

Dossier déplacements professionnels

Zoom sur les spécificités du Syntec

Version du 31 mai 2016

Table des matières

Introduction	3
Obligation ou non de déplacement	4
Contrat de travail	6
Une clause de mobilité :	6
L'obligation de disposer d'un permis de conduire :	8
L'obligation de disposer d'un véhicule :	8
Compétences professionnelles	9
Lieu d'habitation du salarié	13
Comment se déplacer, quels sont les droits minimaux ?	14
Les surtemps de trajet	15
Le premier est celui de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2013, 12-20.155 (Référence 7)	16
Les temps de repos	17
Les moyens de locomotion	17
Base légale de remboursement de frais professionnels	18
Indemnités kilométriques (Administration fiscale est compétente)	18
Frais de séjour (valeur au 01/01/2016)	21
Le covoiturage	24
Problèmes de responsabilités	25
Conséquences pour le salarié	26
Conclusions	28
Zoom spécifique pour les représentants du personnel	29
Annexes	31
Références 0 : Délai de prévenance pour les dénonciations décision du 12 février 1997 cour de cassation chambre sociale, N° pourvoi : 96-40972 96-40973 96-40977 96-40980 96-40983 96-40986 96-40987	31
Références 1 : L'employeur doit rembourser l'intégralité des frais professionnels d'un salarié sauf précision dans le contrat de travail. Cour de cassation chambre sociale, N° de Pourvoi : 08-43156 du 25 mars 2010 32	

Références 2 : Dans le cas où une clause de contrat prévoit un forfait de remboursement de frais, alors il doit rester au minimum le SMIC au salarié. Cour de cassation chambre sociale N° de Pourvoi : 08-43156 du 25 mars 2010.....	33
Références 3 : Convention collective Syntec article 8, 50, 51, 52, 53, 59 et 60	34
Article 8 – Modification du contrat en cours : En vigueur étendu.....	34
Article 50 – Frais de déplacement : En vigueur étendu	34
Article 51 – Ordre de mission : En vigueur étendu	34
Article 52 – Voyage de détente : En vigueur étendu	34
Article 53 – Indemnité pour déplacement continu : En vigueur étendu	35
Article 59 – Moyens de transport : En vigueur étendu.....	35
Article 60 – Utilisation d’un véhicule personnel : En vigueur étendu.....	35
Référence 4 Jurisprudence sur les forfaits et les ODM : Cour de cassation chambre sociale N° de pourvoi: 10-12009 du 21 mars 2012	36
Texte intégral	36
Analyse	41
Référence 5 Jurisprudence sur les délais de remboursement: Cour de cassation chambre sociale N° de pourvoi: 07-45722 du 29 septembre 2009	42
Texte intégral	42
Référence 6 - Une nouvelle faute commise après la notification d’une sanction justifie un licenciement disciplinaire	47
Référence 7 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2013, 12-20.155 – Surtemps de trajet	49
Texte intégral	49
Analyse	51
Référence 8 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 mars 2015, pourvoi n° 13-21519 – Temps de trajet en région parisienne.....	52
Référence 9 - Article L3261-2 du code du travail – Loi de la prise en charge des 50% de frais de transport « collectif »	59
Référence 10 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44477 – Utilisation des IK	60
Référence 11 - Recueil Dalloz 2005 p. 1885.....	63
Référence 12 - Cour de Cassation chambre sociale n° 10-12009 du 21 mars 2012 – Forfait mais seulement si accord du salarié.....	64
Référence 13 – CUJE du 15 octobre 2015.....	69

Introduction

L'idée de ce dossier est venue après avoir accompagné un salarié à un entretien préalable à licenciement où il était accusé de 2 refus de mission (1 seul dans les faits) et où on lui a de nouveau reproché les motifs d'un avertissement alors qu'il n'avait pas commis une nouvelle fois les faits reprochés dans l'avertissement (et qui n'avaient jamais été démontrés, ce qui a pour effet d'être sanctionner 2 fois pour la même faute ([référence 6](#)) qui n'existe peut-être pas). Son problème : plus de 10 ans d'ancienneté et des contraintes de dépendances familiales.

Le Directeur de la division Sudest a tranché. Il a repris mot à mot ce qu'il a lu lors de l'entretien, démontrant que l'entretien préalable était purement inutile puisque la décision était déjà prise. Ce salarié a été licencié pour faute. Et pourtant, le directeur de division savait que sur le seul refus de mission qu'on pouvait reprocher au salarié, l'ODM n'était pas légal, que la mission était loin de correspondre aux compétences du salarié et que celui-ci avait des contraintes familiales rendant difficile un tel déplacement en ce moment.

Coupable d'avoir refusé une opportunité (c'est par le mot opportunité que le directeur de division a justifié le fait que le profil était loin de correspondre à la mission), voilà ce qui a conduit à un licenciement.

Nous pouvons toutes et tous attendre le moment où notre entreprise se lassera de notre présence pour nous remplacer par des plus jeunes, moins cher (quoi que), voire plus malléables ou nous pouvons aussi décider de nous battre pour le respect de nos droits.

L'idée de ce dossier est donc de pouvoir se battre presque à armes égales (car cela ne sera jamais possible dans les faits), au moins pour conserver sa fierté et chercher à obtenir des dédommagements devant les tribunaux si d'aventure l'entreprise décidait de se séparer comme des voyous de certaines et certains d'entre nous.

Ce dossier a donc été établi au regard de la loi, de la convention collective et de la jurisprudence associée en vigueur au moment de sa rédaction. Il sera corrigé selon l'évolution du droit.

La loi ne prévoit pas pour une entreprise le remboursement des frais de déplacement.

La jurisprudence a corrigé pour parti cette lacune en précisant que l'entreprise devait rembourser les frais dans leur intégralité, sauf accord contractuel devant impérativement prévoir qu'il reste au minimum en rémunération la valeur du SMIC. ([Référence 1](#) et [Référence 2](#)), tous frais professionnels déduit de la somme forfaitaire négociée préalablement, sachant que cette jurisprudence, tant qu'aucun texte de loi n'est écrit, peut subir un revirement. Mais à défaut d'un tel revirement, elle s'applique.

La convention collective du Syntec a été beaucoup plus loin dans son approche. Via 3 articles, elle a précisée à quelle hauteur devait se situer les indemnités de frais (100%) ([Article 50](#)), imposée en normalité des ordres de mission ([Article 51](#)), et a même précisé le temps passé hebdomadairement en détente ([Article 52](#)).

Etudions précisément chaque article et ses conséquences pour les déplacements.

Obligation ou non de déplacement

Le déplacement fait partie intégrante du travail en SSII selon le Syntec. C'est pourquoi la convention collective impose l'établissement d'un ordre de mission ([Article 51](#)). Il doit être établi normalement avant l'envoi de la mission mais en fonction de l'urgence de la décision, une régularisation peut être envisagée dans les plus brefs délais ([règle non écrite mais logique tant que les délais restent très courts, 1 jour ouvré selon le point de vue du rédacteur, maximum 2 jours ouvrés en période de congés d'été](#)).

A défaut d'un tel document établi, un déplacement n'est pas ordonné au salarié et automatiquement une faute ne peut lui être reprochée. Donc avant de dire oui ou non à une mission, attendez d'avoir en main votre ordre de mission.

La signature en bas d'un tel document ne vaut en aucun cas pour acceptation. Il s'agit juste d'une formalisation sur la remise en main propre de cet ordre écrit à la manière d'un recommandé postal.

Il reste juste alors au salarié de contrôler que cet ordre est légal, (c'est-à-dire non refusable, sous peine de commettre un acte pouvant entraîner une sanction : insubordination), et contester si cet ordre comporte des dispositions illégales. Attention sans contestation (respectueuse) il sera difficile de faire reconnaître une prise d'acte pour une rupture du contrat de travail au tort de l'employeur. De la même façon, si l'employeur règle chacun des problèmes soulevés, tout sera considéré comme passé normalement. C'est un [arrêt de la cour de cassation du 25 mars 2015](#) qui va dans cette direction.

