France Télécom : Quand la gestion d'entreprise franchit la ligne rouge du harcèlement moral institutionnel

Le **21 janvier 2025** (1), la Cour de cassation dans l'affaire **France Télécom** marque un tournant décisif en consacrant la notion de harcèlement moral institutionnel. Cette affaire, emblématique des dérives du management, illustre comment une politique d'entreprise peut engendrer un climat de souffrance systémique, au point d'engager la responsabilité pénale des dirigeants.

Dans le cadre d'une restructuration massive, France Télécom a mis en place dès 2006 une politique de réduction d'effectifs drastique visant à déstabiliser les salariés afin de les inciter au départ. Ce qui a conduit à mettre en place des milliers de suppressions de postes, mutations forcées, surcharge de travail, pression des résultats ou à l'inverse une absence de travail, un contrôle excessif et intrusif, réorganisations multiples et désordonnées, attribution de missions dévalorisantes, absence de soutien adaptés des ressources humaines, manœuvres d'intimidation et diminutions de rémunération.

Condamnés en **2019** pour harcèlement moral institutionnel, avec confirmation en appel en **2022**, les prévenus ont formé un pourvoi en cassation.

La question centrale posée à la Cour était de savoir si une politique managériale globale, appliquée à l'ensemble des salariés, pouvait être qualifiée de harcèlement moral au sens de l'article 222-33-2 du Code pénal (2), qui réprime « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Or, jusqu'ici, le harcèlement moral était interprété comme une relation interpersonnelle entre un ou des harceleurs et une ou plusieurs victimes identifiables. Les dirigeants de France Télécom contestaient leur condamnation en faisant valoir que l'infraction de harcèlement moral suppose une relation directe entre l'auteur et les victimes ; leur politique d'entreprise visait des objectifs économiques, non à cibler personnellement des salariés ; et arguant enfin que la liberté d'entreprendre et le pouvoir de direction des employeurs risquaient d'être restreints par une interprétation trop large du droit pénal.

Par son **arrêt du 21 janvier 2025**, la Haute juridiction consacre pour la première fois le harcèlement moral institutionnel, affirmant qu'une stratégie managériale délibérée de la direction dégradant les conditions de travail peut suffire, même sans relation directe entre l'auteur et les victimes.

Une interprétation extensive du droit

La difficulté résidait dans l'application de ce texte à des politiques d'entreprise qui, sans viser directement des salariés nommément désignés, avaient pour conséquence d'engendrer un climat professionnel oppressant.

La Cour de cassation a surmonté cette difficulté en s'appuyant sur les **travaux préparatoires de la loi du 17 janvier 2002** (3), qui distingue le harcèlement moral individuel, professionnel et institutionnel. Elle a jugé que la restructuration brutale de France Télécom **excédait les limites acceptables du pouvoir de direction**, notamment par ses objectifs de suppression de postes et ses méthodes coercitives. L'intentionnalité des dirigeants a été déduite des alertes syndicales, du nombre élevé de suicides et des déclarations publiques des anciens dirigeants, dont celle du PDG affirmant vouloir faire partir les salariés "*par la porte ou par la fenêtre*".

La Haute juridiction établit un nouveau cadre juridique, selon lequel une stratégie de gestion brutale et coercitive peut tomber sous le coup du droit pénal en retenant que :

- Une politique d'entreprise peut être constitutive de harcèlement moral, dès lors qu'elle génère de manière délibérée une dégradation des conditions de travail et « *dépasse le pouvoir de direction* »
- Il n'est pas nécessaire que les victimes soient identifiées individuellement, un climat général délétère suffit à caractériser l'infraction.
- Le terme "autrui" employé dans l'**article 222-33-2 du Code pénal** ne se limite pas à une relation interpersonnelle mais peut s'appliquer à un collectif de salariés.

