (art. L. 3121-3, C. trav.) n'entrent pas, en principe, dans la durée du travail. Les pauses sur le lieu de travail n'entrent pas dans la durée du travail, à moins que les éléments d'une subordination juridique soient maintenus (art. L. 3121-2, C. trav.) (5). De plus, pour certains emplois déterminés, il a même été décidé, de très longue date, que les temps d'inaction n'entraient pas dans la durée du travail, et alors même que le travailleur reste en réalité sous la subordination de l'employeur : ce sont les temps d'équivalence (art. L. 3121-13, C. trav.) (6).

Mais dès lors que le travailleur quitte son domicile ou quitte un lieu quelconque de vie sur ordre précis de son employeur, quand bien même le fait-il pour rejoindre son poste fixe de travail, la durée du trajet devient un temps de travail. En effet, un ordre primordial, non déterminé à l'avance, déclenche une subordination permanente du salarié. Le salarié, appelé à rejoindre séance tenante une destination, ne peut plus vaquer à ses occupations personnelles et se trouve obligé d'atteindre en un temps donné le lieu d'exécution de ses tâches, ce qui suppose qu'il soit aussi tenu de rester à proximité de sa résidence : en cas d'astreintes, la durée du trajet domicile-travail est ainsi intégralement un temps de travail, au même titre que l'exécution des tâches, une fois rendu à destination : se déplacer entre alors dans la fonction du salarié, car c'est « l'intervention » toute entière qui doit être prise en compte (art. L. 3121-9, al. 2, C. trav.) (7).

Cependant, que se passe-t-il quand le travailleur est envoyé en mission ailleurs qu'en un lieu routinier, et alors que seule l'heure du rendez-vous à destination est déterminée ? Le lieu et le poste de travail intègrent alors une aire géographique plus ou moins vaste où le salarié est appelé à se déplacer régulièrement ou ponctuellement. Faut-il considérer que le travailleur ayant accepté par contrat ce poste et des lieux indéterminés d'exécution du travail, et son lieu de résidence étant laissé à sa discrétion par ailleurs, les temps de trajet induits n'entrent dès lors pas

(3) Il existe du reste un vide juridique quand le salarié travaille hors d'un lieu déterminé et hors d'horaires de travail précis, car il ne peut être fait un contrôle précis du temps de travail, sauf, dans une certaine mesure, pour le télétravail. Sur cette question : M. Miné, « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », NRT, 2017/11.

(4) Aucune contrepartie, outre celles liées aux coûts éventuels des déplacements (transports collectifs...), n'est due, sauf si le temps de trajet est allongé du fait d'une situation de handicap du salarié (art. L. 3121-5, C. trav.).

(5) Autre illustration : en cas de travaux salissants, le temps de

douche est rémunéré au taux normal sans entrer dans le temps de travail (art. R. 3121-1, C. trav.).

(6) F. Meyer, « Travail « effectif » et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », Dr. Ouvr., oct. 1999, p. 386 ; A. Johansson, F. Meyer, « La légalité des heures d'équivalence en question », Dr. Ouvr., avr. 2004, p. 153.

(7) Déjà la jurisprudence énonçait que « si le salarié est, préalablement à son départ pour l'entreprise (...), à la disposition de son employeur », ce trajet constitue un temps de travail (Cass. Soc. 27 fév. 2002, RJS 2002, n° 571).

dans son temps de travail ? Que penser du cas des salariés qui, passant d'abord par leur établissement de rattachement, vont devoir se déplacer ultérieurement pour mener à bien leurs occupations professionnelles ? Dans ce dernier cas, n'étant pas maîtres d'un temps de voyage, d'abord fonction du lieu de leur établissement de rattachement et des consignes données en ce lieu par leur employeur, ces trajets n'entrent-ils pas dans la durée du travail, si longs soient-ils ?

De facto, et spécialement pour les cadres, il était admis que les temps de trajet n'entraient pas dans la durée du travail. Nous étions là face à un usage qui durait depuis des décennies (8). La pratique était, et reste probablement, très générale et largement admise. Il n'empêche. Au début des années 2000, divers arrêts de la Cour de cassation firent l'effet d'un coup de tonnerre. Ils affirmèrent que si le temps de trajet dépassait la durée normale nécessaire pour se rendre à son lieu de travail habituel, ce trajet devait être considéré comme entrant dans le temps de travail, en son entier, dès lors que ce trajet était effectué à la demande de l'employeur (9). Ces décisions vont inciter le législateur à agir : la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 posa dès lors 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. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (...). La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire* » (10). Solution qui est maintenue aujourd'hui (art. L. 3121-4, al. 2, C. trav.) (11). Aussi, pour le travailleur « *sédentaire itinérant* », sortir de son domicile pour rejoindre immédiatement un lieu de rendez-vous nécessitant un long trajet en train ou en avion ne constitue pas

un temps de travail, mais ne devra pas pour autant entraîner une baisse de la rémunération. Le cas échéant, et dans le meilleur des cas, des contreparties seront négociées par voie de convention collective, par le contrat de travail, par décision unilatérale de l'employeur (art. L. 3121-7, L. 3121-8) ou en fonction d'usage d'entreprise. Mais il n'existe, en droit français, aucune sanction particulière à l'absence des contreparties désignées à l'article L. 3121-4, alinéa 2, du Code du travail (12). Pour autant, le fait de devoir passer à son établissement et d'enchaîner par la suite divers trajets professionnels fait entrer ces trajets dans la durée du travail (13).

Une solution, certainement courante aujourd'hui, sera de conclure une convention de forfait en jours sur l'année (art. L. 3121-58, C. trav.). Ces conventions sont admises pour « *les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif* », ainsi que pour « *les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées* ».

