



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° M2419702		SO	
Décision attaquée : 4 juillet 2024 de la cour d'appel d'Angers			

M. [Y] [K] C/ la société SLT	
rapporteur : Sophie Rodrigues	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Incidence de l'éloignement du domicile du salarié sur l'attribution de l'indemnité de grand déplacement
Appréciation de la question posée	☒ question nouvelle

Propositions de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) :	Deuxième et troisième branches du moyen
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [K] a été engagé en qualité de conducteur routier courte distance , à compter du 6 janvier 2014 , par la société SLT.

La relation de travail est soumise à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 15 janvier 2020 d'une demande en paiement de l'indemnité conventionnelle de grand déplacement « 1 repas + 1 couchage » .

Par jugement du 7 juin 2021, le conseil de prud'hommes d'Angers a fait droit à cette demande.

Par arrêt du 4 juillet 2024, la cour d'appel d'Angers a infirmé le jugement sauf en ce qu'il a débouté la société SLT de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant, a :

- débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes,
- condamné le salarié aux dépens de première instance et d'appel,
- débouté l'employeur de sa demande présentée en appel au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un pourvoi du salarié.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° M2419702 Du 4 septembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 2 janvier 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros)
Mémoire en défense	D éposé le 3 mars 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros) et mémoire complémentaire déposé le 1 ^{er} avril 2025

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'intégralité de ses demandes, alors :

« 1° / que l'article 6 du protocole du 30 avril 1974 relatif "aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)", annexé à la convention collective nationale du transport routier et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, dispose que "le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repas journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement" ; que l'article 2 de ce protocole définit la notion de déplacement comme "l'obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile" ;

qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que dès lors que [Localité 1] était le lieu d'affectation du salarié, là où il prenait et où il quittait son service, cette commune ne pouvait donc être qualifiée de lieu de déplacement, que le seul "déplacement impliqué par le service" était le trajet [Localité 1]/[Localité 2] qui entraînait dans les fonctions de conducteur "courte distance" de M. [K] et que ce dernier, qui revenait chaque soir à [Localité 1], soit sur son lieu de travail, ne remplissait donc pas les conditions d'octroi de l'indemnité de grand déplacement ;

qu'en statuant ainsi quand le fait que le salarié revienne sur son lieu d'affectation après avoir fait l'aller-retour entre [Localité 1] et [Localité 2] n'était pas de nature à l'empêcher de prétendre à l'indemnité de grand déplacement dès lors qu'il réalisait bien un déplacement qui l'obligeait à quitter son lieu d'affectation, même s'il y revenait, et qui l'empêchait de regagner son domicile, le salarié ne pouvant encore rouler 125 kms après avoir conduit pendant huit heures trente (une heure trente pour se rendre de son domicile à [Localité 1] puis sept heures de nuit pour l'aller-retour entre [Localité 1] et [Localité 2]), la cour d'appel, qui a ajouté une condition au texte en exigeant que le salarié ne revienne pas à son lieu d'affectation pour pouvoir prétendre à l'indemnité de grand déplacement, a violé les articles 2 et 6 du protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, annexé à la convention collective nationale du transport routier et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

2° / que l'article 2 de l'arrêté du 25 juillet 2005, modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, prévoit que "le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller)" ; que la cour d'appel a jugé que M. [K] ne pouvait être considéré en déplacement au sens de l'arrêté du 25 juillet 2005 "qui vise expressément la distance séparant le domicile et le lieu de déplacement et non celle séparant le domicile et le lieu de travail" et que ce texte ne ferait pas référence au trajet aller du salarié pour rejoindre son lieu de travail, mais au seul trajet retour de celui-ci à son domicile en raison de l'éloignement de son lieu de déplacement ;

qu'en statuant ainsi quand elle avait elle-même relevé que "le domicile de M. [K] est situé à [Localité 3] depuis son embauche, qu'en mars 2017 il a été affecté à [Localité 1] situé à 125 km de celui-ci", que "chaque jour, dans le cadre de son service, M. [K] se déplaçait de [Localité 1] à [Localité 2] et en revenait, ses horaires de travail étant invariablement de 19h15 à 3h30, incluant 7 heures de conduite, cinq jours par semaine", ce dont il s'évinçait que le déplacement réalisé par le salarié entre [Localité 1] et [Localité 2] l'empêchait de

regagner sa résidence, la cour d'appel a violé l'article 2 de l'arrêté du 25 juillet 2005, portant modification de l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ;