Un progrès social, une ligne floue pour les employeurs

Cette extension du harcèlement moral vise à mieux protéger les salariés, mais soulève des questions sur la sécurité juridique. L'un des principes fondamentaux du droit pénal est celui de l'interprétation stricte de la loi (**article 111-4 du Code pénal (4)**). En reconnaissant le harcèlement institutionnel sans mention explicite dans la loi, la Cour élargit l'infraction au-delà du cadre prévu par le législateur.

Si elle empêche les dirigeants de se soustraire à leur responsabilité en se cachant derrière le pouvoir de direction reconnu par le **Code du travail**, il est possible de se demander si une telle décision pourrait exposer les employeurs à des poursuites pour des choix managériaux en période de crise, même sans intention réelle de nuire. Toutefois, les dirigeants peuvent être rassurés puisque dans cette affaire, la condamnation est due à l'adoption d'une politique visant clairement à déstabiliser le personnel et créer un climat anxiogène dans le but que les salariés démissionnent.

L'absence de texte législatif encadrant spécifiquement le harcèlement institutionnel laisse une marge d'appréciation importante aux juges, ce qui pourrait conduire à une insécurité des prises de décisions pour les employeurs. Les employeurs devront désormais redoubler de prudence dans la mise en œuvre de leurs politiques d'entreprise et décisions stratégiques.

Quels impacts pour les entreprises et comment prévenir ce risque ?

Cette décision de la Cour de cassation ne remet pas en cause la légitimité des restructurations, mais elle impose aux entreprises une vigilance accrue quant aux méthodes employées. Il ne s'agit pas de sanctionner une réorganisation en tant que telle, mais de réprimer les pratiques abusives qui génèrent une souffrance collective.

Face à ce risque, les entreprises doivent adopter des stratégies de prévention comme revoir les politiques de gestion des ressources humaines pour s'assurer qu'elles ne créent pas un climat anxiogène, en mettant en place des dispositifs de dialogue social pour associer les représentants des salariés aux décisions de restructuration, en formant les managers aux risques psychosociaux pour éviter des méthodes de management coercitives ou en mettant en place un suivi des salariés lors des périodes de transition afin d'identifier et d'atténuer les facteurs de stress.

Cet arrêt souligne l'importance d'une réflexion plus large sur l'équilibre entre performance économique, pouvoir de direction et respect des conditions de travail des salariés.

Camille CHIAMPI

Sources :

(1) Cour de cassation – Chambre criminelle – 21 juin 2025, n°22-87.145

(2) Article 222-33-2 du Code pénal

(3) Travaux préparatoires à la loi n°2022-73 du 17 janvier 2002

(4) Article 111-4 du Code pénal

Liberté d'expression au travail : jusqu'où peut aller la surveillance des employeurs ?

Au sens de l'**article L. 2281-1 du code du travail** (1), la liberté d'expression en milieu professionnel est introduite comme étant « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* ». Dès lors, son intérêt s'entend particulièrement à l'égard des salariés et à l'utilisation qu'ils peuvent en faire des divers outils qui les entourent. Néanmoins, l'absence de respect des dispositions légales peut entraîner de lourdes conséquences pour le salarié.

A cet égard, des précisions quant aux limites de la liberté d'expression ont notamment été amenés et mis en exergue dans un arrêt de la Cour de cassation réunie en **Chambre sociale du 11 décembre 2024, n°23-20.716** (2). Dans cette affaire, un salarié a été engagé par une société en tant que « business unit manager » en 2011 et bénéficiait également des fonctions de conseiller du président depuis 2016. Toutefois, en 2018, il a été licencié pour faute grave suite au refus de collaborer avec la nouvelle direction et ayant tenu des propos critiques et dénigrants à l'égard de la société et des dirigeants par SMS via son téléphone professionnel. A cet égard, il saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et demander la reconnaissance de l'absence de cause réelle et sérieuse.

Ainsi, le salarié a été débouté de sa demande par la Cour d'appel de Paris en 2023 confirmant le licenciement pour faute. Dès lors, le salarié forma un pourvoi en cassation.