L'histoire, la grande comme la petite, est néanmoins sans fin... D'abord, ce n'est pas sans « *jeter un pavé dans la mare* » que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé, en 2015, que la durée des parcours d'approche de travailleurs espagnols, sans lieu de travail fixe, vers leur premier client devait être comprise dans le temps de travail effectif (au sens de l'art. 2 de la dir. n° 2003/88/CE du 4 nov. 2003). Il s'agissait, en l'occurrence, de travailleurs itinérants, mais non pas de salariés du secteur des transports, se déplaçant à l'aide de véhicules légers sur de longs trajets, pour exercer diverses tâches au domicile des clients de leur employeur. Il faudrait donc faire la distinction entre des travailleurs sédentaires,

(8) Ceci correspondait à une tendance générale à admettre que les cadres ne devaient pas compter leur temps de travail. Dans l'après-guerre, il était ainsi largement admis que les cadres pouvaient ne pas bénéficier du paiement des heures supplémentaires. Une importante jurisprudence en témoigne : Cass. Soc. 24 mars 1965, Bull. civ. IV, p. 213 (directeur) ; Cass. Soc. 26 nov. 1959, Bull. civ. IV, p. 943 (directeur adjoint) ; Cass. Soc. 2 déc. 1964, Bull. civ. IV, p. 667 (chef d'atelier). Les conventions de forfait fixées au contrat de travail étaient également possibles, même de façon tacite, à condition qu'elles ne privent pas le salarié de ces droits, ce qui advenait dès lors que le salarié était rémunéré nettement au dessus des minimaux conventionnels.

(9) Cass. Soc. 5 nov. 2003, JCP 2004, éd. E, 115, n. Demoustier et surtout Cass. Soc. 5 mai 2004, DS 2004, obs. C. Radé.

(10) Sur la question des temps de trajet : M. Morand, « Temps de trajet-temps de déplacement : quelles qualifications ? », RJS 2004, p. 190 ; P.-H. Antomattéi, « Temps de trajet : il ne manquait plus qu'une intervention législative ! », DS avr. 2005, p. 411.

(11) Avant la loi du 18 janv. 2005, la loi ne s'était pas saisie du sujet et les tribunaux s'appuyaient sur l'ancien art. L. 212-4 du Code du travail, définissant la durée effective du travail, traitant des temps d'habillage et de restauration et instituant les temps d'équivalence. Les temps de trajet ne constituaient un temps de travail que si le salarié était déjà à la disposition de l'employeur quand il débutait son déplacement (Cass. Soc. 27 fév. 2002, op. cit.).

(12) En cas de litige, les juges prud'homaux décideront de la sanction (indemnisation du salarié, obligation de faire sous astreinte...). Il a été jugé que le tribunal peut décider de la contrepartie, mais ne peut pas assimiler celle-ci à l'existence d'un temps de travail qui n'aurait pas été pris en compte (Cass. Soc., 14 nov. 2012, n° 11-18571, Bull. civ. V, n° 295).

(13) Cass. Soc. 16 juin 2004, DS 2004, 901. Et pour autant qu'un « *trajet professionnel* » ne se comprenne que tel un trajet entre le domicile du salarié et un lieu d'exécution du contrat de travail, ce qui ne ressort pas explicitement de l'art. L. 3121-4 al. 2 du Code du travail (à ce sujet : P.-H. Antomattéi, op. cit., p. 411).

en principe rattachés à un établissement, mais qui cependant se déplacent régulièrement à partir de leur domicile pour répondre à différentes missions à la demande de leur employeur, et ceux qui, en principe itinérants, circulent continuellement pour rejoindre divers lieux d'exécution du travail (14).

Ensuite, ultime rebondissement, la Cour de cassation a récemment jugé, concernant un technicien SAV (service après-vente) itinérant, qu'il ne pouvait bénéficier ni de ses demandes en matière de paiement d'heures supplémentaires, ni de dommages et intérêts pour dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail, dès lors qu'étant rémunéré sur la base de deux conventions de forfait en heures sur la semaine, dont une pour ses temps de déplacement, il ne pouvait être tenu compte de ces forfaits pour le calcul de la durée du travail. En dépit de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les juges français du droit affirment derechef que « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif* », que donc « *le temps de déplacement ne pouvait être additionné au forfait horaire hebdomadaire et, par voie de conséquence, pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales* ». Pour justifier sa décision, la Cour de cassation (15) rappelle que la CJUE, en 2015, a jugé que les temps de déplacement entre le domicile et les lieux d'intervention n'étaient du temps de travail qu'au sens de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, soit pour la seule préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs (16).

B. ... N'empêche pas une prise en compte des mêmes trajets au titre des sujétions professionnelles

Si les trajets professionnels ne sont pas, normalement, une partie intégrante du temps de travail, à moins qu'ils soient enchâssés parmi les tâches du travailleur sédentaire, ces trajets n'en sont pas moins à visée professionnelle. Ils font partie de la vie de travail et le droit social prend en compte cette appartenance.

D'abord, et de longue date (17), les accidents qui peuvent survenir à l'occasion de ces trajets sont concernés par la législation sur les accidents du travail (art. L.411-2, CSS). Mais précisons les choses. Sont des accidents de trajets les accidents qui surviennent entre le moment de la sortie de la résidence principale (ou secondaire) du travailleur et le moment de son entrée dans les dépendances de l'entreprise. Sont aussi des accidents de trajet ceux qui ont lieu entre la sortie des dépendances de l'entreprise et l'entrée dans un lieu de restauration (mais pas au restaurant lui-même). Il est nécessaire que ce trajet soit le trajet « normal » (le plus court en temps, par ex.) et toute interruption de ce trajet pour convenance personnelle entraîne la suspension des règles en matière d'accident du travail (ainsi d'entrer dans une boulangerie pour acheter une baguette à l'occasion de ce trajet) (18).

Surtout, restent des accidents du travail (et non des accidents de trajet) tous les accidents qui surviennent en cours de « mission », quand ils ont un lien direct avec cette mission (19). Dès lors, et même si, au plan du droit du travail, ils n'entrent pas dans la durée du

(14) CJUE, 10 sept. 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, aff. C-266/14 (installateurs de systèmes de sécurité chez des particuliers ou des entreprises et se déplaçant avec une voiture de fonction), JCP éd. S., 17 nov. 2015, n° 47, p. 22, n. J.-Ph. Tricoit. La CJUE constate que l'employeur avait préalablement supprimé les bureaux régionaux auxquels étaient rattachés les salariés et qu'elle considérait les trajets entre ces bureaux et les lieux d'intervention comme un temps de travail. Dès lors, les trajets entre le domicile et les lieux d'intervention deviennent des déplacements nécessaires à l'exercice même de la profession et doivent donc entrer dans la durée du travail. C'est à l'employeur de trouver les moyens d'exercer une surveillance afin que ces trajets soient effectivement consacrés à rejoindre les lieux d'intervention. La Cour rappelle que l'intégration de ces temps de trajet dans la durée du travail ne préjuge pas de la rémunération que doit accorder l'employeur aux salariés, le droit communautaire ne fixant des temps de repos et de travail qu'en fonction de l'objectif de préservation de la santé de travailleurs.