3°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ;

qu'en l'espèce, M. [K] soutenait que compte tenu de ses trajets entre [Localité 1] et [Localité 2] réalisés cinq jours par semaine il était contraint de dormir dans son camion à [Localité 1] sauf à méconnaître les dispositions du règlement (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006 concernant les durées de conduite, les pauses et les temps de repos qui prévoient une durée de conduite journalière limitée à 9 heures, ainsi qu'un repos journalier minimum de 11 heures, qui peut être réduit à 9 heures, mais pas plus de trois fois entre deux périodes de repos hebdomadaires ;

qu'en déboutant M. [K] de l'intégralité de ses demandes en retenant notamment qu'il reprochait en réalité à la société SLT de l'avoir affecté sur un lieu de travail trop éloigné de son domicile sans répondre à ce moyen du salarié tiré de l'impossibilité pour le salarié de regagner son domicile au regard des règles communautaires afférentes à la durée maximale de conduite journalière dont il s'évinçait qu'il avait bien eu à supporter des frais exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise qui devaient être pris en charge par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

3 - Propositions de rejets non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur **les deuxième et troisième branches du moyen** qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

> Le moyen, pris en sa deuxième branche, est inopérant dès lors que l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, dont la violation est alléguée, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, n'est pas applicable en l'espèce.

En effet, ce texte, dans sa version antérieure à l'arrêté du 4 septembre 2025 qui l'a abrogé pour le remplacer par un article 5 similaire, fixe les conditions dans lesquelles l'indemnité versée par un employeur au salarié est déductible de l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et n'a pas vocation à fixer les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une indemnité de grand déplacement, déterminées par les dispositions conventionnelles applicables.

> Le moyen, pris en sa troisième branche, n'est pas fondé en ce que la cour d'appel n'était pas tenue de répondre à un moyen que ses constatations rendaient inopérant.

En effet, la cour d'appel, qui a retenu que la seule obligation contractuelle de quitter le lieu de travail imposée par l'employeur était d'effectuer le trajet [Localité 1]/[Localité 2] aller-retour, pour lequel elle avait constaté qu'il supposait sept heures de conduite, n'était pas tenue de répondre au moyen du salarié tiré d'un dépassement de la limite de neuf heures de la durée de conduite journalière et d'une méconnaissance de l'exigence d'un repos journalier minimum de onze heures pouvant être réduit à neuf heures jusqu'à trois fois entre deux périodes de repos hebdomadaires résultant du règlement (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006 concernant les durées de conduite, les pauses et les temps de repos, étant

rappelé que ce règlement définit la durée de conduite journalière comme étant la durée de conduite totale accumulée entre la fin d'un temps de repos journalier et le début du temps de repos journalier suivant ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire (article 4, k), et les temps de repos comme les périodes pendant lesquels le conducteur peut disposer librement de son temps (article 4, paragraphes f, g et h).

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

L'indemnité de grand déplacement est-elle due, en vertu de l'article 6 du protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I) attaché à la convention collective nationale du transport routier et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, au salarié qui, à la suite d'un déplacement correspondant à son service de conducteur courte distance, ne regagne pas son domicile pour y prendre son repos journalier eu égard à l'éloignement de ce domicile ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Il sera d'emblée précisé que les termes de l'article 6 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, qui traite de l'exercice de l'action syndicale, ne sont pas ceux figurant dans l'arrêt et que ce texte est sans lien avec l'indemnité de grand déplacement.

Aucune autre disposition du « texte de base » de cette convention collective ne traite des déplacements.