La première question à se poser est si vous avez donné votre accord explicite d'utiliser des moyens personnels comme votre véhicule ou votre téléphone. Attention, cela peut être prévu par contrat de travail.

Car un ordre de mission qui vous fait utiliser un bien personnel, donc privé, sans votre autorisation explicite n'est pas légal.

De la même façon, vous ne pouvez pas utiliser sans un accord formel de votre employeur un ordinateur personnel sur le réseau de l'entreprise. Ce qui est interdit pour les uns est tout aussi interdit pour l'autre. Il existe une vraie séparation entre le monde professionnel et le monde personnel.

Car finalement, pour beaucoup d'employeur, ce qui est à vous est à lui puisque c'est grâce à son salaire que vous avez pu vous payer ce bien personnel.

Et étrangement, alors que c'est votre travail qui donne la richesse de l'entreprise, rien de cette entreprise ne vous appartient.

En résumé, vous donner l'ordre (ordre de mission) d'utiliser votre véhicule personnel sans votre accord, c'est INTERDIT.

Votre employeur n'a qu'à vous en fournir un, idem pour le téléphone mobile. S'il veut vous joindre en déplacement, il vous fournit un téléphone.

Vous pouvez l'autoriser à utiliser un bien privé, pas de problème, **mais jamais gratuitement** (IK pour le véhicule et participation à votre forfait pour votre téléphone).

Attention : Un déplacement se caractérise par le fait que vous n'allez pas travailler dans votre établissement de rattachement, même à 100m de votre établissement, même à l'autre entrée du bâtiment.

C'est avant tout un problème d'assurance et de responsabilité.

Si vous venez dans votre établissement de rattachement (Celui par exemple qui est indiqué sur votre fiche de paye ou tout autre document donnant ce type de précision), alors votre rémunération couvre les frais pour venir à ce lieu. Seule l'utilisation d'un moyen de transport collectif peut vous donner une indemnité complémentaire minimale de 50% (L'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 ([n°2008-1330 du 17 décembre 2008 JO du 18 décembre 2008](#) via l'article 3262-2 du code du travail).

Par contre, si votre employeur veut vous faire travailler ailleurs, alors il doit assumer financièrement cette charge. C'est [l'article 50](#) de la convention collective. De la même façon, il doit veiller à vous couvrir pour tout ce qui peut vous arriver pendant ce déplacement (les assurances). **Avec votre accord**, il peut utiliser votre contrat d'assurance personnel, si vous utilisez votre véhicule personnel.

Et c'est là le piège. Car même en admettant que votre employeur paye la partie supplémentaire « professionnelle » de l'extension de votre contrat d'assurance privé, en cas de sinistre avec une part de responsabilité, il vous reste la franchise (que l'employeur ne rembourse pas toujours) et les conséquences de votre accident, comme la diminution de votre bonus (ou l'apparition d'un malus) qui entraîne une hausse des cotisations d'assurance, qui peut durer plusieurs années.

Enfin, en cas de radiation de votre assurance après un sinistre professionnel, il serait très étonnant que vous trouviez une assurance au même tarif, l'employeur ne vous remboursant (s'il le fait) que la part professionnelle de votre contrat. Vous aurez là aussi une perte financière sèche issue de votre déplacement professionnel.

Notre conseil : Exigez une couverture professionnelle souscrite par l'entreprise en cas d'utilisation de votre véhicule personnel. En cas de refus, exigez qu'il vous fournisse un véhicule assuré par l'entreprise.

En cas d'accident, les IK risquent de devenir une source de revenu « négatif » si jamais tous les coûts n'étaient pas couverts.

Nous irons plus en détail sur le sujet en évoquant le covoiturage, qui est aussi une fausse bonne idée.

Contrat de travail

Ne pas oublier avant tout que rien ne vous oblige à signer un contrat de travail. C'est un acte volontaire. A partir du moment où vous l'avez signé, vous devez l'exécuter de bonne foi. (Article 1134 du code civil répété dans l'article 1222-1 du code du travail). Cela est aussi vrai pour votre employeur.

Dans le cas des déplacements professionnels, que peut contenir comme clauses votre contrat de travail ?

Une clause de mobilité :

Chaque contrat précise généralement cette notion de « mobilité ». La rédaction doit être précise afin de ne pas être source de conflit et permette la bonne exécution du contrat de travail.

Prenons un exemple : « Votre lieu de travail sera la zone géographique de notre établissement d'Aix en Provence. Conformément à la convention collective Syntec et pour tenir compte des nécessités de fonctionnement de notre entreprise vous pourrez être amené à intervenir en dehors de cette zone de façon moins régulière, en France comme à l'étranger ».

Zone géographique

La notion de « zone géographique de l'établissement d'Aix en Provence » est très imprécise.

La ville de Marseille est-elle dans cette zone géographique ? Parle-t-on de la communauté de commune du pays d'Aix ? Ou reste-t-on sur la commune d'Aix en Provence ?

Peut-on estimer que cette zone serait une zone qui soit exclue de la notion de grand déplacement prévue par l'URSSAF ?

Quelle est cette notion de grand déplacement (au 1^{er} janvier 2015 source URSSAF) ?

Le grand déplacement est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

L'empêchement est présumé lorsque 2 conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de résidence - lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller),
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, l'employeur peut démontrer que le salarié est effectivement empêché de regagner le domicile en fonction des circonstances de fait (horaires de travail, modes de transports, etc.)

L'indemnité de grand déplacement est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel.

En conclusion, un salarié est en situation de grand déplacement s'il ne peut pas rentrer chez lui le soir, peu importe la distance à laquelle il se trouve de son domicile ou de son entreprise.

Interventions moins régulières dans le périmètre

La notion de régulier doit être prise comme du « permanent » ou « suivi » ou encore « continu ». Toute la question est de savoir ce qui pourrait préciser la notion de déplacement permanent (en dehors de la zone géographique d'Aix en Provence).

Regardons la convention collective pour savoir ce que cela pourrait signifier. Elle ne précise rien. Que dit dans ce cas l'URSSAF. Rien de très précis, si ce n'est que les barèmes sont prévus pour des périodes de déplacement bien découpés : moins de 3 mois, entre 3 mois et 24 mois, et plus de 24 mois.

A moins de 3 mois, un déplacement ne peut être permanent. Cela semble logique. Tout comme serait logique de considérer que quelqu'un qui est en déplacement 12 mois sur 12 (hors congés payés) est bien en déplacement permanent.

Entre les 2, tout dépendra de la fréquence (jamais de déplacement en dehors du périmètre et régulièrement en déplacement en dehors du périmètre).

Au final, ce sera aux seuls juges de se prononcer, car aujourd'hui, il semble que rien ne soit précisé en matière de jurisprudence.

Règles déduites :

On peut légitimement penser que si le salarié rentre chez lui tous les soirs, il puisse être en déplacement dans la zone géographique de l'établissement (tel que rédigé dans l'exemple).

S'il ne rentre pas chez lui tous les soirs, il n'est pas dans le périmètre de la zone géographique.

Ce qui signifie que 2 salariés exerçant chez le même client, un pourra être en déplacement hors zone géographique pendant que l'autre sera considéré en zone géographique.

En fonction de l'intensité du projet, si la fatigue accumulée faisait que le salarié dorme, par exemple, tous les mercredi soir à l'hôtel, en situation de grand déplacement, alors cela deviendrait un fonctionnement régulier de déplacement en dehors de la zone géographique. Tout ne serait que question de sécurité et d'obligation pour l'employeur de moyen de prévention et son obligation de résultat, afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés qu'il emploie.

Cette notion de « hors/dans zone géographique » et « régulier/non régulier » devrait apparaître dans l'ordre de mission afin d'enlever toute ambiguïté et permettre ainsi aux 2 parties d'exécuter leurs obligations réciproques de bonne foi.