En effet, selon ses propos, il aurait exercé sa liberté d'expression sans abus et l'échange de SMS se serait tenu dans un cadre restreint. Lequel n'était pas destiné à être rendu public et constituait une conversation privée. Quant à la société, cette dernière, soutenait que les propos tenus étaient injurieux et dénigrants, constitutif d'une faute grave ayant pour effet l'établissement du licenciement.

Toutefois, la Cour de cassation est venue rappeler que le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression à condition de ne pas commettre d'abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. A cet effet, la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision rendu par la Cour d'Appel.

Elle retient qu'en l'espèce, les SMS litigieux ont été envoyés via le téléphone professionnel mis à disposition par l'employeur et portaient sur des sujets professionnels, donc ne relevaient pas du domaine privé. Elle considère ainsi que l'existence d'un tel abus était caractérisée par l'emploi de termes injurieux et excessifs.

De plus, les messages étaient adressés à des salariés encore en poste ou à d'anciens employés en conflit avec l'entreprise, et leur contenu portait sur des sujets liés à l'activité professionnelle.

Enfin, elle affirme également qu'il importait peu que ces propos n'aient été destinés à être rendus publics, ils pouvaient servir de fondement à une sanction disciplinaire. Dès lors, par cette décision, la Cour de cassation rappelle les limites à l'exercice du droit à la liberté d'expression et à la surveillance des communications.

Au travers de cette illustration, ressort une problématique bien plus complexe : **Comment l'utilisation d'un outil professionnel par un salarié peut-elle justifier une atteinte à sa liberté d'expression et à sa vie privée ?** Au travers de ces précisions soulevées par la Cour de cassation dans cette décision s'organisent à cet égard divers analyses.

Le salarié est-il suffisamment protégé dans son droit à la privée lors de l'utilisation d'un outil professionnel mis à la disposition par l'employeur ?

En effet, la Cour de cassation avait préalablement jugé dans de nombreux arrêts que le caractère personnel des messages émis par un outil professionnel subsistait dès lors que ces derniers bénéficiaient de la mention « personnelle ». Ce fût le cas dans un *arrêt de la Cour de cassation, 1^{ère} civile, 10 avril 2013, n°11-19.530* (3), elle avait notamment jugé que les messages restent personnels si le salarié en a limité l'accès.

De plus, cette affirmation avait été précisé également dans un *arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 15 décembre 2010, n°08-42.486* (4), que « *les courriels adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir or la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels* ».

Toutefois, dans notre cas d'espèce, comment des SMS peuvent-ils être limités ou du moins bénéficier d'une telle mention ? Faut-il qu'à chaque SMS, le salarié ajoute une mention « personnelle » pour garantir sa protection ? Là, encore, la réponse ne semble pas évidente.

Il n'est pas négligeable de rappeler que l'*article 9 du code civil* (5) prévoit que « *chacun a droit au respect de sa vie privée* ». Ainsi, par l'introduction de cet arrêt, celui-ci soulève la frontière entre vie privée et vie professionnelle au travers des messages envoyés sur un support professionnel.

Pour autant, la Cour de cassation se contredit avec ses décisions préalables comme dans l'*arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 23 septembre 2024, n°23-11.860* (6) ou encore dans son *arrêt du 23 octobre 2019, n°17-28.448* (7) où elle avait reconnu que des messages échangés par un salarié au moyen d'une messagerie personnelle, installée sur son ordinateur professionnel, relevaient de la vie privée du salarié et étaient couverts par le secret des correspondances.

De même, dans un *arrêt rendu 25 septembre 2024, n°23-11.860* (8), la Cour de cassation avait statué sur le licenciement d'un directeur général ayant envoyé depuis sa messagerie professionnelle, des courriels contenant des images et des liens à caractère sexuel à l'un de ses subordonnés ainsi qu'à deux personnes extérieures à l'entreprise. La Cour a estimé que ces échanges relevaient d'une conversation privée, sans lien avec l'activité professionnelle et n'ayant pas vocation à être rendus publiques.