En revanche, l'annexe I de la convention collective (accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers) prévoit, en son article 10, cité par l'employeur dans ses conclusions d'appel, qu'un protocole joint à cette convention collective nationale annexe fixera les conditions dans lesquelles devront être remboursés les frais de déplacement des ouvriers.

C'est l'objet du protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I) attaché à la convention collective, étendu.

Selon l'article 2 de ce protocole, un « déplacement » au sens de cet accord collectif s'entend comme l'obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile. Il est précisé que, pour le transport de marchandises, le lieu de travail correspond au siège de l'entreprise ou à l'établissement d'attache du véhicule et que par « établissement d'attache » il faut entendre non seulement le garage principal de l'établissement, mais aussi les autres lieux d'affectation (permanents ou provisoires) des conducteurs où ceux-ci, du fait de cette affectation, prennent et quittent leur service (circulaire SMO, 7 décembre 1961).

Aux termes de l'article 6 du protocole précité :

« Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Cette indemnité de grand déplacement (taux fixé par le tableau joint au présent protocole) est allouée au personnel concerné à l'occasion de chaque déplacement effectué dans les conditions visées ci-dessus, conformément aux principes suivants :

- une indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant un repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile ;

- une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant 2 repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile. »

Sauf erreur, la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion d'examiner ces dispositions du protocole précité.

Mais elle a déjà statué sur la mise en œuvre de ses dispositions relatives aux indemnités de repas.

Voir Soc., 27 septembre 2023, pourvoi n° 21-23.558, publié :

Sommaire : Les dispositions de l'article 8 du protocole du 30 avril 1974 annexé à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 relatives aux conditions d'attribution de l'indemnité de repas spéciale ne sont applicables qu'aux salariés en situation de déplacement au sens de l'article 2 de ce protocole.

« Sur le moyen du pourvoi principal de la salariée

[...] 5. Selon l'article 2 du protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les indemnités de repas et les indemnités de repas unique sont une somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail, le déplacement étant défini comme l'obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

6. L'article 8 de ce protocole dispose :

1° Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

[...]

2° Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :

a) Le personnel dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 heures 30, soit entre 18 heures 30 et 22 heures ;

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure, soit entre 11 heures et 14 heures 30, soit entre 18 heures 30 et 22 heures.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 heures et 14 heures 30, soit entre 18 heures 30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

7. Il en résulte que les dispositions du second de ces textes relatives aux conditions d'attribution de l'indemnité de repas unique ne sont applicables qu'aux salariés contraints, du fait d'un déplacement, de prendre un repas hors de leur domicile ou de leur lieu de travail.

8. Il en résulte encore que celles de ce même texte relatives aux conditions d'attribution de l'indemnité spéciale ne sont applicables qu'aux salariés en situation de déplacement, au sens de l'article 2 du protocole, dont l'amplitude de la journée de travail couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14

heures 30, soit entre 18 heures 30 et 22 heures et qui disposent, à leur lieu de travail, d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins une heure et dont une fraction, au moins égale à trente minutes, est comprise soit entre 11 heures et 14 heures 30, soit entre 18 heures 30 et 22 heures.

9. Le conseil de prud'hommes, qui a relevé que les réclamations formées au titre des indemnités de repas unique et des indemnités spéciales se rapportaient à des journées de travail sans déplacement, en a exactement déduit que la salariée ne pouvait y prétendre.

[...] Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur [...]

13. Le jugement constate, d'abord, que l'employeur ne conteste pas les déplacements impliqués par le service ayant imposé à la salariée de prendre un repas hors de son lieu de travail et qu'il ne démontre pas l'en avoir informée au moins la veille à midi. Il retient que le compte-rendu de réunion du 25 octobre 2004, signé par l'employeur et trois représentants du personnel, qui définit les déplacements effectués en dehors des conditions habituelles de travail, n'a pas valeur d'accord d'entreprise et que, restreignant les droits de la salariée s'agissant des conditions habituelles de travail, il ne lui est pas opposable. Il relève encore que, ni la convention collective, ni le protocole d'accord du 30 avril 1974 ne stipulent qu'un trajet inférieur à une certaine distance devait être considéré comme ressortant des conditions habituelles de travail pour un ambulancier et ce, peu important la fréquence des déplacements réalisés en certains lieux. Il retient enfin que, le siège social de l'entreprise étant situé à [Localité 4], il y a lieu de considérer que les déplacements à [Localité 5], [Localité 6] et [Localité 7] ne relèvent pas des conditions habituelles de travail de la salariée.