(15) Cass. Soc. 30 mai 2018, n° 16-20.634, *Société Colly services*. La directive n° 2003/88/CE ne saurait être un point d'appui pour déterminer la rémunération des salariés. La Cour de cassation considère donc que les conventions de forfait sont seulement un mode de rémunération qui doit être distingué de la durée effective du travail, fondée sur le temps de la subordination juridique. En bref, les juges français ne pouvant ignorer la jurisprudence européenne, il aurait fallu au travailleur itinérant

qu'il démontre le temps réel de ses déplacements (entre son domicile et les lieux d'intervention) et de ses interventions pour que les juges français constatent un éventuel dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail et en tirent toutes les conséquences.

(16) CJCE, 1^{er} déc. 2005, *Dellas*, RJS 2/2006, 288, p. 172, n. J.-Ph. Lhernould (en application de la dir. n° 93/104/CE, alors en vigueur). Pour une application dans le secteur des transports (ambulanciers), en relation avec des temps d'équivalence : Cass. Soc. 26 mars 2008, Rev. Dr. Transp., juin 2008, 118.

(17) Loi n° 2426 du 30 oct. 1946, art. 2 (JO 31 oct. 1946).

(18) Mais non pas le détour sur le trajet, en lui-même, quand il s'agit de répondre aux nécessités de la vie courante (l'art. L. 411-2, 2°, CSS admet explicitement que le trajet travail/lieu du repas puisse faire l'objet d'un détour pour les nécessités de la vie courante). Un détour pour déposer une autre personne dans le cadre du « *covoiturage régulier* » est également couvert par la législation sur les accidents de trajet (art. L. 411-2, 2°, CSS).

(19) Côté salarial, l'accident de travail entraîne une protection spécifique en matière de licenciement, qui n'existe pas concernant les accidents de trajet (art. L. 1226-7, al. 1, C. trav.). Côté patronal, l'accident de trajet est sans incidence sur le taux de cotisation que doit verser l'employeur au titre de la législation sur les accidents du travail (art. D. 242-6-3, CSS).

travail, sont des accidents du travail les accidents survenus sur la route entre le domicile et un lieu de rendez-vous désigné par l'employeur, l'accident qui survient lors du repas ou à l'hôtel, tant que le comportement immédiat du travailleur garde un lien suffisant avec sa mission (se restaurer, se reposer le soir venu...). Mais nous sommes ici aux confins tout à la fois de la vie domestique et de la vie de travail : longtemps, cette solution n'a pas prévalu. Ce n'est qu'en 2001 que la Cour de cassation a abandonné la notion « *d'acte de la vie courante* » pour refuser aux accidents survenus à l'hôtel ou lors de repas en cours de mission la qualification d'un accident du travail (20).

Mais par-delà la législation sur les accidents du travail, l'autre versant d'une prise en compte des trajets professionnels, quand ils n'intègrent pas le temps de travail, est celui de leur financement (21), nonobstant les déductions fiscales admissibles (22). Notons que nous sommes là face à une réglementation assez récente. Elle est donc caractéristique d'une évolution sociétale nouvelle, d'une dimension de la vie quotidienne qui n'était pas perçue avec la même acuité auparavant.

Longtemps, une telle réglementation n'a existé que pour la proche région parisienne : il s'agissait de la « *prime transport* » instituée par un arrêté du 28 septembre 1948 (23). Puis une loi du n° 82-684 du 4 août 1982 réforme cette réglementation locale

en instituant les « *chèques-transports* » : prise en charge partiel des titres d'abonnement souscrits par les salariés de la région parisienne afin de rejoindre leur lieu de travail, dès lors que leur trajet entre dans le périmètre de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens. Mais c'est seulement par l'article 109 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains que se trouve généralisé à tout le territoire le principe du chèque-transport (24). La loi n° 1330 du 17 décembre 2008 ajoute aux transports publics de personnes les services publics de location de vélo, le cas des salariés devant utiliser leur véhicule personnel quand ils habitent en dehors d'un périmètre de transport urbain (25). Divers lois plus récentes détaillent les modalités de participation de l'employeur concernant la prise en charge de l'achat d'un vélo ou d'un vélo à assistance électrique ou les frais de recharge concernant des véhicules automobiles électriques ou hybrides (art. L. 3261-1 et s., C. trav.) (26). L'article L. 1231-15 du Code des transports émet le vœu que les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés et les collectivités territoriales facilitent, autant qu'il est possible, des solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés.

(20) Cass. Soc. 19 juil. 2001, RJS, 10/2001, 1196.

(21) Soulignons également le financement indirect des trajets professionnels par la mesure fiscale du « *versement transport* », qui permet un financement des transports en commun par certaines entreprises (art. L. 2531-2 et s., art. L. 2333-64 et s., CGCT), financement profitant à l'ensemble des usagers, quel que soit le motif du déplacement.