L'obligation de disposer d'un permis de conduire :

Dans ce cas, il faut que le poste de travail occupé impose de disposer d'un permis de conduire. Ce sera le cas par exemple pour des commerciaux itinérants, du chauffeur du PDG, du coursier, etc. Il faut savoir que le fait d'avoir par contrat de travail une obligation de permis de conduire, n'autorise pas votre employeur à vous licencier si vous perdez votre permis de conduire. Il faut en effet qu'il démontre le trouble manifeste que cela apporte à l'entreprise, et de son impossibilité de vous reclasser pendant la période de suspension de votre permis à un autre poste de l'entreprise. En effet, vous pouvez pendant cette période de suspension, suivre une formation, être mis en congés payé, en RTT, voir tout bonnement affecté à des travaux qui n'ont rien à voir avec votre contrat de travail ou votre qualification professionnelle en attendant que vous puissiez reprendre votre fonction.

L'[Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 12 février 2014, n° 12-11554](#) précise qu'est illicite un licenciement intervenu en raison d'une clause contractuelle qui prévoyait un licenciement en raison de la perte du permis de conduire.

Un autre [arrêt chambre sociale, 5 février 2014 n° 12-28897](#) précise que le fait de commettre des infractions routières en dehors du travail ne justifie pas d'un licenciement même si le salarié utilise un véhicule de société lorsqu'il commet ces infractions. Il va de soi que s'il utilise un véhicule de société en dehors de son temps de travail alors qu'il n'a pas le droit de l'utiliser, il encoure une sanction disciplinaire.

L'obligation de disposer d'un véhicule :

Votre contrat de travail peut prévoir l'utilisation d'un véhicule personnel pour des déplacements professionnels, que ce soit de façon permanente ou de façon plus ou moins régulière, voir occasionnellement. Mais une indemnisation doit être expressément prévue, et les conditions d'utilisation indiquées.

Ne pas oublier que si votre contrat prévoit l'obligation d'avoir un véhicule, vous pouvez demander à ce que soit précisé dans votre contrat de travail une indemnisation forfaitaire pour mettre à disposition un tel véhicule si d'aventure votre employeur décidait de vous attribuer un véhicule de société ou louait un véhicule pour vos déplacements.

Attention aux petits tracas de la vie quotidienne : Prévoyez une porte de sortie dans votre contrat de travail si vous ne possédez pas de véhicule temporairement (panne ou accident par exemple), voire même si vous n'avez plus les moyens nécessaires de vous racheter un nouveau véhicule une fois que le vôtre n'est plus utilisable.

Mais n'oubliez jamais que si vous signez une telle clause, alors vous devez l'appliquer. Un arrêt de la cour de cassation de la [chambre sociale du 28 septembre 2011 n° 10-18561](#) donne quelques précisions en la matière.

En dehors de toute clause de cette nature, Dalloz explique très bien cette notion de [propriété privée](#). Si on ne peut pas diffuser une photo prise d'une personne dans un véhicule, alors le fait de forcer à utiliser ce lieu privé est encore plus impossible.

L'art. 226-1 c. pén. réprime des peines qu'il prévoit, le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, notamment, en fixant, sans son consentement, l'image **d'une personne se trouvant en un lieu privé**.

Selon ce texte, lorsque l'acte est accompli au vu et au su de la personne intéressée, **son consentement est présumé si elle ne s'y est pas opposée**, alors qu'elle était en mesure de le faire.

Compétences professionnelles

L'entreprise n'a pas d'intérêt financier à envoyer un salarié en déplacement si celui-ci n'est pas parfaitement indispensable à cet endroit. Un déplacement est source de coûts supplémentaires, et peut entraîner une démotivation profonde du salarié s'il ne partage pas l'intérêt de tels déplacements.

Il est donc possible de remettre en cause un déplacement quand manifestement ce qui est demandé ne rentre pas dans le champ contractuel du salarié (faire des photocopies à 300km de chez soi quand on est informaticien) ou quand la concordance entre les savoirs exigés pour la mission et les savoirs du salarié est trop éloignée.

La convention collective prévoit cette possibilité pendant 6 mois au maximum d'être amené à faire un travail en dessous de la qualification contractuelle. C'est dans [l'article 8](#) qu'a été introduite cette possibilité. Refuser revient à donner votre démission, un tel refus doit être un acte particulièrement réfléchi. Mais avoir refusé, encore faut-il avoir eu un ODM et des conditions de déplacements conformes à la législation française.

Aux désagréments des déplacements va se rajouter un risque majeur d'échec professionnel, échec professionnel pouvant servir de prétexte à l'entreprise pour licencier le salarié.

Si vous estimez que la mission proposée est au-dessus de vos capacités, il convient de tracer ses réserves avant le départ en précisant la non-adéquation de la mission, l'absence de toute prévision de formation, l'absence de tout processus d'accompagnement précisé au moment du départ, etc.

Ces précautions ne serviront pas à éviter la détresse d'être mis en échec si rien n'est fait, mais du moins formeront une « barrière » contre un licenciement abusif de l'employeur, voir démontreront que cette mission pouvait être considérée comme une forme de harcèlement en vue de faire craquer un salariés (Risques psycho-sociaux).

Là encore le bon sens dans une entreprise fait que si jamais un salarié n'a pas suffisamment de compétences pour mener à bien sa mission, on choisisse quelqu'un d'autre ou que l'on mette en place des mesures afin de permettre au salarié de pouvoir réussir sa mission (et donc délivrer ce que le client souhaite).

Il convient juste de se méfier des engagements de type « on a l'habitude, on va le faire, on n'est pas fou, etc. » Si c'est le cas, alors s'ils savent quoi faire, ils n'auront donc aucun problème pour exposer très précisément ce qui sera fait avant votre départ en mission à l'oral comme à l'écrit.

Les engagements n'engagent que ceux qui croient. Le futur n'est qu'un éternel recommencement.

Cela peut paraître « simpliste », mais ce n'est là encore que du bon sens.

Articulation vie privée/vie professionnelle

C'est la seule justification qui pour une mission dans les compétences du salarié, dans le cadre de son contrat de travail et avec les règles légales de déplacement respectées, permette au salarié de pouvoir dire non à une mission.

Attention, il faut que ce déplacement remette en cause l'articulation vie privée (au sens famille, sous l'angle personne à charge) et vie professionnelle. Le bénévolat associatif ne rentre pas dans ce cadre, tout comme la partie de pétanque le soir avec son voisin.

C'est donc parfaitement vrai pour :

- Les familles mono parentales avec enfants à charge,
- Les familles bi parentales avec enfant à charge mais dont le deuxième conjoint occupe une activité professionnelle,
- Des contraintes de soins médicaux constants ou très réguliers pour le salarié, (certificat médical à pouvoir présenter)
- Un conjoint nécessitant des soins constants ou très réguliers (certificat médical à pouvoir présenter),
- Les parents/enfants nécessitant des soins constants ou très réguliers (certificat médical à pouvoir présenter). Il peut s'agir d'une surveillance rendue indispensable par l'état de santé,
- Etc.

Il est difficile de lister tous les cas de figure et à défaut de bon sens dans l'entreprise, seul un juge pourra estimer que l'articulation n'est pas respectée alors que l'entreprise pourrait rechercher d'autres solutions.

Cela dit, tout ne reste qu'une question de moyens financiers.

Prenons l'exemple d'une femme ou d'un homme en situation mono parental avec enfant à charge scolarisé. La logique voudrait que l'entreprise ne cherche jamais à envoyer ce salarié sans retour quotidien à domicile. Mais pour une mission dont les compétences très particulières de ce salarié exigent sa présence en « grand déplacement » pour une période limitée, alors l'entreprise devra, en vertu de [l'article 50](#) de la convention collective, à minima prendre en charge l'intégralité des coûts de garde d'enfant.

.... Ou trouver un autre salarié ayant des compétences analogues mais dont l'articulation vie privée/vie professionnelle ne serait pas autant impactée.

Un mauvais manager sera le manager qui menacera de sanction un salarié ne pouvant se déplacer en raison de contraintes familiales parfaitement établies ou qui exercerait des pressions pour contraindre le salarié à partir en déplacement.

Tout reste une notion de bon sens et de respect de la dignité humaine.

Ne pouvant prévoir tous les cas de figure, il appartient à chacun de voir dans quel cadre se situe son entreprise, ou son manager.