Or, par cette contradiction avec l'arrêt d'espèce, cette dernière instaure un cadre instable que ce soit pour les employeurs ou encore les salariés quant à l'utilisation de l'outil professionnel. De plus, elle ne permet pas à ces derniers de comprendre la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle créant un doute certain quant à la protection du droit à la vie privée de ces derniers.

La frontière instable instituée par la Cour de cassation peut-elle tendre à un risque d'instrumentalisation de la surveillance des communications par les employeurs ?

Finalement, l'arrêt d'espèce, soulève une problématique majeure quant à l'équilibre entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur et la protection des droits fondamentaux du salarié. Toutefois, cela pourrait pousser certains employeurs à licencier d'avantage les salariés sur ce fondement. En effet, la Cour de cassation semble ouvrir la voie à une surveillance accrue des communications des employés.

Cependant, cette décision semble aller à l'encontre de l'*arrêt Barbulescu contre Roumanie rendue par la CEDH, le 5 septembre 2017, n°61496/08* (9) qui renforçait davantage la protection des communications électroniques passées sur le lieu de travail. Plus précisément, dans cet arrêt, la CEDH estimait qu'un employeur ne pouvait pas surveiller les communications d'un salarié sans lui avoir préalablement informé de manière claire et sans justification légitime.

Or, dans l'arrêt du 11 décembre 2024, la Cour de cassation ne s'attarde pas sur la question de savoir si le salarié pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ses messages restent confidentiels. Ainsi, à terme, une telle jurisprudence pourrait justifier des pratiques plus intrusives telles que la consultation systématique des emails professionnels, des messages instantanés...

Par cet arrêt, la Cour de cassation appelle les acteurs de la relation de travail à faire preuve de responsabilité, de vigilance et de discernement quant aux propos tenus via à un support professionnel. A l'avenir, les employeurs auront tout intérêt à clarifier davantage les règles encadrant l'utilisation des outils professionnels mis à la disposition de leurs salariés.

Eléonore JULIEN-CARAGUEL

Sources :

- (1) Article L. 2281-1 du Code du travail
- (2) Arrêt Cass. Soc. 11 décembre 2024, n°23-2°.716
- (3) Arrêt Cass. 1^{ère} civ. 10 avril 2013, n°11-19.530
- (4) Arrêt Cass. Soc. 15 décembre 2010, n°08-42.486
- (5) Article 9 du Code civil
- (6) Arrêt Cass. Soc. 23 septembre 2024, n°23-11.860
- (7) Arrêt Cass. Soc. 23 octobre 2019, n°17-28.448
- (8) Arrêt Cass. Soc. 25 septembre 2024, n°23-11.860
- (9) Arrêt CEDH, *Barbulescu contre Roumanie*, 5 septembre 2017, n°61396/08

Discrimination fondée sur le handicap et obligation pour l'employeur d'adapter le poste de travail du salarié handicapé : l'arrêt de la chambre sociale du 8 janvier 2025 (n°23-15.410)

Dans une époque de plus en plus favorable à l'inclusion, l'adaptabilité du poste de travail des personnes en situation de handicap soulève encore des interrogations juridiques.

Par un arrêt en date du 8 janvier 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a dû mettre en balance l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le poste de travail du salarié handicapé et les éléments de fait rapportés par ce dernier laissant supposer une discrimination en raison de son handicap.

En l'espèce, un salarié occupait les fonctions d'agent administratif au sein d'une société depuis 1974. En 2010, ce salarié a obtenu le statut de travailleur handicapé. Licencié pour inaptitude en 2017, avec impossibilité de reclassement, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour harcèlement moral et discrimination du fait de son handicap. Le salarié relève que cette discrimination intervenait à l'occasion du manquement par l'employeur à son obligation d'adaptabilité mais également lors de l'attribution de son indemnité de licenciement, laquelle était minorée en raison de son âge en application des dispositions conventionnelles. À ce titre, ce dernier sollicite des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Après un jugement en première instance devant le Conseil de prud'hommes, l'affaire est portée devant la Cour d'appel de Versailles, laquelle déboute le salarié de ses demandes. La Cour énonce que les éléments de fait rapportés par le salarié ne permettent pas de démontrer un quelconque manquement de l'employeur à son obligation d'adaptabilité. Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

Sur le fondement de l'article L. 5213-6 du Code du travail (1), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'il incombe à l'employeur de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. La Haute juridiction constate, qu'en l'espèce aucune discrimination n'est caractérisée et l'employeur avait pris en considération les préconisations du médecin du travail.