(22) V. l'actuel art. 83, CGI (D. n° 2017-98 du 2 mai 2017) concernant les déductions en matière d'impôt sur le revenu pour les trajets domicile/travail, ainsi que l'art. 6 B de l'Annexe IV au CGI. Il existait également des « *déductions supplémentaires pour frais professionnels* » au profit de certaines professions en vertu de l'art. 5 de l'Annexe IV du CGI. Cette liste, fort longue et hétéroclite (« *forgerons à domicile de la région de Hautes-Rivières* », « *ponceurs, mouleurs, entrecoeurs et rogneurs d'Oyonnax* »...), comportait en particulier certains professionnels itinérants ou mobiles : les PNT de « *l'aviation marchande* » (30 %), « *Chauffeurs et convoyeurs de transports rapides routiers ou d'entreprises de déménagements par automobiles* » (20 %), VRP (30 %). L'employeur et le salarié peuvent encore aujourd'hui pratiquer une « *déduction forfaitaire spécifique* » pour frais professionnels à l'assiette des cotisations pour ces mêmes professions (arr. du 20 déc. 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, art. 9, JO 27/12, toujours en vigueur). Dans ce cas, « *l'assiette des cotisations est alors constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au travailleur salarié ou assimilé à titre de remboursement des frais professionnels, à l'exception de celles versées, d'une part, à certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés par le travailleur salarié ou assimilé*

et, d'autre part, de celles versées au titre d'avantages venant en contrepartie de contraintes professionnelles particulièrement lourdes ». Une liste de ces exceptions est jointe en annexe de cet arrêté. Par voie conventionnelle, certains travailleurs itinérants peuvent bénéficier d'avantages sociaux compensant les frais engagés en cours de déplacement. De la sorte, les conducteurs du secteur des transports routiers (conv. coll. de branche du 21 déc. 1950, Ann. I, art. 10) peuvent bénéficier d'indemnités pour certains frais professionnels liés à leurs déplacements (découchements, repas...). Ces avantages sont fondés sur un accord du 30 avr. 1974 sur les frais de déplacement. Par un protocole d'accord du 4 oct. 2017 (art. 5), le gouvernement s'est engagé à maintenir les spécificités fiscales et sociales découlant de l'accord du 4 avr. 1974.

(23) V. également la loi n° 60-760 du 30 juil. 1960 créant un supplément à cette prime afin de compenser l'augmentation des tarifs des transports parisiens. Anc. art. L. 142-3 et s., C. trav. et anc. art. D. 142-1 et s., C. trav.

(24) V. également la loi n° 2006-1770 du 30 déc. 2006 (art. 69) qui élargit notamment l'utilisation des chèques-transports à l'utilisation des véhicules individuels si les horaires particuliers de travail ne permettent pas l'utilisation de transports collectifs.

(25) Cette réforme fait disparaître le terme de « *chèque-transport* » encore présent dans le nouveau Code du travail instauré à l'automne 2008 (anc. art. L. 3261-5 et s., C. trav.), au sein des dispositions en matière de « *frais de transport* » (anc. art. L. 3261-1 et s., C. trav.), terminologie actuellement en vigueur. V. aussi le D. n° 2008-1501 du 30 déc. 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés.

(26) Loi n° 2010-788 du 12 juil. 2010, loi n° 2015-1786 du 29 déc. 2015. Au niveau réglementaire : D. n° 2016-144 du 11 fév. 2016.

II. Les déplacements au cœur du travail : marginalisation des tâches annexes

Il y a donc les salariés dont les déplacements à titre professionnel se limitent aux trajets domicile/travail et il y a aussi des travailleurs qui sont appelés à se déplacer, ponctuellement ou régulièrement, à la demande de leur employeur. Pour ceux qui se déplacent de façon régulière pour leur employeur, on pourrait affirmer que leur métier est de se déplacer. Mais cette assertion reste très vague.

Pour de nombreux travailleurs itinérants, l'essentiel du temps de travail ne se déroulera pas dans un établissement précis, ni même sur des chantiers ponctuels, mais à circuler pour rejoindre divers sites d'intervention. Néanmoins, le cœur de métier de ces salariés reste extérieur au déplacement. Ils vont se déplacer continuellement afin d'exécuter des tâches sédentaires ponctuelles : négocier et vendre (VRP, commerciaux...), contrôler et relever des informations, entretenir, réparer ou monter des appareils... Ces salariés sont, certes, des travailleurs itinérants. Mais, juridiquement, ils restent des travailleurs sédentaires, car le droit français ne saisit pas pour autant leur situation marquée par l'itinérance pour les assujettir à une réglementation particulière. Or, ce n'est pas le cas de certains travailleurs itinérants que l'on qualifiera de « *travailleurs mobiles* » (a). Pour ces derniers, la centralité accordée aux tâches liées directement aux déplacements du véhicule (b) entraîne une certaine marginalisation des tâches annexes (c).

A. Définir juridiquement le travailleur mobile

Force est de constater que seuls les travailleurs dont le métier est la conduite et l'accompagnement des outils de transport font l'objet d'une réglementation spéciale. Juridiquement, des dénominations particulières leur seront réservées. On parlera en droit français de personnel roulant (route, chemins de fer) ou navigant (aérien, maritime, fluvial) (27). On utilisera le terme de « *travailleur mobile* » en droit européen (28) et, très souvent, on y ajoutera qu'il

s'agit du personnel itinérant des transports, signalant ainsi que la finalité ultime de leur mission est de participer à des opérations de transport.

Un marqueur contemporain de la différence du salarié de droit commun, salarié sédentaire bien qu'itinérant, vers le travailleur mobile voué aux fonctions du transport est le basculement de l'ensemble des règles sociales particulières qui caractérisent le statut de ces travailleurs du Code du travail vers le Code des transports (29). Car, certes, « *les dispositions du Code du travail s'appliquent aux entreprises de transport ferroviaire ou guidé, routier, fluvial ou aérien et aux entreprises d'armement maritime, ainsi qu'à leurs salariés* », mais « *sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues* » par le Code des transports « *et sauf mention contraire dans le Code du travail* » ou dans le Code des transports (art. L. 1311-1, C. transp.). Le Code des transports annonce, par ailleurs, que les dispositions sociales particulières qu'il pose peuvent concerner l'ensemble du personnel des secteurs du transport, y compris le personnel sédentaire. Mais, pour l'essentiel, les règles spécifiques mises en place ne concernent que le personnel mobile (navigant ou roulant) (30).

Le personnel mobile est donc celui qui embarque à bord de l'appareil de transport, le plus souvent pour le guider. Mais il peut s'agir aussi du personnel embarqué d'accompagnement des voyageurs. Cette différence justifie la distinction entre « *personnel navigant technique* » et « *personnel navigant commercial* » dans l'aérien et celle entre « *gens de mer* » et « *marin* » dans le maritime (31). Soulignons également que ce personnel mobile ne sera pas nécessairement un travailleur salarié. Il peut être aussi un travailleur indépendant. Bien entendu, dans ce cas, les règles en matière de droit du travail ne s'appliqueront pas. Par contre, on constatera l'application de règles professionnelles propres à ce personnel mobile : la notion de « *métier* » est une dimension importante chez les travailleurs mobiles (32).