14. En l'état de ses constatations, le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de s'expliquer sur une circonstance inopérante, en a exactement déduit que, s'agissant des déplacements en cause, il y avait lieu d'accorder à la salariée les indemnités de repas sollicitées. »

S'agissant de l'indemnité de grand déplacement, d'autres conventions collectives peuvent être citées à titre d'éléments de comparaison.

* La convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990 et étendue par arrêté du 8 février 1991, définit comme suit l'ouvrier occupé en grand déplacement :

« Article 8-21 :

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole,

- qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ;

- ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais. »

Selon l'article 8.24 de cette convention collective, l'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit indépendamment du remboursement de ses frais de transport, pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

Pour un exemple de mise en œuvre de ces dispositions, voir Soc., 10 octobre 2018, pourvoi n° 17-19.720 :

« Vu l'article 8-21 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment employés par les entreprises occupant plus de 10 salariés du 8 octobre 1990 ;

Attendu, selon le texte susvisé, qu'est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [P]... a été engagé le 8 janvier 2006 par la société Peretti, en qualité de peintre plâtrier ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'indemnité de grand déplacement ;

Attendu que pour le débouter de ses demandes, l'arrêt retient que le salarié ne peut prétendre se trouver en situation de grand déplacement aux seuls motifs que son domicile serait situé à plus de 50 km de son lieu de travail et que les transports en commun desservant son lieu de résidence ne permettraient pas de rejoindre son lieu de travail en moins d'1 heure 30, qu'en réalité le critère déterminant visé par la convention collective est celui tiré de l'impossibilité pour le salarié de regagner son domicile chaque soir et de la nécessité pour lui d'engager des frais supplémentaires tels que notamment des frais d'hébergement, qu'il est acquis que le salarié, bien que domicilié à [Localité 8], localité distante de plus de 50 km du dépôt de l'entreprise situé à [Localité 9] et des localités de [Localité 5], [Localité 10], [Localité 11] et [Localité 12] où il indique avoir réalisé des chantiers pour le compte de son employeur, a toujours pu regagner tous les soirs sa résidence grâce à l'utilisation de son véhicule personnel ;

Qu'en statuant ainsi, en méconnaissance de la condition tenant à l'existence ou non de moyens de transport en commun permettant au salarié de regagner chaque soir son lieu de résidence, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

* L'article 8.10 de la convention collective nationale de ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 dispose quant à lui qu'est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche.

Pour un exemple de mise en œuvre de ces dispositions, voir Soc., 5 décembre 2018, pourvoi n° 17-18.217, 17-18.296 :

« Vu l'article 1315 du code civil, dans sa rédaction alors applicable, et l'article 8.10 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ;

Attendu que pour condamner la société à payer au salarié des sommes au titre de l'amplitude du temps de trajet selon le régime du grand déplacement et à titre de remboursement de frais de déplacement selon le même régime l'arrêt retient qu'il n'est ni soutenu ni établi que le salarié disposait de moyens de transports en commun utilisables, que ces moyens de transports aient été extérieurs ou mis à disposition par l'entreprise et que l'employeur ne soutenant pas que la condition déclarative posée par l'article 8.10 de la convention collective n'est pas remplie, le salarié est fondé à réclamer à la fois le versement de l'indemnité de sujétion et le remboursement des frais de transports afférents aux grands déplacements qu'il revendique et qui ne sont discutés ni dans leur méthode de calcul, ni dans leurs bases de référence ni dans leurs montants ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 8.10 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics définit les grands déplacements comme ceux dont l'éloignement interdit, compte tenu des transports en commun utilisables, de regagner chaque soir le lieu de résidence et que le salarié ne justifiait pas que l'éloignement des chantiers sur lesquels il travaillait lui interdisait, compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, de regagner chaque soir son lieu de résidence, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

