La Kanzlei

CJUE : Les trajets peuvent constituer du temps de travail

Arbeitsrecht



Jan Westhues

Dans son arrêt du 9 octobre 2025 (aff. C‑110/24), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) apporte des précisions importantes sur la classification des temps de trajet au regard du droit du temps de travail. Elle statue que les trajets vers les lieux de travail désignés par l'employeur, même si le salarié n'est que passager, sont considérés comme du temps de travail.

Cette décision fait suite à une demande de décision préjudicielle du « Tribunal Superior de Justicia » espagnol. Dans l'affaire en cause, une entreprise employait des équipes travaillant dans le domaine de la biodiversité, qui se rendaient régulièrement sur différents chantiers à partir d'une « base fixe » à bord de véhicules mis à disposition par l'employeur. Les salariés se retrouvaient chaque matin à cette base d'où ils étaient ensuite conduits en transport groupé vers leurs lieux d'intervention respectifs. Après leur intervention, ils étaient ramenés à la base en transport groupé. L'employeur ne comptabilisait pas les temps de trajet retour entre le lieu d'intervention et la base comme temps de travail.

La CJUE a précisé que ces temps de trajet devaient être considérés comme du temps de travail, car :

- Les salariés n'avaient pas de lieu de travail fixe. Le déplacement vers le site d'intervention est indispensable à l'exécution de la prestation ; le salarié accomplit ainsi une tâche professionnelle.

- L'employeur formulait des instructions précises et, via un transport collectif organisé, fixait le lieu, le moment et les moyens du déplacement. Le salarié ne pouvait donc pas disposer librement de son temps.

Cette qualification a notamment des effets sur la durée maximale de travail et le repos quotidien de onze heures, lequel ne commence qu'à l'arrivée effective à la « base fixe ».

Conseils pratiques

Les employeurs devront tenir compte des éléments suivants :

- Le trajet domicile‑travail relève en principe de la sphère privée du salarié et ne constitue pas du temps de travail.
- Lorsque le déplacement fait partie de l'obligation principale (par ex. pour les conducteurs routiers ou les commerciaux itinérants), il s'agit de temps de travail.
- Pour le reste, les instructions de l'employeur sont déterminantes :
    - Si l'employeur laisse au salarié le choix du moyen de transport ou impose l'utilisation des transports en commun, il ne s'agit en règle générale pas de temps de travail, dès lors que le salarié peut se reposer ou disposer librement de son temps pendant le trajet.
    - Si l'employeur impose la conduite d'un véhicule personnel (ou de service) ou la réalisation d'une prestation (p. ex. la préparation d'une présentation) pendant un trajet en transports en commun, il s'agit de temps de travail.

La qualification en tant que temps de travail au sens de la protection de la santé et de la sécurité n'ouvre pas automatiquement droit (intégral) à rémunération. Celle‑ci demeure régie par les dispositions contractuelles individuelles et, le cas échéant, collectives, qui peuvent prévoir une rémunération réduite des temps de déplacement, sous réserve du respect du salaire minimum légal dans son ensemble. Il est donc recommandé aux employeurs de revoir leurs règlements internes et leurs contrats de travail en ce qui concerne les temps de trajet.

2026-02-04

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com