Cet arrêt met en perspective deux éléments. Le premier concerne la discrimination invoquée par le salarié en raison de son handicap. Le second renvoie à une discrimination opérée lors du versement de l'indemnité de licenciement minorée à raison de l'âge du salarié concerné. Abstraction sera faite, au sein de cet article, du volet concernant le versement de cette indemnité, lié au processus de rupture du contrat de travail et non à son exécution.

En tout état de cause, il est ici question de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Pour rappel, cette obligation pèse à la fois sur l'employeur mais également sur le salarié. La bonne foi est une notion relativement abstraite mais qui se concrétise de part les obligations qui en découlent. Pour l'employeur, la bonne foi renvoie notamment à l'adaptation du poste de travail du salarié handicapé.

Mais comment se matérialise cette obligation d'adaptabilité ? Référence peut être faite à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de 2006. Cette convention (5) prévoit la notion "*d'aménagement raisonnable*" à la charge de l'employeur. Il s'agit de "*modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales*". Conjointement, la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 (6) souligne en son article 5 que "*l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser (...)*".

Selon le défenseur des droits (4), ces mesures appropriées dépassent les simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Il s'agit en réalité d'une adaptation active et continue du poste de travail de la personne en situation de handicap. Dès lors, cette adaptation se déroule en différentes étapes.

Premièrement, l'employeur se doit d'identifier de façon objective les aménagements nécessaires. Deuxièmement, l'employeur met en place des mesures appropriées pour répondre à la situation donnée. Il peut s'agir de mesures d'ordre technique, comme par exemple des logiciels spécifiques adaptés à la personne handicapée. Il peut également s'agir de mesures d'ordre organisationnelle, comme par exemple des aménagements de la durée du travail ou bien des systèmes de communication simplifiés. Enfin, il peut s'agir de mesures qui affectent l'ensemble de la collectivité de travail, comme par exemple une répartition des tâches ou une restructuration d'équipe.

Le défenseur des droits souligne, par ailleurs, l'importance d'individualiser chaque situation et de ne pas généraliser les mesures d'adaptation. Pour se faire, certains opérateurs, comme l'Agefiph ou encore Cap emploi, peuvent intervenir afin d'apporter des mesures effectives et compatibles à la situation de la personne.

Ces mesures d'adaptation ont pour objectif sus-jacent d'apporter toutes les garanties nécessaires au respect du principe de non-discrimination qui trouve notamment son fondement à l'article L. 1132-1 du Code du travail (2).

Deux limites sont cependant fixées. D'une part, aucune discrimination n'est établie lorsque la différence de traitement du fait du handicap est justifiée par des mesures objectives, nécessaires et appropriées, conformément à l'article L. 1133-3 du Code du travail (3). D'autre part, une difficulté réside dans la preuve de cette discrimination et soulève l'importance de l'office du juge en la matière.

Si de simple éléments de fait peuvent laisser supposer une discrimination, ces quelques éléments ne garantissent pas pour autant au salarié gain de cause.

Le principe de non-discrimination comprend donc des limites et l'arrêt du 8 janvier 2025 en illustre les conséquences.

Liza GREGORUTTI

Sources :

- (1) Article L. 5213-6 du Code du travail
- (2) Article L. 1132-1 du Code du travail
- (3) Article L. 1133-3 du Code du travail
- (4) Défenseur des droits – Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable
- (5) Convention relative aux droits des personnes handicapées, 12 décembre 2006
- (6) Directive du Conseil 2000/78/CE, 27 novembre 2000

Le temps de trajet entre le domicile et les premier et dernier clients du salarié itinérant, du temps de travail effectif ?