(27) V. par ex. : art. L. 1321-6, C. transp.

(28) V. par ex. : art. 3, d) de la dir. n° 2002/15/CE du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles de transport routier ; art. 2, §. 7 de la dir. n° 2003/88/CE du 4 nov. 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

(29) Ord. n° 2007-329 du 12 mars 2007, loi n° 2008-67 du 21 janv. 2008, D. n° 2008-244 du 7 mars 2008, ord. 2010-1307 du 28 oct. 2010, D. 2013-251 du 25 mars 2013. Sur cette question : S. Carré, « Les dispositions sociales du secteur des transports et le Code du travail » (2009), Rev. Dr. Transp., avril, pp. 9 à 17.

(30) De façon générale : art. L. 1311-1 et s. et R. 1321-1 et s., C. transp. ; ferroviaire : art. L. 1261-1 et s., C. transp. et D. n° 2016-755 du 8 juin 2016. ; route : art. L. 3311-1 et s. et R. 3311-1 et s., C. transp. ; fluvial : art. L. 4511-1 et s. et R. 4511-1 et s. ; maritime : art. L. 5541-1 et s. et R. 5561-1 et s. ; aérien : L. 6521-1 et s. et R. 410-1 et s., CAC.

(31) Les gens de mer sont tous ceux qui exercent une activité professionnelle sur un navire. Les marins sont ceux qui participent directement à l'exploitation du navire (art. L. 5511-1, C. transp.).

(32) S. Carré, « La réglementation applicable aux salariés du transport, un droit sous l'influence d'une logique du métier », Revue de Jurisprudence Commerciale, sept./oct. 2016, p. 585.

Par ailleurs, notons qu'il est nécessaire d'être prudent concernant la distinction entre les travailleurs mobiles du secteur des transports et ceux qui ne le seraient pas. Apparemment, en matière sociale (droit du travail et protection sociale), ces règles spécifiques ne s'appliquent que si le salarié est employé par une entreprise du secteur des transports, c'est-à-dire une entreprise dont l'activité principale serait celle d'assurer des transports (art. L. 1311-1, C. transp.). Mais la situation est ici complexe et fluctuante. Pour la plupart des modes de transport, la profession de transporteur est réglementée. Précisément, on ne peut parfois exploiter professionnellement un appareil de transport qu'à la condition d'être autorisé à le faire par les pouvoirs publics. C'est spécialement le cas des transports aériens et ferroviaires. En d'autres termes, la distinction entre transport public (pour autrui) et transport pour compte propre n'apparaît pas la plus pertinente. Tout transport à titre onéreux nécessite d'être enregistré comme transporteur aérien ou ferroviaire (licence d'exploitant) et il est exigé de l'exploitant des conditions techniques d'utilisation de l'outil de transport telles que seules les entreprises se constituant principalement comme une entreprise de transport pourront, en réalité, effectuer des opérations de transports dans le cadre d'une activité professionnelle (33). Mais cette situation n'est pas exactement celle du transport routier et fluvial. Ne sont des transporteurs routiers et fluviaux que ceux qui effectuent des transports pour autrui (34). Donc, ne sont pas des transporteurs, mais peuvent effectuer des opérations de transports à titre professionnel, ceux qui effectuent seulement ces opérations pour compte propre (par ex., une entreprise de carrière possédant sa propre flotte de bateaux).

Ainsi, pour les transports routiers, ne sont concernés par les règles sociales spécifiques aujourd'hui décrites dans le Code des transports que les salariés mobiles (les conducteurs) relevant des entreprises effectuant des transports publics, entendues comme celles effectuant du transport pour autrui (contrats

de transport) et celles effectuant de la location de véhicules avec chauffeur (35). Les conducteurs routiers effectuant des opérations de transport pour le seul compte d'une quelconque entreprise industrielle sont des salariés itinérants de droit commun, relativement au droit social. Néanmoins, pour le secteur fluvial, la situation est différente dans la mesure où l'article R. 4511-1 alinéa 2 du Code des transports précise que le régime de travail spécifique aux navigants fluviaux s'applique également aux entreprises « *de toute nature exerçant, à titre accessoire, une activité de transport fluvial* ».

Enfin, la profession d'armateur n'est pas une profession réglementée. Est armateur celui qui exploite un navire, qu'il le fasse en compte propre ou pour le compte d'autrui (art. L. 5411-1, C. transp.). Mais sera tenu par le droit social maritime toute personne embarquée à titre professionnel, qui participe en tant que salarié à l'exploitation du navire. Finalement, dans l'aérien, le ferroviaire, le fluvial et le maritime, le mode technique de transport transcende les modalités de l'activité économique et l'ensemble des salariés mobiles de ces modes est donc concerné par des règles sociales particulières. Le transport routier est à part, puisque c'est bien la profession de transporteur public qui commande la mise en œuvre de règles spéciales en matière sociale.

B. La centralité des tâches liées aux déplacements des travailleurs mobiles du transport...

Les travailleurs mobiles sont avant tout des gens de métier. D'abord, ils sont concernés par des règles ayant directement pour seul objet le pilotage du véhicule qu'ils accompagnent. Il ne s'agit donc pas même de règles professionnelles, mais de règles d'utilisation (d'un engin de transport). Mais ces règles, de fait, ne concernent, pour l'essentiel, que des personnes agissant à titre professionnel. Ainsi, outre l'obtention de permis de conduire spécifiques, les conducteurs sur poids lourds ou transport en commun doivent respecter des temps de conduite et de repos parti-

(33) Aérien : règl. (CEE) n° 2407/92 du 23 juil. 1992, puis règl. (CE) n° 1008/2008 du 24 sept. 2008 (V. aussi l'art. R. 330-1 et s., CAC). Est transporteur aérien toute entreprise (ayant ou non un but lucratif) autorisée à assurer des services aériens à titre onéreux ou en vertu d'une location (V. aussi art. L. 6412-1, C. transp.). Le règl. (CE) n° 216/2008 du 20 fév. 2008 définit aussi « l'exploitation commerciale » d'un aéronef comme celle qui est exercée à titre onéreux. Pour des raisons de sécurité, le régime d'autorisation résulte aussi des conditions techniques nécessaires pour assurer des vols (Certificat de Transporteur Aérien) : règl. n° 3922/91 du 16 déc. 1991 (modif. règl. (CE) n° 1899/2006 du 12 déc. 2006). L'emploi régulier de pilotes professionnels et salariés pour des services aériens à titre gratuit semble donc un cas d'école. Ferroviaire : Dir. n° 95/18 du 19 juin 1995 (modif. dir. n° 2001/13 et n° 2004/49) concernant les licences d'entreprises ferroviaires.