* Selon le préambule du titre VIII de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, relatif aux déplacements et tournées, voyages, les différents déplacements sont les suivants :

- lieu de domicile du salarié vers le lieu de travail habituel, précisé au contrat de travail ;
- déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de travail habituel ;
- déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de domicile du salarié, qu'il faut distinguer suivant qu'il s'agit d'un petit ou d'un grand déplacement :
- le petit déplacement est un déplacement hors des sites de l'entreprise, tel que les conditions de travail interdisent au salarié de regagner son domicile ou les sites de l'entreprise pour le repas ;
- le grand déplacement (à défaut de zone géographique précisée dans l'accord d'entreprise, tel que prévu à l'article VIII. 1. 1A) est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail.

L'empêchement est présumé lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de domicile du salarié vers le lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller) de 40 kilomètres ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller et retour).

Toutefois, sans conditions de distance ou de temps de transport, lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

L'article VIII.2 de cette convention collective précise que l'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement réellement engagés par les membres du personnel artistique, technique et administratif à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession, que l'indemnité due est l'indemnité de petit déplacement quand les conditions du petit déplacement, telles que définies au préambule, sont réunies, à moins que l'employeur ne prenne en charge l'organisation d'un repas, et que l'indemnité due est l'indemnité de grand déplacement quand les conditions du grand déplacement, telles que définies au préambule, sont réunies.

Il ajoute que lorsque s'appliquent les critères conventionnels du grand déplacement en deçà des critères de présomption définis, les conditions de fait devront obligatoirement être démontrées par le salarié par la production des justificatifs des dépenses engagées.

Pour un exemple de mise en œuvre de ces dispositions, voir Soc., 18 décembre 2019, pourvoi n° 18-13.382, publié :

Sommaire :

Il résulte des dispositions de l'article VIII.2, modifié par avenant du 20 février 2009, de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 et du préambule du titre VIII de cette convention collective que le salarié pouvant bénéficier de l'indemnité de grand déplacement est celui qui

effectue des déplacements de son domicile vers un autre lieu de travail que son lieu de travail habituel et se trouve dans l'impossibilité de regagner chaque jour son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail.

Justifie dès lors sa décision la cour d'appel qui, ayant constaté que le salarié n'effectuait pas de déplacements de son domicile vers un autre lieu de travail que son lieu de travail habituel, déboute l'intéressé de sa demande d'indemnité de grand déplacement.

Ces exemples illustrent le principe d'interprétation des conventions collectives dégagé par la jurisprudence selon lequel la convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte » (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467, publié).

Par ailleurs, à simple titre informatif quant au contexte normatif d'utilisation de la notion de grand déplacement, celle-ci est caractérisée comme suit au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS, Frais professionnels, chapitre 5 « Frais de grand déplacement », § 1230 et suivants) :

« Un salarié empêché de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail peut percevoir des allocations forfaitaires destinées à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller ou retour) ;
- et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à une heure trente (trajet aller ou retour).

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

Les dépenses engagées doivent être rendues nécessaires par l'accomplissement de la mission imposée par l'employeur et ne pas résulter d'un choix personnel.

Le grand déplacement résulte en effet de l'envoi du salarié en mission dans un lieu différent de son lieu habituel de travail et éloigné de sa résidence de telle sorte qu'il ne peut regagner celle-ci chaque soir.

A cet égard, le maintien par le salarié de son domicile à l'étranger relève d'une pure convenance personnelle, l'acceptation d'un emploi en France impliquant normalement pour le salarié d'y fixer un domicile.

De même, ne peut s'analyser comme une situation de grand déplacement le fait pour un salarié de s'éloigner de son lieu de travail pour suivre son conjoint recruté dans une autre entreprise.