Il faut savoir que la France a signé un traité international [OIT N°156](#). Quelles en sont les conséquences ?

Source : vendredi 7 septembre 2012 par [Alain HINOT](#) (rédacteur à chronique-ouvriere.fr)

« La 17ème chambre de la cour d'appel de Versailles a rendu ce jour 05 septembre 2012 un arrêt qui, à n'en pas douter, fera date, tant il éclaire le droit contractuel d'un phare humaniste nouveau.

Comme l'y invitaient les conclusions de Me LECOURT Vincent avocat de la salariée (laquelle avait été licenciée pour faute grave pour avoir refusé l'application de sa clause de mobilité contractuelle pour raison familiale), la cour d'appel en formation collégiale présidée par Mme Isabelle LACABARATS, a jugé directement applicables au cas d'espèce les dispositions de la convention 156 de l'OIT.

*“Il est en revanche démontré par la salariée que la mise en œuvre de la clause de mobilité le 20 janvier 2009, seulement 8 jours après son retour de congé de maternité et alors que son enfant n'était âgé que de 4 mois, portait atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale, protégée par les articles 4-b, 7, 8 et 9 de la Convention de l'OIT n° 156 du 23 juin 1981 sur « **les travailleurs ayant des responsabilités familiales** », ratifiée par la France le 16 mars 1989 et d'application directe en droit interne”.*

Cette atteinte consistait à faire prendre successivement par une jeune mère quatre transports en commun différents (RER, 2 changements pour prendre un train de la SNCF, puis un bus), selon le trajet le moins long proposé par un site internet spécialisé, à compter de 6 heures du matin pendant 4 jours par semaine, pour une durée totale de transport aller-retour de plus de 3 heures, soit 3 fois plus que pour le poste précédent. Cette atteinte n'était pas justifiée par la tâche à accomplir par la salariée au sein de l'Institut du Luat, et n'était pas proportionnée au but recherché par l'employeur qui était

seulement de modifier le lieu de travail de Mme Nketsiah et ses horaires de travail, à l'exclusion de tout autre.

Ces modifications étant incompatibles avec les obligations familiales impérieuses de Mme Nketsiah de garder sa petite fille très tôt le matin, il convient, dans ces conditions, et en infirmant le jugement, de dire dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur « le refus de mutation » de Mme Nketsiah et qui l'a conduite à ne pas se rendre sur le nouveau lieu de travail qui lui était assigné".

A notre connaissance, une telle référence à la convention OIT n° 156 est une première en droit français.

La Cour de cassation a déjà considéré à plusieurs reprises au visa de l'article L 120-2 devenu L 1121-1 du code du travail (notamment cass soc 14 octobre 2008 PB n° 07-40523), qu'une clause de mobilité ne peut porter une atteinte excessive au droit à une vie familiale et personnelle normale (comme le fait aussi ici implicitement la cour d'appel de Versailles).

Mais les CPH sont souvent très complaisants avec cette stratégie patronale (en l'espèce le juge départiteur du CPH de Cergy-Pontoise avait validé la position de l'employeur en déboutant la salariée de toutes ses demandes). Le manque de connaissance en droit international ou en droit tout court, la religion du "contrat" distillée par nombre de formations syndicales et cours de droit classiques et une certaine vision de la justice détachée de la matière humaine, conduisent à ce type de décision inique.

En prenant pour référence la convention OIT n° 156, la cour d'appel de Versailles démontre qu'il est possible de faire totalement échec aux clauses de mobilité insérée quasi systématiquement dans les contrats de travail de beaucoup de secteurs professionnels

Ces clauses, par le jeu duquel les employeurs pensent pouvoir parvenir à se débarrasser facilement et sans bourse déliée des salariés dont ils n'ont plus besoin, en les affectant sur des secteurs très éloignés de leur domicile, pour d'obtenir des refus de mobilité et afin de les licencier pour faute (généralement grave), sont en réalité des "clauses couperets" placées dans les contrats de travail comme des motifs de licenciement prédéterminés.

Cependant, à notre sens, la sanction d'un licenciement non respectueux du droit à une vie familiale normale, est la nullité du licenciement car la rupture est fondée, en réalité, sur une discrimination prohibée.

Cet arrêt du 05 septembre 2012 est aussi un magnifique encouragement pour ceux qui cherchent à utiliser les conventions internationales pour contraindre notre justice et notre droit à se réformer afin de placer l'humain et les droits de l'homme au cœur du droit du travail.

Nous pensons notamment aux des droits de la défense lors de l'entretien préalable, car à ce jour ni notre droit interne, ni la jurisprudence de la cour de cassation n'ont pris en compte que la convention OIT n° 158 impose aux états signataires, dont la France, d'imposer aux

employeurs de respecter certains principes basiques tels que : l'égalité des armes, la loyauté et le contradictoire. »

CPH : conseil des prudhommes

Voilà ce qu'écrivait vendredi 7 septembre 2012 [Alain HINOT](#). Etrangement, son analyse ne va pas à l'encontre des premières lignes écrites sur le thème de l'articulation vie privée/vie professionnelle.

Bien au contraire.

Lieu d'habitation du salarié

Une entreprise ne doit pas être pénalisée dans son fonctionnement car son salarié habite à 50km. C'est ce que nous entendons très régulièrement. « Il a choisi d'habiter à xxxxxxxx ».

Mais pourquoi habite-t-il à xxxxxxxx ?

- Est-ce un choix délibéré dont l'entreprise ne peut être tenue responsable ?
- Est-ce un choix contraint pour des raisons de vie personnelle ?
- Est-ce parce que l'entreprise a déménagé ?
- Est-ce que parce que les salaires de l'entreprise ne lui permette pas d'habiter à une zone plus proche ?
- Etc.

Une entreprise n'a pas le droit d'imposer une distance maximum du domicile personnel du salarié. C'est l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme « *toute personne a droit au respect de son domicile* », précisé à l'article 1121-1 du code du travail « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » qui l'interdit.

Une clause de résidence peut donc exister dans un contrat de travail. Elle doit respecter 2 conditions cumulatives :

- elle doit être justifiée par la nature des tâches qui sont confiées au salarié par l'employeur ;
- elle ne doit pas être disproportionnée par rapport au but recherché.

Mais peu importe l'adresse du salarié. [L'article 50](#) de la convention collective le protège financièrement. Nul déplacement ne peut être l'occasion d'une augmentation de ses frais et/ou une diminution de sa rémunération.

Quelqu'un peut très bien habiter à côté de la gare TGV d'Avignon et venir travailler aux Milles via les transports en commun qui sont pris en charge à 50% par les entreprises. Il lui faudra moins de temps que de traverser toute la région parisienne.

Par contre s'il a un abonnement annuel et que l'entreprise l'envoie à Valence, il faudra bien assumer les coûts de ce déplacement.

Comment se déplacer, quels sont les droits minimaux ?

En matière déplacement, il y a 2 grands principes :

- Les remboursements couvrent 100% des frais,
- Chaque remboursement de frais supérieur aux frais engagé est apparenté à du salaire déguisé, ce qui a pour effet de générer des cotisations sociales et des impôts.

Il n'y a pas d'autres possibilités puisque [l'article 50](#) de la convention collective l'interdit.

Tout le reste n'est que la conséquence de 2 règles.

Il y a ensuite 2 façons de fixer des règles :

- Accord d'entreprise minoritaire (signataires représentants 30% des voix au premier tour des dernières élections avec un droit d'opposition fixé à 50%),

D'où l'importance de ne jamais voter pour des listes apparentées pro-entreprise qui au nom du pragmatisme, de l'intérêt économique de l'entreprise, de leurs primes sur objectifs, etc. sont capable par incompétence ou choix délibéré, d'accepter des choses en dessous des minima légaux. C'est une des conséquences de la loi de 2008 qui permet à des minoritaire de signer des accords qui ne peuvent être dénoncés que par des majoritaires.

Car une fois un accord existant, il faut l'appliquer et le contester ensuite devant les tribunaux ou prendre le risque d'être licencié pour avoir refusé d'appliquer les termes de l'accord.