Est une entreprise ferroviaire, « toute entreprise à statut privé ou public, dont l'activité principale est la fourniture de prestations de transport de marchandises et/ou de voyageurs par chemin de fer, la traction devant obligatoirement être assurée par cette entreprise ». Pareillement qu'en aérien, la licence d'exploitation ferroviaire se double de conditions techniques homologuées par un Certificat de sécurité ferroviaire (dir. n° 2004/49/CE du 29 avril 2004, puis dir. (UE) n° 2016/798 du 11 mai 2016).

(34) Par ex., pour le transport fluvial de marchandises : art. L. 4421-1, R. 4421-2, C. transp. Pour le transport routier de marchandises : art. L. 3211-1, R. 3211-1 et s., C. transp. (anc. D. n° 99-752 du 30 août 1999, abrog. D. n° 2016-1550 du 17 nov. 2016).

(35) Nonobstant le cas des salariés travaillant dans le secteur des « transports publics particuliers » de personnes (VTC, taxis...).

culiers (Règl. (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006) (36). Autre illustration, il existe un permis de navigation spécifique aux bateaux de commerce (art. R. 4231-2 et s., C. transp.), mais ce sera essentiellement des professionnels qui conduiront ces engins. Les travailleurs mobiles sont aussi tous, peu ou prou, concernés par des règles professionnelles en matière de formation professionnelle et pour l'exécution de leurs tâches d'exploitation à bord des appareils de transport sur lesquels ils embarquent. Parmi les pilotes, le droit aérien distingue les pilotes non professionnels de ceux qui agissent à titre professionnel pour appliquer à ces derniers diverses règles particulières, dont des règles en matière sociale quand ces pilotes professionnels sont aussi des salariés (37). Les gens de mer et les marins sont ceux qui embarquent à titre professionnel sur un navire (38). Mais il peut s'agir d'un travailleur indépendant (le patron de pêche). On appliquera le droit social maritime aux marins embarqués (salariés) et ce droit particulier ne s'applique pas aux marins exerçant finalement une tâche à terre (39).

La centralité accordée aux tâches de pilotage se mesure aussi à l'importance accordée à cette fonction dans le cadre de la durée du travail. Il est très souvent distingué les temps de conduite dans les temps de travail. L'article L. 1311-2 du Code des transports affirme de façon générale que « *la durée du travail des salariés et la durée de conduite des conducteurs sont fixées par décret* ». Alors que la durée du travail de la plupart des salariés se compose de tâches indéterminées décidées par l'employeur dans le cadre du poste tenu par le salarié, la réglementation des

transports opère souvent le partage entre la durée du travail et les temps de pilotage pour restreindre spécifiquement ces derniers temps. La réglementation européenne limite ainsi les temps de conduite des chauffeurs routiers sur véhicule lourd et oppose conduite et repos, indépendamment des temps de travail (40). Le droit aérien fixe une durée limite aux temps de vol (41). Le droit fluvial rhénan détermine des temps de navigation (42). Ces règles sont, en réalité, un droit professionnel, non pas un droit social. Prises pour des raisons de sécurité, elles s'imposent à tous les travailleurs mobiles, y compris les travailleurs indépendants. Elles n'en forment pas moins le cœur des conditions de travail des salariés, travailleurs mobiles, à tel point d'ailleurs que, là où le droit commun ne verrait aucunement un temps de travail lors d'un déplacement professionnel, le droit social des transports a parfois tendance à inclure ces déplacements annexes dans la durée du travail. Ainsi, en droit routier, il a été récemment jugé par la Cour de cassation que le parcours d'approche entre le domicile et le premier lieu de prise en charge d'un conducteur « *poids lourd* », hors de l'établissement de rattachement, devait être pleinement intégré à la durée du travail, quelle que soit la longueur du trajet. Cela constitue un revirement de jurisprudence, en cohérence néanmoins avec la décision prise par la Cour de justice de l'union européenne en 2015 (43), dont cet arrêt constitue une interprétation extensive (44).

Mais la centralité accordée aux tâches de conduite de l'engin de transport va avoir pour corollaire une certaine marginalisation des autres tâches du

(36) L'art. 1^{er} du règl. (CE) n° 561/2006 renvoie à des préoccupations professionnelles (égalisation de la concurrence, conditions de travail, sécurité), mais l'art. 2 détermine le champ de compétence de cette réglementation en fonction des caractéristiques matérielles des véhicules. Soulignons que la réglementation sur les temps de conduite ne s'applique en principe pas aux conducteurs de bus urbains.

(37) Dispositions applicables à tout le personnel navigant (art. L. 6511-1 à L. 6511-11, C. transp.), puis seulement aux navigants professionnels (art. L. 6521-1 à L. 6527-10, C. transp.). Parmi ces dernières règles, certaines ne s'appliquent qu'aux salariés.

(38) Art. L. 5511-1, 3^e et 4^e, C. transp.

(39) Les gens de mer et les marins exercent leur activité professionnelle « *à bord d'un navire* » (art. L. 5511-1, 4^e). Le droit du travail maritime est applicable aux marins de concert avec les règles du Code du travail (art. L. 5541-1, C. transp.) et tout contrat de travail ayant pour objet « *un service à bord d'un navire* » est un contrat d'engagement maritime (art. L. 5542-1, C. transp.). Explicitement, certaines règles du Code du travail ne s'appliquent pas aux marins (par ex. en matière de durée du travail et rémunérations : art. L. 5544-1, C. trav.).