La situation de grand déplacement ne peut être également admise :

- pour des salariés embauchés de manière ponctuelle pour réaliser une mission dans une localité éloignée de leur domicile ;
- pour un salarié résidant avec sa famille en province, amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise situés en région parisienne pour préparer ses missions pendant une période de 12 à 24 mois qui précède un départ à l'étranger. »

De même l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, portant sur les indemnités

forfaitaires de grand déplacement, prévoit, pour les situations en métropole (1°), que le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller), et ajoute que, toutefois, lorsque le travailleur salarié ou assimilé est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

Sur la prise en compte du domicile du salarié pour l'appréciation des déplacements professionnels ouvrant droit à une indemnisation de frais en vertu d'une clause du contrat de travail, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'en l'absence de stipulations du contrat de travail relative à la fixation du domicile, les frais liés aux déplacements professionnels du salarié depuis son nouveau domicile devaient être pris en charge par l'employeur comme contractuellement prévu.

Voir Soc., 20 mai 2008, pourvoi n° 06-44.736 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 juin 2006), que M. [D] qui habitait alors à [Localité 13] (38) est entré au service de la société Clémessy en qualité de technicien de maintenance, le 1^{er} juillet 1996 ; qu'une clause de son contrat prévoyait une mobilité dans les différents établissements de la société et dans d'autres sociétés, moyennant une indemnisation des frais de déplacement inhérents ; que le salarié a indiqué à son employeur qu'il habiterait désormais à [Localité 14] (01) à compter du 1^{er} avril 2004 ; que l'employeur a refusé de prendre en charge l'incidence sur le remboursement des frais ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer un rappel d'indemnités de déplacement pour la période du 1^{er} avril 2004 au 30 avril 2004, alors, selon le moyen :

1° / que le lieu de résidence du salarié est toujours un élément essentiel du contrat pour l'employeur dans la mesure où il détermine le montant des indemnités de déplacement ; que si l'employeur ne peut refuser le déménagement du salarié, il peut refuser le paiement d'un supplément de frais de déplacement hors de proportion avec ce qui était convenu à l'origine ; qu'en affirmant le contraire, la cour appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 121-1 du code du travail ;

2° / que constitue un bouleversement de l'économie du contrat de travail d'un salarié rémunéré 8 800 euros brut, le passage des frais journaliers de déplacements de la somme de 12,64 euros à celle de 23,31 euros, soit une hausse de presque 100 % représentant 2,5 % du salaire brut ; qu'en estimant le contraire, le juge du fond a violé les articles 1101, 1134 du code civil, L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'accord collectif applicable faisait du domicile le point de départ des déplacements professionnels, et qu'en cas de changement de domicile, le salarié devait simplement en informer l'employeur, en a exactement déduit, en l'absence de stipulations du contrat de travail relative à la fixation du domicile, et appréciant les éléments de fait, que les frais liés aux déplacements professionnels du salarié depuis son domicile, devaient être pris en charge par l'employeur selon le barème prévu ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Il sera enfin rappelé que, conformément à l'article 1315 du code civil, il appartient au salarié de démontrer qu'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de l'indemnité de grand déplacement et que les juges du fond apprécient souverainement si cette preuve est apportée.

Au cas présent, la cour d'appel a statué comme suit sur la demande d'indemnité conventionnelle de grand déplacement du salarié, après avoir rappelé les dispositions conventionnelles applicables, précitées :

« Le protocole du 30 avril 1974 , relatif aux frais de déplacement des ouvriers, attaché à la convention collective [...] définit par ailleurs le déplacement par "l'obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile", et le lieu de travail notamment par "les autres lieux d'affectation (permanents ou provisoires) des conducteurs où ceux-ci, du fait de cette affectation, prennent et quittent le service". Il distingue donc le lieu de travail et le lieu de déplacement.

Enfin, l'article 2 de l'arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit que "le travailleur salarié ou assimilé est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller)".

En l'espèce, il est acquis que le domicile de M. [K] est situé à [Localité 3] depuis son embauche, qu'en mars 2017 il a été affecté à [Localité 1] situé à 125 km de celui-ci, et qu'il n'a pas déménagé lors de cette affectation, le projet d'un déménagement étant contesté par le salarié et n'étant pas avéré par l'employeur.