- Décisions unilatérales prises après information/consultation des instances représentatives.

Pour le Syntec, c'est [l'article 50](#) de la convention collective qui fixe les règles minimales de remboursement. Nous répétons, **les règles minimales de remboursement.**

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié

A défaut d'accord d'entreprise, en matière de frais, c'est l'administration qui fixe ce qu'elle estime être la valeur d'un remboursement. Cela se traduit par les barèmes fiscaux automobiles, et en cas d'absence de justificatif de dépenses, le montant des forfaits URSSAF de repas, de nuitées, etc.

Pour le Syntec, la justice a été plus loin. Elle a ordonné qu'un salarié ne peut se voir imposé un forfait sans son accord et qu'un ordre de mission devait être complet afin d'établir la réalité de la mission ([Référence 4](#)).

A notre sens, l'ordre de mission doit préciser le lieu de la mission, les dates précises de la mission (non antidatées), le nom du client et les horaires du site d'intervention, sauf si ces horaires sont exactement les mêmes que ceux de l'établissement d'affectation habituel (les horaires (9h00-12h30 et 14h00-17h30 par exemple), pas le nombre d'heure de travail 35h avec une variation x ou une autorégulation y).

Il doit préciser comment le salarié se déplace, quand et quels sont la liste exhaustive des frais remboursés qui seront nécessaires au bon déroulement de la mission.

Il doit enfin indiquer les compensations accordées en cas de surtemps de trajet.

S'il y a tout cela, ce n'est déjà pas si mal, surtout si une fiche de mission est jointe pour expliquer très clairement ce que l'on attend du salarié dans sa mission. (Environnement technique et tâches à accomplir).

Les surtemps de trajet

On peut lire ici et là que le temps de trajet ferait partie inhérente du métier des SSII et qu'une « franchise » est donc normale à ce titre (3h par jour chez Sopra Steria Group par exemple contre 0 min pour Steria).

Ce n'est pas ce que dit la loi (Article L3121-4 du code du travail)

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 financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Pour les représentants du personnel, la jurisprudence est plus favorable car le temps de trajet pour se rendre à toute convocation de l'employeur est du temps de travail effectif.

Note du rédacteur : Il conviendrait d'harmoniser les 2 pratiques via une valeur médiane. La moitié du temps de déplacement devrait être indemnisable tandis que l'autre moitié serait du temps de travail effectif, et ceci afin d'éviter les abus des entreprises. Un déplacement, qui est une source considérable de fatigue, doit être pris en compte dans la durée maximale journalière comme hebdomadaire du temps de travail.

Le Syntec n'ayant pas statué par accord sur ce droit, la loi s'applique et tout surtemps de trajet non indemnisé est illicite.

Il convient de préciser que si l'employeur donne un ordre de départ à l'horaire de bureau (9h30 par exemple), alors il ne peut exiger du salarié que celui-ci travaille plus pour compenser ce temps de

trajet (part du temps de déplacement coïncidant avec l'horaire de travail). S'il le faisait, alors il doit respecter les règles liées aux heures supplémentaires (25% de majoration pour les 8 premières heures, 50% au-delà, avec une interdiction de dépasser 10h par jour, 48h par semaines (46h sur plus de 12 semaines consécutifs), la semaine étant comptabilisée du lundi au dimanche.

Il existe 2 arrêts de cour de cassation sur le sujet à prendre en compte.

Le premier est celui de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2013, 12-20.155 ([Référence 7](#))

Cet arrêt indique si lorsqu'il existe un lieu de travail habituel, si l'entreprise en change, et que le temps pour le salarié d'aller à ce nouvel endroit en plus long qu'avant, alors il doit y avoir une compensation.

Le deuxième est celui Cour de cassation, Chambre sociale, 25 mars 2015, 13-21519 ([Référence 8](#))

Cet arrêt est pour la région parisienne et ne prend plus en compte le temps de trajet habituel du salarié, mais considère qu'un temps de trajet de 2h en région parisienne est un temps de trajet qui n'est pas inhabituel.

Cet arrêt s'adresse **aux salariés itinérants qui sont en permanence en dehors de leur établissement** et seulement pour la région parisienne. Si une SSII ne fait que des missions en clientèle, alors cet arrêt pourrait avoir vocation à s'appliquer. Mais à partir du moment où un salarié a exercé dans son agence, alors cet arrêt ne s'applique pas.

A ce stade, l'arrêt de 2003 est toujours d'actualité mais il conviendra de surveiller l'évolution de la jurisprudence.

N'oubliez jamais qu'à partir du moment où vous avez effectué votre 1^{er} déplacement professionnel de la journée (aller à l'agence, ou chez le client par exemple), tout trajet effectué ensuite qui ne vous ramène pas directement à une occupation personnelle (le midi comme le soir), est du temps de travail effectif. Par exemple, aller à l'agence afin de déposer un PC depuis chez le client, est du temps de travail effectif. Et si ce trajet vous fait dépasser les 35h hebdomadaires, alors le régime des Heures supplémentaires doit être déclenché (modulé en fonction de votre accord d'entreprise).

Un [arrêt de la cour Européenne du 15 octobre 2015](#) a donné de faux espoir à la plupart salariés des SSII traditionnelles. Mais pas à tous, car si votre fonction fait que jour après jour, vous n'allez jamais au même endroit, jamais chez le même client et que vous n'avez pas de lieu de travail habituel, alors la cour européenne déclare que le temps de trajet entre votre domicile et le premier client est du temps de travail effectif. Cependant une décision de cour européenne n'est pas applicable en état et il faut que la justice française entérine la décision de la cour européenne. Mais celle-ci s'impose à toutes les législations européennes.

Les temps de repos

La loi impose de plus une période de repos de 35h hebdomadaire consécutif et 11h quotidien.

La seule contrainte conventionnelle ([article 60](#)) est que si le retour au domicile est hebdomadaire, alors le salarié doit passer 24h au minimum à son domicile (48h si le voyage est mensuel).

Les moyens de locomotion

Nous avons vu que l'entreprise ne pouvait vous obliger à utiliser votre véhicule personnel. Avec votre accord, si vous utilisez votre véhicule personnel, [l'article 60](#) de la convention collective doit être respecté.

En étudiant avec précision ce texte, celui-ci précise que le salarié doit être régulièrement couvert contre les risques encourus.

Elle n'impose pas qu'il soit propriétaire de cette assurance.

Il doit être en possession de tous les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis de conduire, attestation d'assurance, carte grise, etc.).

Doit-il les remettre à son employeur ? Aucune disposition ne l'oblige. A notre sens, il doit les présenter sur simple demande de son employeur, mais n'a pas à lui remettre une copie.

Une seule autre contrainte conventionnelle ([article 59](#)) existe pour l'utilisation de moyens de transport collectif. Il existe une différence de traitement entre les cadres et les non-cadres pour le train ou le bateau. Et cette différence de traitement est, au 1^{er} janvier 2015, parfaitement licite.

Le bon sens devrait préciser que le moyen retenu pour un déplacement est le moyen qui permet d'avoir le temps de trajet le plus court, dans le respect des règles du pays.

Imposer un trajet plus long pourrait être considéré comme étant une mesure visant à empêcher un salarié de vaquer à ses occupations personnelles pendant cet excès de temps et pourrait être considéré comme du temps de travail effectif, sauf à démontrer que c'est lié à un problème de sécurité et dans ce cas, il faudra que tous les salariés soient traités exactement de la même façon, et que dans le document unique sur la sécurité, de telles dispositions aient été inscrites.

Base légale de remboursement de frais professionnels

(En date du 1/1/2016)

Indemnités kilométriques (Administration fiscale est compétente)

[JORF n°0050 du 28 février 2015 page 3845 reconduit pour 2016](#)

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,41$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\ 082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\ 188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1\ 244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\ 288$	$d \times 0,401$

d représente la distance parcourue en kilomètres.

Exemple : pour 4 000 kilomètres parcourus à titre professionnel en 2015 avec un véhicule de 6 CV, le contribuable peut faire état, en 2015, d'un montant de frais réels égal à 2 272 euros (4 000 km x 0,568).

TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1\ 351$	$d \times 0,292$

TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS		
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
d x 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,146

Ces barèmes sont calculés en fonction de la puissance du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus. Ils prennent en compte notamment la dépréciation du véhicule, les frais d'achat des casques et des protections, les frais de réparation et d'entretien, les dépenses de pneumatiques, la consommation de carburant et les primes d'assurances. Ces frais de déplacement concernent en particulier le transport du domicile au lieu de travail et le transport pendant les horaires de travail.

Il convient de noter qu'il n'existe pas de « coup de pouce » pour des véhicules hybrides ni pour des véhicules électriques.

L'exception des véhicules électriques mise en place en 2013 n'existe plus. La location des batteries et les coûts liés à la recharge des batteries sont considérés comme des frais de carburant et le barème s'applique avec la puissance fiscale déclarée sur la carte grise (3CV ou moins en règle générale).

C'est la [jurisprudence n° 07-44477 du 23 septembre 2009](#) qui précise qu'en absence d'accord collectif signé par des organisations syndicales représentatives, alors le barème s'applique.

Cette jurisprudence a été confirmée par la Cour de cassation civile Chambre sociale 21 mars 2012 10-12.009 ([Référence 12](#)) qui a précisé : « Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel, qui, ayant constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité, en déduit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse » .

ATTENTION

- Tout remboursement d'une valeur supérieure à ce barème est un salaire déguisé soumis à cotisations sociales et entre dans l'assiette d'imposition au même titre que les salaires,

→ Fraude de l'URSSAF et fraude à l'administration fiscale

- Tout remboursement en dessous de ces barèmes est un non-respect des dispositions de [l'article 50](#) de la convention collective et entraîne une diminution de la rémunération du salarié par non-remboursement des frais professionnels.

→ Dossier prudhomme

Cas de plusieurs véhicules (y compris en cas de changement en cours d'année)

Source : <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5630-PGP>

140 : Lorsque les contribuables utilisent à titre professionnel plusieurs véhicules, le barème doit être appliqué de façon séparée à chacun des véhicules, en fonction de chaque puissance fiscale et du kilométrage parcouru par chaque véhicule dans l'année. Il n'y a pas lieu de procéder à la globalisation des kilomètres parcourus par l'ensemble des véhicules pour déterminer les frais d'utilisation correspondants.

Conséquences : chaque véhicule a son propre « compteur annuel » kilométrique.

L'administration vient de préciser dans une circulaire [ACOSS ref LCIRC-2015-0000034](#) ce qu'elle entendait comme « lieu de travail habituel » et précise de nouveau sa notion de « petit déplacement » et « grand déplacement (pour les intérimaires et les salariés en mission des SSII).

Votre client devient votre lieu de travail habituel (ce qui signifie suppression de l'indemnité de surtemps ce qui semble parfaitement disproportionné), à partir du 4^{ème} mois (ou 56^{ème} jour de travail continu), sachant que les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, CP, etc.) ne sont pas neutralisées (par soucis de simplification (sic). Ce qui signifie qu'aller dans votre agence pour assister à une réunion, aller à un entretien, assister à une formation met fin, à notre sens, à cette continuité.

Ce qui fait, et c'est ce qui va entraîner des recours judiciaires car c'est abusif), que si vous avez effectué un premier jour chez un client et qu'ensuite vous êtes parti 4 mois en arrêt maladie, alors le client pour qui vous n'avez travaillé qu'une seule journée devient de facto votre lieu de travail habituel (pour peu que vous rentriez chez vous le soir).

Par contre, l'entreprise ne peut pas prétendre fournir un ticket restaurant si le restaurant d'entreprise du client ne prend pas les tickets restaurants ou applique un tarif incluant déjà une participation patronale ou ne bénéficie pas d'un taux de TVA réduit.

Ce qui est intéressant dans la notion de petit déplacement et notre convention collective, c'est que pour ne pas rembourser des frais de repas le midi, c'est que l'entreprise devra justifier avoir remboursé des frais de déplacement pour revenir au domicile (ou au lieu de travail habituel), pour celles et ceux qui ont droit à des IK pour se rendre en clientèle.

Et comme les entreprises en remboursent jamais rien de cette nature (y compris des IK pour se déplacer sur le lieu de déplacement pendant les repas (midi comme soir), cela ouvre la porte à d'autres contentieux.

Frais de séjour (valeur au 01/01/2016)

Les frais professionnels s'entendent des dépenses inhérentes à la fonction ou à l'emploi que le salarié est amené à supporter.

L'employeur a le choix entre 3 modalités d'indemnisation des frais professionnels :

- Le remboursement des frais réellement engagés (sur justificatifs),
- La déduction supplémentaire pour frais professionnels dans la limite de 7600 euros en matière sociale (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002),
- Le versement d'une allocation forfaitaire.

L'indemnisation des frais professionnels (dépenses réelles ou allocations forfaitaires) est exclue de l'assiette des cotisations sous réserve de leur utilisation conforme à leur objet et de la non-application de la déduction supplémentaire pour frais, telle que précitée.

L'arrêté du 20.12.2002 détermine les limites d'exonération des allocations forfaitaires liées à l'alimentation et à l'hébergement, sans qu'il soit nécessaire d'apporter d'autres justifications que celles des circonstances de fait.

L'URSSAF n'impose donc pas de plafond sur le montant des frais engagés mais fixe [un barème](#) qu'elle considère comme n'étant pas du salaire déguisé si l'entreprise rembourse à cette valeur.

Les tribunaux imposent à l'employeur de rembourser ses frais professionnels au salarié à partir du moment où ils sont engagés pour les besoins de l'activité et dans l'intérêt de l'employeur.

Il est interdit à l'employeur de les soustraire de la rémunération du salarié.

Aujourd'hui la jurisprudence permet à une entreprise dont le salarié n'a pas remis ses notes de frais dans les délais imposés par l'entreprise, ne pas rembourser ces frais. ([Référence 5](#))

Encore faut-il que la société ait bien informé et consulté ses instances représentatives avant de prendre cette décision unilatérale et que cette décision unilatérale ait bien été envoyée et réceptionnée par le salarié.

Il convient juste de préciser que lorsque l'entreprise a versé une avance sur frais au salarié, lorsqu'elle déduit des frais à payer le montant de l'avance consentie, elle est parfaitement dans son droit.

Mais ce qui reste constant, c'est que les valeurs de remboursement de l'entreprise ne sauraient être inférieures aux sommes engagées par le salarié, dès lors qu'il n'y a pas d'abus manifeste de ce salarié dans les dépenses engagées.

C'est l'article 50 de la convention collective qui nous protège des dérives « des mesures d'économies » qui seraient imposés aux salariés.

Tableaux exhaustifs (pour des forfaits, pas pour des remboursements sur justificatif de dépense)

Nature de l'indemnité 2016	Limites d'exonération en Euros
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,30 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Rappel du rédacteur : La convention collective Syntec précise que les frais « seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié ».	
- Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	18,30 €
- Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	8,90 €
Indemnités de grand déplacement (métropole)	
Par repas :	
- pour les trois premiers mois	18,30 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	15,60 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	12,80 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner	
Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne :	
- pour les trois premiers mois	65,30 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	55,50 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	45,70 €
Autres départements de la métropole :	
- pour les trois premiers mois	48,50 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	41,20 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	34,00 €

Cas des déménagements (mobilité professionnelle)

Mobilité professionnelle	
Nature de l'indemnité	Limite du forfait pour 2016
- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	72,60 €
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1.454,60 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	121,20 €
et ne peut excéder	1.818,20 €
- Frais de déménagement	Dépenses réelles
- Mobilité internationale	Dépenses réelles
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	

Zoom sur la valeur possible du ticket restaurant

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre,
- ne pas excéder 5,37 euros en 2016.

En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant ([article L.133-4-3 du code de la sécurité sociale](#)).

En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés, le dépassement de l'une de ces limites entraînera la réintégration dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

Par exemple une valeur faciale de 8,80€ dont la part salariale s'élève 3,52€, fait que l'employeur (Sopra Steria Group) cotise 5,28€, soit 0,08€ de moins que le maximum accepté, mais à la limite des 60% prévue par les textes.