La notion de travail effectif est une notion centrale en droit du travail. En effet, le décompte des heures de travail effectif conditionne la rémunération versée au salarié, un aspect central de la relation de travail établie entre le salarié et son employeur. Le **code du travail** définit cette notion en son **article L. 3121-1** (1) en ces termes : *“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”*.

Un peu plus loin, l’**article L. 3121-4** (2) précise 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 fait l’objet d’une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l’horaire de travail n’entraîne aucune perte de salaire.”*

En pratique, la délimitation de ce qui relève du temps de travail effectif défini à l’**article L. 3121-1** et ce qui relève de l’indemnisation octroyée par l’**article L.3121-4** est parfois compliquée. C’est notamment le cas pour les salariés itinérants, qui n’ont, par définition, pas de lieu de travail habituel et peuvent parfois réaliser de très grandes distances pour se rendre chez un client. Ainsi, dans un **arrêt rendu le 15 janvier 2025 (pourvoi n°23-19.595)** (3), la cour de cassation a une nouvelle fois dû s’interroger à ce sujet.

En l’espèce, un salarié a été embauché comme “technicien CES” pour une société le 21 octobre 2010 avant d’être licencié le 15 juin 2017. Il saisit le Conseil des prud’hommes le 21 septembre 2017 de plusieurs demandes à la fois s’agissant de la rupture de son contrat de travail mais également s’agissant de son exécution. L’affaire a finalement fait l’objet d’un appel.

Ainsi, la cour d’appel d’Aix-En-Provence a rendu deux **arrêts** dont le second en date du **17 mars 2023** corrigeait le premier datant du **20 janvier 2023**. Par ces arrêts, elle rejette notamment les demandes en paiement au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, des congés payés afférents, d’indemnité pour travail dissimulé et d’indemnité pour frais irrépétibles formulée par le salarié qui invoquait à l’appui de cette demande ses temps de trajet entre son domicile et ses première et dernière interventions comme constitutif de temps de travail effectif.

D’une part, le salarié a formé un pourvoi en cassation contre ces deux arrêts et d’autre part, l’employeur a formé un pourvoi incident mais le grief de ce dernier ne portant pas sur la notion de travail effectif, le moyen ne sera pas approfondi dans cette analyse. En revanche, le salarié fait grief aux arrêts de rejeter ses demandes en paiement au titre de rappel de salaire, notamment sur heures supplémentaires. En effet, il soulève l’insuffisance des motifs de la cour d’appel pour établir qu’il ne remplissait pas les conditions permettant de retenir que ses temps de trajet entre son domicile et ses premier et dernier lieux d’intervention constituaient du temps de travail effectif, privant sa décision de base légale au regard des **articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail**, interprétés à la lumière de la **directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant l’aménagement du temps de travail**.

Dès lors, la cour de cassation a dû se confronter à la question de savoir si le temps de trajet entre son domicile et les premier et dernier clients d’un travailleur itinérant constitue du temps de travail effectif.

Ainsi, dans un arrêt de cassation partielle du 15 janvier 2025, la cour de cassation censure la décision des juges du fonds au visa des **articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail**, interprétés à la lumière de la **directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003** précitée. Elle rappelle

que “lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code”.

Elle retient dès lors que la cour d'appel s'est prononcée sans vérifier les conditions effectives d'accomplissement des trajets litigieux, alors qu'elle avait constaté que le salarié itinérant utilisait un véhicule de service pour se rendre sur son lieu d'intervention, qu'il était équipé d'un système de géolocalisation qui avait pour but d'optimiser les interventions auprès des clients dans une activité réglementée, et qu'il arrivait qu'il soit contraint de dormir à l'hôtel lorsque le dernier lieu d'intervention était éloigné de plus de cent kilomètres ou une heure de son domicile et estime par conséquent qu'elle a privé sa décision de base légale.

