

---

## Les temps de déplacement

### Article 5.3.3.2 de la CCNS

L'article L. 3121-1 du Code du travail donne une définition du temps de travail effectif :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

La qualification de temps de temps travail effectif emporte plusieurs conséquences, notamment :

- Rémunération de chaque heure effectuée,
- Comptabilisation dans le calcul des heures supplémentaires.

La question se pose de savoir si le temps de trajet (de déplacement) est du temps de travail effectif.

Le droit du travail distingue plusieurs temps de trajet, en fonction de la qualification, la réponse varie :

- Le déplacement domicile – lieu habituel de travail,
- Le déplacement entre 2 lieux de travail,
- Le déplacement en dehors des heures habituelles de travail.

La CCNS adapte les dispositions prévues par le Code du travail.

Cette fiche a comme objectif de définir et expliquer le régime des différents temps de trajet afin de vous permettre une meilleure gestion de ceux-ci.

## LE DEPLACEMENT DOMICILE – LIEU HABITUEL DE TRAVAIL

Selon une jurisprudence constante, le trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est **pas du temps de travail effectif** (notamment Soc, 5/06/2001, n°98-46.371).

=> Vous n'êtes pas tenu de décompter ces heures comme du temps de travail effectif, c'est-à-dire de les rémunérer et de les décompter dans le calcul des heures supplémentaires.

### ?! Qu'est-ce que le lieu de travail habituel ?

Le lieu de travail habituel est l'endroit dans lequel s'exécute en temps normal le contrat de travail.

Très souvent, il s'agira du lieu mentionné au contrat de travail.

*Exemple : gymnase pour un entraîneur ; siège du club pour la secrétaire d'un club qui travaille effectivement au siège du club...*

La question est plus délicate lorsque les salariés n'ont pas un lieu de travail habituel (salariés formateurs, salariés itinérants...).

## LE DEPLACEMENT ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL

Selon une jurisprudence constante, le trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail est qualifié de **temps de travail effectif dans la mesure** où le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

=> Si vous demandez à votre salarié occupé sur un premier lieu de travail de rejoindre un second lieu de travail, au cours de sa journée de travail, vous devrez décompter ses heures de déplacement comme du temps de travail effectif : les rémunérer comme tel, les faire entrer dans le décompte des heures supplémentaires le cas échéant.

En revanche, si votre salarié utilise ce temps de trajet par commodité personnelle (détour pour des courses, chercher son enfant à l'école...), ce temps de déplacement ne sera vraisemblablement pas à considérer comme du temps de travail effectif, le salarié n'étant pas durant ce laps de temps à votre disposition et ne se conformant pas à vos directives.

*Exemple :*

*Votre entraîneur intervient le mercredi de 14h à 16h dans le gymnase X, puis il est prévu qu'il intervienne, toujours dans le cadre du contrat de travail qui vous lie, dans un autre gymnase de 17h à 18h. Entre ces 2 gymnases, votre salarié à ½ heure de trajet.*

*Cette ½ heure est du temps de travail effectif : vous devez donc rémunérer cette demi-heure.*

## LE DEPLACEMENT EXCEDANT LE TEMPS NORMAL DOMICILE – LIEU HABITUEL DE TRAVAIL

Le Code du travail et la convention collective prévoient un **régime particulier applicable aux déplacements qui excéderaient le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.**

Ce régime concerne particulièrement les salariés amenés à se déplacer hors leur lieu de travail habituel (salariés en formation...), sur de longs trajets (accompagnement de groupe...), ou les salariés ayant des lieux de travail multiples, itinérants.

### ● LE TEMPS DE DEPLACEMENT QUI EXCEDE LE TEMPS NORMAL DE TRAJET DOMICILE – LIEU HABITUEL DE TRAVAIL N'EST PAS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L'article L. 3121-4 du Code du travail dispose 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, déterminée par convention ou accord collectif [...] ».*

=> Le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet domicile – lieu de travail, n'est pas du

temps de travail effectif.

Il n'est pas rémunéré en tant que tel, et n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires ou encore le décompte du temps de travail de manière générale.

Cependant, ces temps de déplacements ouvrent droit à des contreparties pour les salariés sous forme de repos ou financières.