Déplacement professionnel et prise de repas

Si dans le cadre de votre déplacement professionnel, vous êtes amené à prendre votre véhicule, tous les coûts liés à ce trajet doivent être pris en charge par l'entreprise. C'est très rarement le cas et c'est pourtant une source de dépense qui peut être conséquente au bout d'une année.

Le covoiturage

Nous ne traiterons pas ici des conséquences des choix volontaires des salariés.

Nous n'évoquerons que les conséquences de l'organisation du covoiturage dans l'entreprise, par l'entreprise. Tout le contenu de ce paragraphe est une extraction d'une source Carsat (<http://declic-mobilites.org/wp-content/uploads/2014/04/guide-covoiturage.pdf>)

Quelques informations préalables afin de développer le problème de responsabilité :

- L'accident de trajet est l'accident qui s'est produit sur l'itinéraire protégé pendant le trajet aller-retour entre le lieu de travail et la résidence du salarié, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Lorsque dans le cadre d'un covoiturage un détour est effectué, la Sécurité sociale couvre ce détour au titre de l'accident de trajet et il est pris en charge en tant que tel.
- L'accident de mission est l'accident qui s'est produit pendant un déplacement ou une mission pendant lequel le salarié est sous la subordination de l'employeur. Il est qualifié d'accident de travail et est indemnisé comme tel par la Sécurité sociale.
- Outre l'obligation d'évaluer les risques, l'employeur a à sa charge une obligation de formation à la sécurité pour les salariés (Art. L.4141-2 CT) mais également une obligation d'information à l'égard des nouveaux embauchés portant sur les risques auxquels ils peuvent être exposés à l'occasion de l'exercice de l'activité (Art. L4141-1 CT).
- Le covoiturage, faisant partie du risque routier, doit impérativement figurer dans le document unique l'évaluation des risques au que l'employeur puisse mettre en place des actions de prévention. Ce document doit rester à la disposition de chacun. En cas de manquement, l'employeur risque d'engager sa responsabilité pénale.
- Le CHSCT contribue à l'évaluation des risques professionnels. Il peut également proposer des actions de prévention (Art. L4612-3 du CT) qui peuvent être refusées par l'employeur, qui devra néanmoins motiver son refus. Il peut encore mener des inspections et des enquêtes dans le but de vérifier que les prescriptions sont suivies d'effets. Ainsi, il procède à des inspections régulières, au nombre de 4 par an (Art. L4612-4 du CT) et à des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (Art. L4612-5 du CT).
- Le CHSCT devra être obligatoirement informé et consulté sur la mise en place du covoiturage au sein de l'entreprise. Il pourra alors proposer des actions de prévention comme par exemple des stages de conduite.

Conclusion : En l'absence de consultation du CHSCT sur le sujet, toute référence à du covoiturage dans un quelconque document est interdit.

Problèmes de responsabilités

Le conducteur

Lors de la mission, la qualification d'accident de travail intervient rapidement et c'est l'employeur qui est responsable au titre de la Sécurité sociale.

Responsabilité civile : Application du régime d'indemnisation en cas d'accident de la loi BADINTER n°85-677 du 5 juillet 1985 attenant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation a vocation à s'appliquer.

Remboursement intégral des dommages matériels en fonction des responsabilités établies et des garanties du contrat dans la limite de ce qui a été indemnisé par la Sécurité sociale. Les dommages corporels des passagers sont indemnisés dans leur totalité par l'assurance du véhicule au titre de la garantie obligatoire de responsabilité civile sauf faute inexcusable de la part du passager.

Responsabilité pénale : Il est possible de rechercher la condamnation du conducteur sur le terrain du droit pénal selon les articles 221-6-1, 222-19-1 et 223-1 du code pénal.

Responsabilité Sécurité sociale : La Sécurité sociale peut exercer un recours contre tiers et ainsi obtenir le remboursement des frais avancés à la victime (indemnités journalières, prise en charge à 100% des soins) et ce par l'assurance du conducteur.

En l'absence de faute du conducteur, c'est la responsabilité de l'employeur qui joue.

L'employeur

Il est débiteur d'une obligation de prévention du risque mission. Si aucun document unique d'évaluation des risques n'est fait, il est possible de retenir contre lui une faute inexcusable et donc d'engager sa responsabilité pénale. Pour rappel la faute inexcusable se définit comme la conscience de l'existence d'un danger et l'absence d'action de la part de l'employeur pour y mettre fin ou au moins le réduire. Si elle est reconnue, l'employeur doit une majoration de rente à la victime ou ses ayants-droit. Elle peut être cumulée avec la loi BADINTER.

Responsabilité pénale : Il est possible de rechercher la condamnation de l'employeur sur le terrain du droit pénal en cas de faute inexcusable.

Responsabilité civile : Il est possible de rechercher la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'article 1384 alinéa 5 du code civil

Responsabilité Sécurité sociale : Augmentation de la cotisation AT/MP selon les règles de tarification en vigueur.

Conséquences pour le salarié

Tant que l'assurance n'exclue pas le sinistre, il n'y a donc aucun coût financier pour le salarié qui conduisait le véhicule.

En cas de non prise en charge du sinistre par l'assurance, toute faute du salarié qui conduit entraîne son obligation de rembourser tous les dommages qu'il a causé. Car s'il n'a commis aucune faute, c'est l'employeur qui doit assumer cette charge. (Le fera t'il spontanément devant les sommes en jeu ?)

Que devra-t-il rembourser en matière de responsabilité civile : Remboursement intégral des dommages matériels en fonction des responsabilités établies et des garanties du contrat dans la limite de ce qui a été indemnisé par la Sécurité sociale. Les dommages corporels des passagers sont indemnisés dans leur totalité par l'assurance du véhicule au titre de la garantie obligatoire de responsabilité civile sauf faute inexcusable de la part du passager.

La Sécurité sociale peut exercer un recours contre tiers et ainsi obtenir le remboursement des frais avancés à la victime (indemnités journalières, prise en charge à 100% des soins) et ce par l'assurance du conducteur.

Mais qu'est-ce que veut dire exclusion des assurances ?

La conduite sans permis, ou le transport de passager dans des conditions de sécurité non conforme sont 2 clauses comprises dans tous les contrats d'assurance.

D'autres clauses peuvent être rajoutées telles que (la liste est dans le contrat d'assurance) :

- le défaut d'entretien du véhicule s'il est directement lié à la cause du sinistre (exemple d'un capot qui s'ouvre inopinément et bouche la vue du conducteur),
- le prêt de véhicule peut entraîner une exclusion de garantie
- et bien sûr de nombreuses infractions pénales complémentaires, dont le délit de fuite, le refus de se soumettre à un dépistage de l'alcoolémie ou le délit de grande vitesse.

Si vous êtes dans ce cas d'exclusion, vous devrez tout payer, sauf à prouver la faute inexcusable de l'employeur.

Mais il y a une chose à laquelle vous ne serez jamais couvert : c'est la responsabilité pénale. La condamnation peut aller d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.

Et soyons très précis : Le(La) conjoint(e) d'un(e) salarié(e) transporté(e) comme passager(ère) ou le(la) conjoint(e) du conducteur(trice) peut porter plainte pour obtenir une condamnation, que ce soit pour le conducteur(trice) ayant commis une faute ou pour le(la) passager(ère) qui a commis une faute inexcusable dans le véhicule.

Personne n'est à l'abri et aucune décharge n'engagera plus que cela celui qui l'aura signé.

Le covoiturage est donc une vraie bonne idée écologique, une vraie bonne idée économique pour une entreprise si elle diminue le montant des remboursements, mais une très mauvaise idée quand un accident survient.

Ce qui signifie, que votre employeur ne peut vous imposer un quelconque covoiturage, que ce soit comme conducteur ou comme passager. Par contre il a le droit de vous imposer d'être conduit par un professionnel de la route.

Si vous acceptez le covoiturage, soyez conscient des risques. Cela peut aller très loin et couter très cher, y compris de la prison ferme, que ce soit comme passager ou comme conducteur.