Il est de la même manière établi que chaque jour, dans le cadre de son service, M. [K] se déplaçait de [Localité 1] à [Localité 2] et en revenait, ses horaires de travail étant invariablement de 19h15 à 3h30, incluant 7 heures de conduite, cinq jours par semaine.

Conformément aux dispositions du protocole du 30 avril 1974, son lieu de travail était situé à [Localité 1] dans la mesure où il s'agissait de son lieu d'affectation, et qu'il y prenait et quittait son service. [Localité 1] ne peut donc être qualifié de lieu de déplacement.

La seule obligation contractuelle de quitter le lieu de travail imposée par l'employeur était d'effectuer le trajet [Localité 1]/[Localité 2] aller-retour, lequel constitue dès lors le seul "déplacement impliqué par le service", et dont il n'est pas contesté qu'il entre dans les fonctions de conducteur "courte distance" de M. [K].

Chaque soir, M. [K] revenait sur son lieu de travail. Dès lors, il ne pouvait être considéré comme en déplacement ni au sens du protocole du 30 avril 1974, ni au sens de l'arrêté du 25 juillet 2005 qui vise expressément la distance séparant le domicile et le lieu de déplacement et non celle séparant le domicile et le lieu de travail.

A cet égard, on note que les textes sur lesquels M. [K] fonde sa demande ne font pas référence au trajet aller du salarié pour rejoindre son lieu de travail, mais au seul trajet retour de celui-ci à son domicile en raison de l'éloignement de son lieu de déplacement, ces deux lieux ne répondant pas à la même définition.

Dès lors, M. [K] qui reproche en réalité à la société SLT de l'avoir affecté sur un lieu de travail trop éloigné de son domicile, ne remplit pas les conditions d'octroi de l'indemnité de grand déplacement, et doit être débouté de ses demandes formulées à ce titre. »

Dans son mémoire ampliatif, le salarié soutient que le versement de l'indemnité de grand déplacement est seulement subordonné au fait que le salarié soit obligé d'effectuer un déplacement depuis son lieu de travail ou son domicile qui l'amène à ne pouvoir regagner son domicile pour y prendre son repos journalier et qu'il n'est nullement dit que l'indemnité ne serait pas due alors même que le salarié aurait effectué un déplacement l'empêchant de

pouvoir regagner son domicile du seul fait que ce déplacement aurait consisté en un aller-retour et que le salarié serait revenu à son lieu d'affectation.

Dans son mémoire en défense, l'employeur fait valoir que la cour d'appel a bien relevé que le trajet effectué entre le domicile du salarié et son lieu d'affectation n'était pas impliqué par le service, mais dépendait de la seule volonté du chauffeur d'établir son domicile à 125 km de son lieu de travail. Il rappelle qu'un salarié dispose d'une pleine liberté pour choisir son domicile mais que le seul trajet imposé par le service, c'est-à-dire par les obligations professionnelles contractuelles du salarié, était celui-ci entre [Localité 1] et [Localité 2].

Il se prévaut de l'arrêt Soc. 4 février 2009, n° 07-43.433 :

« Vu l'article L. 212-4, alinéa 1^{er}, du code du travail alors applicable ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à M. [T] une somme au titre des heures supplémentaires, la cour d'appel a relevé que le salarié versait aux débats le relevé de ses disques de conduite ainsi qu'un décompte de ses heures supplémentaires pour la période de janvier à décembre 2004, que ces éléments n'étaient pas contestés par l'employeur qui invoquait toutefois une lettre du 28 février 2003 prévoyant une déduction automatique de dix heures de travail tous les mois en échange d'une autorisation de retour au domicile avec le camion et considéré que le temps de trajet domicile-lieu de chargement n'était pas payé alors qu'il s'agissait d'un temps de service ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que le temps de trajet domicile-lieu de chargement n'est pas un temps de service au sens de l'article 3.1 de l'accord collectif sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération de certaines catégories de personnel de conduite du 23 novembre 1994 et sans rechercher si ce temps de trajet dérogeait au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ; »