### **? ! Qu'est-ce que le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ?**

La question se pose de savoir ce qu'est le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette question en amène une autre : doit-on prendre comme référence la situation particulière de chaque salarié ou « un salarié type ».

Dans l'attente d'une position jurisprudentielle, il nous semble devoir prendre en considération la situation de chaque salarié pris individuellement, le point de départ du déplacement étant le domicile des salariés. Le Conseil constitutionnel semble implicitement retenir cette solution en affirmant que « *le fait 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 constitutive d'une rupture d'égalité, inhérent à la liberté de choix du domicile* » (n°2004-509 DC).

*Exemple :*

*Hypothèse de deux salariés d'une structure située à Paris, l'un vit au Mans (2h de temps de trajet du domicile), l'autre à Antony (1/2 heure de temps de trajet du domicile).*

*Ces deux salariés partent en formation à Rennes.*

*Le salarié du Mans, pour se rendre à Rennes, aura un temps de trajet de 1h30.*

*Le salarié d'Antony, de 2h45.*

*Pour le salarié vivant au Mans le temps de déplacement en vue de la formation n'excède pas le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Le temps de déplacement ne sera pas comptabilisé comme du temps de travail effectif (trajet domicile – lieu de travail) et ne donnera pas lieu à contreparties.*

*Le salarié d'Antony, aura un temps de trajet excédant son temps normal de trajet (2h45 au lieu d/1/2h). Ce temps ne sera pas décompté comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à contreparties.*

### **● LE TEMPS DE DEPLACEMENT QUI EXCEDE LE TEMPS NORMAL DE TRAJET DOMICILE – LIEU HABITUEL DE TRAVAIL OUVRE DROIT A DES CONTREPARTIES**

La CCNS prévoit la prise en compte de ces temps de déplacements conformément au Code du travail et instaure des contreparties.

Ainsi, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à une contrepartie.

*=> Il semble, en l'absence de précisions, que le point de départ du calcul de la durée du déplacement (base de calcul des contreparties) soit le domicile du salarié.*

Il s'agit d'une contrepartie sous forme de repos :

- Jusqu'à 18 heures de déplacement dans le mois : repos de 10% des heures effectuées.

*Exemple:*

*Votre salarié effectue 10 heures de déplacement cumulées sur le mois de juin. Il aura droit à 1 heure de repos en contrepartie.*

-Au-delà de 18 heures de déplacement dans le mois : repos de 25% des heures effectuées au-delà de 18 heures de déplacement.

*Exemple:*

*Votre salarié effectue 25 heures de déplacement cumulées sur le mois de juin.  
Au titre des 18 heures : il aura droit à 1,8 h de repos en contrepartie (soit 1h48)  
Au titre des 7 heures : il aura droit à 1,75 h de repos en contrepartie (soit 1h45)  
Soit un total de 3h33 de repos en contrepartie*

Il est possible que vous préfériez le versement d'une contrepartie financière. Dans cette hypothèse, vous devrez prévoir un accord écrit avec votre salarié, et la compensation financière devra être au moins équivalente au repos.

*Exemple :*

*Si votre salarié effectue 25 heures de déplacement et que vous optez pour une contrepartie financière, vous devrez lui verser au minimum 3h33 x son taux horaire.*

## **● LE VERSEMENT DE CONTREPARTIES NE DOIT PAS ETRE L'OCCASION DE DIMINUER LA REMUNERATION DE VOTRE SALARIE**

L'article L. 3121-4 prévoit également que :

*« La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire ».*

Le fait que votre salarié fasse des déplacements professionnels (domicile – lieu inhabituel de travail) pendant ses horaires habituels de travail ne doit pas avoir pour effet de réduire sa rémunération.

*Exemple :*

*Un salarié palois commence le travail habituellement à 8h30, mais à cette heure il est dans un vol pour Paris afin d'assister à une réunion au sein de sa Fédération planifiée à 11h.*

*Ce temps de déplacement n'est pas du temps de travail effectif. Le commencement de la réunion marquera le commencement du décompte du temps de travail effectif.*

*Cependant, vous ne pourrez pas lui retirer ses heures de déplacement, afin de réduire sa rémunération (vous ne lui retirerez pas 2h30 de travail en absence).*