(40) Art. 6 et 7, règl. (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006. La réglementation routière européenne, indépendamment des temps de travail, tend aussi à limiter les temps de conduite en approche, avant que ne débutent les opérations de transport

menées à titre professionnel. Par exemple, les temps de trajet à partir du domicile pour se rendre au lieu de prise en charge d'un véhicule lourd qui ne serait pas stationné dans l'établissement de rattachement ne doit pas être considéré comme une période de repos au sens de cette réglementation (art. 9, §. 2 du règl. n° 561/2006). N'est pas un « *établissement* » de rattachement un centre d'exploitation qui ne serait pas le lieu de rattachement concret du conducteur. Dès lors, la durée du convoiement du travailleur vers ce centre d'exploitation n'entre pas dans les temps de repos (CJUE, 29 avr. 2010, aff. 124/09, *Smit Reisen*, Rev. Dr. Transp. 2010, comm. 144, n. L. Grard).

(41) Par ex. v. art. L. 6525-2, al. 1, C. transp. (900 h/an).

(42) Art. 3.08 et s. du Règlement relatif au personnel de la navigation du Rhin (RPN).

(43) CJUE, 10 sept. 2015, op. cit.

(44) En effet, l'arrêt de la CJUE a été rendu vis-à-vis de travailleurs itinérants n'ayant aucun établissement d'attache. À noter aussi que les parcours d'approche étaient effectués, en l'espèce, à l'aide des camions de l'entreprise : Cass. Soc. 12 janv. 2016, n° 13-26.318, PA, 30 juin 2016, n. S. Carré, 17 ; *JCP* éd. S, 2016, 1077, n. M. Morand (anc. jurisp. : Cass. Soc. 4 fév. 2009, *JurisData* n° 20 09 04 69 48, Rev. Dr. Transp., comm. 140 : le parcours d'approche entre le domicile et le premier lieu de prise en charge du conducteur n'entre pas dans la durée du travail dès lors que ce parcours n'est pas plus long que le parcours pour rejoindre l'établissement).

travailleur mobile. Ce lien est perceptible au 2^{ème} alinéa de l'article L. 1311-2 du Code de transports, qui traite de la durée du travail de ces travailleurs du transport. On y affirme que « *le temps de travail des salariés chargés de la conduite ou du pilotage (...) comprend le temps consacré à la conduite, ainsi que, dans des conditions fixées par voie réglementaire, le temps pendant lequel ils sont à la disposition de l'employeur* ». Tout se trouve dans cette restriction, « *dans des conditions fixées par voie réglementaire* ». Car le premier alinéa du même article admet que ces travailleurs sont soumis à un environnement spécifique : il est tenu compte, pour la détermination de la durée du travail et des temps de conduite, « *du progrès des conditions techniques, économiques et sociales et des sujétions particulières liées à l'irrégularité des cycles de travail, aux contraintes de lieux et d'horaires et aux responsabilités encourues à l'égard des personnes transportées et des tiers* ». Or, précise l'article L. 1311-3 du Code de transports, « *les opérations de transport (...) ne doivent en aucun cas être conduites dans des conditions incompatibles avec l'application des dispositions relatives aux conditions de travail et de sécurité* ». La priorité donnée ainsi aux opérations de pilotage pour des raisons de sécurité implique qu'il puisse être trouvé des solutions flexibles au regard des autres tâches effectuées par le travailleur mobile.

C. ... Entraîne une marginalisation des tâches annexes aux déplacements

Remarquons d'abord qu'une grande part des règles particulières applicables aux travailleurs mobiles du transport concerne l'aménagement de la durée du travail. Pour les transports ferroviaires (SNCF mise à part), routiers et fluviaux, il s'agit même de l'essentiel des dispositions. Pour les transports aériens, et plus encore en droit maritime, ce constat doit être nuancé. Il y a également de nombreuses autres règles spécifiques relatives à la formation et à la rupture du contrat, aux relations collectives du travail, aux rémunérations et à la protection sociale.

Concernant le temps de travail de ces salariés, c'est-à-dire le temps pendant lequel ils restent sous la subordination de l'employeur, il est utile de partir de cette observation très générale : un voyage entrepris

doit être achevé, tant pour des raisons de sécurité que pour des raisons commerciales. La difficulté à parachever la mission en temps voulu sera d'autant plus grande que le travailleur se trouvera isolé par le déplacement même de l'engin de transport et l'absence d'un équipage ou d'une infrastructure conséquente « à terre » favorisant les relèves (cas de nombreux conducteurs routiers, de la batellerie artisanale, des pilotes d'avion). Quoique ces deux arguments, économique et sécuritaire, soient incommensurables, ils incitent l'un et l'autre à ce que, à l'intérieur du cadre de la durée maximale du travail (10 h/jour ; 48 h/sem.) (45), il puisse du moins être trouvé des arrangements divers concernant les horaires et les repos (46). Cet état du droit français, au moins concernant la durée hebdomadaire maximale du travail, est globalement celui du maritime, du ferroviaire, de la batellerie industrielle et du transport routier de voyageurs (47). Les travailleurs mobiles de ces secteurs du transport sont à l'unisson des règles de droit commun en matière de durée hebdomadaire du travail. Mais concernant le transport aérien, le transport routier de marchandises (TRM) et la batellerie artisanale, il a été mis en place des mécanismes qui aboutissent tous à édulcorer le temps de travail de ces salariés, et spécialement l'ensemble des tâches et sujétions qui sortent des opérations de conduite (manutention, attentes, tâches administratives d'entretien du véhicule ou de préparation).

Concernant les chauffeurs routiers du secteur du TRM, les conducteurs « *longue distance* » et « *courte distance* » sont tenus à des « *temps de service* » (art. D. 3312-45, C. transp.) (48). Cette norme, qui se superpose aux règles en matière de temps de travail, autorise qu'ils soient employés tant au-delà de la durée maximale journalière du travail que de la durée hebdomadaire maximale du travail. Mis en place au prétexte que ces conducteurs routiers connaîtraient des périodes de latence durant leur temps de travail, les temps de service sont donc un mécanisme d'équivalence par lequel l'écoulement d'un temps effectif au service de l'employeur équivaut à une durée fictive et forfaitaire du temps de travail (art. L. 3121-13, C. Trav.). Mais sachant que la réglementation européenne fixe des temps maximaux de conduite

(45) Durée maximale journalière : art. L. 3121-18, C. trav. ; durée maximale hebdomadaire (sur une semaine isolée) : art. L. 3121-20, C. trav.