Cette solution n'est pas nouvelle mais s'inscrit dans un mouvement entrepris par la cour de cassation à la suite d'un **arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) le 10 septembre 2015** (4) dans lequel la cour retenait que les travailleurs ne disposant pas d'un lieu de travail habituel, leurs temps de déplacement domicile-client constituait du “temps de travail”. Après cette décision, la position de la cour de cassation était assez changeante, mais ces dernières années, elle semble maintenir une position plus claire, qu'elle affirme, affine et précise au fil des nouveaux arrêts.

En effet, dans un **arrêt du 1^{er} mars 2023** (5), elle confirme la position qu'elle avait prise dans un précédent **arrêt rendu le 22 novembre 2022** (6) en affirmant que les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients pouvaient être considéré comme du temps de travail effectif s'ils répondaient aux conditions posées par le code du travail et ne relevait alors pas de l'indemnisation de l'**article L. 3121-4**. C'est cette position que réitère la cour dans le présent arrêt. Elle y rappelle une nouvelle fois les critères de qualification du temps de travail effectif : le salarié itinérant doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Néanmoins, cette jurisprudence constante qui s'installe ne règle pas aussi clairement la question qu'elle n'en n'a l'air. En effet, loin de régler catégoriquement une question très compliquée car très casuistique, la cour a en réalité complexifié l'appréciation du temps de travail effectif. En rendant cette qualification possible mais pas automatique et sans affirmer précisément comment les conditions peuvent être remplies en pratique, la cour a ouvert la porte à l'incertitude.

Il est évident que cette qualification ne peut pas être automatiquement retenue s'agissant du temps de trajet car il n'est pas envisageable qu'un salarié soit rémunéré par un employeur pour une période durant laquelle celui-ci n'exerce plus aucune autorité à son égard. Néanmoins, cette position n'est pas favorable à la sécurité juridique car il est très difficile de prévoir ce que les juges du fonds considèreront comme remplissant les conditions ou non du temps de travail effectif. *Quels éléments permettent de caractériser le fait pour un salarié itinérant d'être à la disposition de son employeur et de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant son trajet entre son domicile et ses premiers et derniers clients?*

Depuis, la cour de cassation tente d'indiquer les indices pouvant démontrer que le salarié demeurait à la disposition de son employeur et contraint par ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles afin de guider les juges du fonds dans la reconnaissance des temps pouvant être considérés comme du temps de travail effectif. A titre d'exemple, elle a retenu que l'existence d'un planning prévisionnel organisant les rendez-vous du salarié constituait un tel indice dans l'**arrêt du 1^{er} mars 2023** précité.

Ainsi, dans le présent arrêt, la cour rappelle que l'utilisation d'un véhicule de service pour se rendre sur

son lieu d'intervention constitue un indice permettant de démontrer que le salarié demeurait à la disposition de son employeur. Elle ajoute que la présence d'un système de géolocalisation, et le fait que le salarié pouvait parfois être contraint de dormir à l'hôtel du fait de la distance entre le dernier lieu d'intervention et son domicile constituait également de tels indices

Néanmoins, ces indices apportés par la cour de cassation ne sont que cela, des indices, et ne permettent donc pas seuls de démontrer ou non que les temps de trajet litigieux constituent du temps de travail effectif. Les juges doivent s'assurer d'en réunir plusieurs, et si certains ont été apportés par la cour, beaucoup restent à l'appréciation des juges du fond au cas par cas, leur laissant ainsi une très large marge de manœuvre et par la même occasion une grande incertitude à la fois pour les salariés, mais également pour les employeurs.

Elise ALAVOINE

Sources :

- (1) Article L. 3121-1 du code du travail
- (2) Article L. 3121-4 du code du travail
- (3) Cour de cassation, chambre sociale, 15 janvier 2025, n°23-19.595
- (4) CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14
- (5) Cour de cassation, chambre sociale, 1er mars 2023, n° 21-12.068
- (6) Cour de cassation, chambre sociale, 22 novembre 2022, n°20-21.924