(46) Concernant les chauffeurs routiers du transport routier de marchandises (TRM), v. ces deux contributions complémentaires : « Réglementation du travail et processus d'industrialisation dans le secteur du transport routier de marchandises », DS, 2012, n° 5, p. 494 ; S. Carré, H. Desfontaines, « De l'engagement au service du transporteur au temps de service des conducteurs. Mesure du travail et norme temporelle du travail des chauffeurs routiers en France », Droit et Société, n° 95, p. 131.

(47) Cependant, même dans le secteur du transport routier de voyageurs, certaines règles aboutissent à l'édulcoration des temps sortant de la conduite. Il faut ainsi mettre à part les ambulanciers, assujettis à un mécanisme d'équivalence en matière de calcul de la durée du travail (art. D. 3312-31, C. transp.). Autre illustration, les temps de roulage, hors conduite, en présence d'un double équipage ne sont décomptés que pour 50 % pour les conducteurs routiers du transport routier interurbain (art. D. 3312-26, C. transp.).

(48) Art. D. 3312-36, D. 3312-50, C. transp.

(règl. (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006) et que, tant cette législation (dir. n° 2002/15/CE du 11 mars 2002) que la réglementation française (art. L. 1311-2, al. 3, C. transp.) intègrent ces temps de conduite dans la durée du travail, sachant également que le pilotage, au cœur de la fonction de ces travailleurs, ne peut évidemment pas être une période d'inaction, ce sont bien les tâches et sujétions sédentaires de ces travailleurs qui sont donc tendanciellement écartées du calcul de la durée du travail : les temps de conduite ne sauraient être, en réalité, allongés au prétexte d'un coefficient de minoration lors du calcul de leur durée à partir d'un mécanisme d'équivalence.

Concernant le personnel navigant de la batellerie artisanale (précisément pour un « *bateau exploité en flotte classique* »), nous sommes également en présence d'un mécanisme d'équivalence, fondé sur l'article L. 3121-13 du Code du travail. Au temps de travail, se superpose ici la norme dite des « *temps de présence* » (art. D. 4511-15, C. transp.). Concernant ce personnel navigant, il n'existe pas de durée limite de navigation regroupant les tâches d'exploitation du bateau (pilotage, manœuvres, amarrage...) qui viendrait se cumuler aux règles sur la durée du travail. C'est donc l'ensemble des activités du marinier qui sont tendanciellement impactées par ce mécanisme d'équivalence (tâches d'exploitation, entretien du bateau, manutention des marchandises, surveillance...) (49).

Concernant enfin le personnel navigant de l'aéronautique civile, la situation est différente. Il n'y a pas, à strictement parler, de mécanisme d'équivalence. En lieu et place existe une conversion du temps de travail

en heures de vol. Cette institution est caractéristique de la centralité accordée aux tâches aéronautiques chez le personnel navigant en transport aérien. En quelque sorte, on est navigant (on est pilote...) avant d'être salarié. Le temps de vol est « *le temps décompté depuis le moment où l'aéronef commence à se déplacer en vue de gagner l'aire de décollage jusqu'au moment où il s'immobilise à la fin du vol* » (art. D. 422-1, -a, CAC) (50) et « *il est admis (...) qu'à la durée légale du travail effectif (...) correspond un temps de travail exprimé en heures de vol par mois, trimestre ou année civile...* » (art. L. 6525-3, C. transp.) (51).

Il a pu être décidé par le passé qu'aucune des tâches effectuées à terre (préparation de vol, attente, par ex.) n'entrait légalement dans la durée du travail (52). Cependant, le droit européen a institué un « *temps de service* » (dir. n° 2000/79/CE du 27 nov. 2000), en vertu de quoi le droit français pose aujourd'hui que « *le temps de service comprend au moins la somme des temps de vol, des temps consacrés aux activités connexes au vol et de certaines fractions (...) du temps pendant lequel le salarié est présent sur le site de travail et susceptible, à tout moment, d'être appelé à une tâche relevant de son contrat* » (art. L. 6525-2, C. transp.). Mais, nonobstant des accords d'entreprise ou de branche ou des stipulations contractuelles, ces temps de service ne sont pas la mesure adéquate pour déterminer la rémunération des PNT et PNC. La rémunération n'est pas indexée, heure par heure, au déroulement des temps de service, qui ne fixent ainsi qu'une limite temporelle à la durée pendant laquelle le navigant aérien est au service de son employeur (53).

Stéphane Carré

(49) Durée maximale de présence : 14 h/jour et 59 h/sem. (art. D. 4511-15, C. transp.). Encore peut-on bien distinguer les tâches de conduite du bateau des autres tâches d'exploitation en navigation. L'art. L. 1311-2, al. 3 du Code des transports ne semble admettre aucune adaptation dans le calcul de la durée du travail pour les tâches de conduite. Ce sont les temps pendant lesquels le travailleur est à disposition de l'employeur qui sont susceptibles de faire l'objet d'adaptation. En même temps, il est vrai que ces temps de subordination comprennent ceux de la conduite... Sur le Rhin, un accord international de Genève du 21 mai 1954 reste applicable (v. art. L. 4512-1, C. transp.) et fixe des temps de repos minimaux de nuit en période de navigation

(art. 7). Par ailleurs, un accord européen a été conclu le 15 fév. 2012. Cet accord admet une durée maximale de travail sur la semaine de 84 heures. (cl. 3).

(50) V. aussi l'art. L. 6525-2, al. 2, 2°, C. transp.

(51) V. aussi l'art. D. 422-4 et D. 422-8, CAC (durée légale du travail en heures de vol : 75 h mensuelle et 740 h sur l'année).

(52) Cass. Soc. 27 sept. 2006, Bull. civ. 2006, V, n° 291.

(53) S. Carré, « Le droit social aérien, entre libéralisation économique et contraintes de sécurité », *Revue Française de Droit Aérien et Spatial*, vol. 280, n° 4/2016, pp. 402 et 403.

**ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (AFDT)**

www.afdt-asso.fr