L'entreprise n'ira pas en prison à votre place et encore moins le manager qui vous aura convaincu de la vraie fausse bonne idée.

Conclusions

Quelques avertissements ciblés en guise de conclusions :

- Pas d'ordre de mission, pas de mission,
- Véhicule personnel : vous devez donner votre accord et votre employeur ne peut vous harceler pour que vous cédiez,
- Sans assurance auto-mission payée par l'entreprise, ne prenez jamais votre véhicule personnel car cela peut coûter cher,
- Hors accord d'entreprise, les forfaits URSSAF ne peuvent vous être imposés,
- Hors accord d'entreprise, les forfaits ne peuvent être proposés en dessous de la valeur URSSAF,
- Hors accord d'entreprise, les frais réels sont difficilement plafonnables en dessous d'un chiffre raisonnable (dépend de la ville de déplacement),
- Hors accord d'entreprise, les IK sont applicables et ne peuvent être aménagées en dessous, et s'ils sont surévalués, il faut alors payer des charges sociales et des impôts,
- Le co-voiturage ne peut vous être imposé,
- En cas de sinistre en covoiturage peut coûter très cher et vous conduire en prison.

Ce document peut être amené à être modifié. Si vous constatez des anomalies, des éléments obscurs, des erreurs, si vous souhaitez qu'un tel document puisse servir d'outil pour les autres, envoyez vos remarques à : olivier.kopernik@laposte.net en indiquant dans l'objet du mail : Document déplacement Syntec.

Ce document est fait par un salarié d'une entreprise du Syntec pour les salariés des entreprises du Syntec. La mise à disposition est une action normale pour toute personne qui se veut syndicaliste.

N'oubliez jamais qu'être syndicaliste n'est pas un gros mot. Les entreprises ont leur syndicat, tout comme les salariés.

Méfiez-vous enfin des fausses imitations : ce qui donne la valeur d'un syndicat, ce sont les hommes et les femmes qui le compose et des actions qu'ils font, pas le nom donné au syndicat ni les valeurs qu'il prétend défendre.

Zoom spécifique pour les représentants du personnel

La loi n'a pas prévu la prise en charge des frais de déplacement pour les représentants du personnel. Tout juste a-t-elle attribué un budget de fonctionnement pour les membres du comité d'entreprise (0,2%).

[La jurisprudence](#) (Cassation sociale N° 85-41075) a apporté un éclairage sur ce sujet : puisque la loi n'a rien prévu, alors l'employeur n'est pas obligé sauf accord d'entreprise ou disposition conventionnelle plus favorable mettant une telle dépense à sa charge.

La loi n'a pas expressément prévu le remboursement des frais de déplacements pour les salariés. Et pourtant, ils y ont droit.

La convention collective, via son [article 50](#), précise bien que nul déplacement (au sens professionnel) ne peut

Est-ce que cela suffisait pour pouvoir tout se faire rembourser en tant que DP, que membre du CHSCT ? La question est ouverte, sachant qu'une partie de réponse a déjà été donnée, via les [rappels pendant congés](#) (Cassation sociale n°12-13.368).

Et si cela fonctionne pour les rappels pendant congés, pourquoi cela ne serait pas vrai pour les frais, sachant que les frais pour rendre visite aux salariés sont nécessités par le fait que l'entreprise a envoyé ses salariés en déplacement.

Nous ne disons pas dans ce document que la prise en charge est un dû, nous disons effectivement qu'il y a matière à réflexions et à droits nouveaux.

Par contre, pour les déplacements aux réunions, dès lors que celles-ci sont effectuées en dehors du lieu de rattachement administratif des salariés, alors les frais de déplacements sont pris en charge à 100% par l'entreprise, sans diminuer ce montant des frais habituels de déplacement. Si ce n'est pas le cas, et que la réunion se tient sur le lieu de rattachement administratif du salarié, alors cette dépense est une dépense d'ordre personnelle (s'il était déjà présent sur site bien évidemment).

Le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, ses frais de déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de l'entreprise ([Cass. soc. 26 mai 2015, n° 13-22.866](#)).

Dans cet arrêt, la cour de Cassation précise : « 4°) *ALORS en tout état de cause QU'aucune règle ne prescrit que le remboursement des frais exposés par le salarié pour ses déplacements professionnels soit effectué selon le barème fiscal ; que l'employeur peut procéder à leur remboursement selon un barème fixé dans l'entreprise, dès lors qu'une clause contractuelle l'y autorise et que le salarié ne supporte pas une partie des dépenses incombant à l'employeur ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir qu'une clause du contrat de travail (article 6) prévoyait que les remboursements de frais seraient effectués selon une note de remboursement de frais professionnels et un barème en vigueur dans l'entreprise (production n° 20) ; qu'en affirmant que le barème fiscal constituerait « le seul tarif objectif pouvant être retenu puisqu'il prend en compte l'amortissement et l'assurance du véhicule », à l'exclusion du barème appliqué par l'entreprise,*

lorsqu'elle n'avait nullement constaté que les modalités de remboursement prévues par l'employeur et ce dernier barème n'auraient pas permis au salarié d'obtenir un remboursement intégral de ses frais professionnels, en ce compris l'amortissement et le coût de l'assurance, la Cour d'appel a violé l'article L. 2325-14 du Code du travail.»

Cela confirme bien l'arrêt de 2009 sur l'utilisation du barème fiscal, que ce soit pour les IK ou pour tout autre frais puisque le principe est le même.

Cet arrêt de cour de Cassation s'applique pour tous les salariés en inter-contrat à leur domicile et pourrait sans doute se transposer pour tous les salariés en situation de télétravail pour le jour de la réunion.

Annexes

Références 0 : Délai de prévenance pour les dénonciations décision du 12 février 1997 cour de cassation chambre sociale, N° pourvoi : 96-40972 96-40973 96-40977 96-40980 96-40983 96-40986 96-40987

Publié au bulletin

Président : M. Gélinau-Larrivet , président
Rapporteur : M. Waquet., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Terrail., avocat général
Avocat : la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez., avocat(s)

Texte intégral

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 96-40.972, 96-40.973, 96-40.977, 96-40.978, 96-40.979, 96-40.980, 96-40.983, 96-40.986 et 96-40.987 ;

Sur le moyen unique :

Vu le principe selon lequel l'employeur qui entend dénoncer un usage doit respecter un délai de préavis suffisant ;
Attendu que l'APEI Centre Les Hirondelles a notifié au comité d'entreprise le 23 septembre 1992, et à chacun des salariés le 13 octobre 1992, qu'elle dénonçait pour le 1er janvier 1993 l'usage en vertu duquel elle accordait des congés trimestriels supplémentaires ;

Attendu que, pour décider que cette dénonciation était irrégulière et condamner, en conséquence, l'APEI Centre Les hirondelles à maintenir l'octroi des congés payés supplémentaires après le 1er janvier 1993, la cour d'appel a énoncé qu'un employeur qui a accepté que s'instaure un usage indéterminé dans sa durée peut toujours le dénoncer pour l'avenir, mais à condition que certaines formes définies par la jurisprudence, avec ou sans référence à l'article L. 132-8 du Code du travail, soient respectées ; qu'en l'espèce l'APEI, après avoir pris la décision de supprimer les congés trimestriels, en a informé le comité d'entreprise puis, par courrier en date du 13 octobre 1992, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 1993, chaque intéressé à titre personnel ; que le délai entre la notification individuelle et la date de mise en œuvre est inférieur au " **minimum** " de 3 mois nécessaire pour permettre aux salariés d'apprécier la situation entraînée par la suppression de l'avantage et susciter éventuellement l'ouverture de négociations ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la dénonciation d'un usage n'est pas soumise au délai minimum de préavis prévu pour la dénonciation d'une convention collective et alors qu'il lui appartenait de déterminer elle-même quel était le délai suffisant, dans le cas d'espèce, pour permettre l'ouverture d'une négociation, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, les neuf arrêts rendus le 20 décembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

Analyse

Publication : Bulletin 1997 V N° 62 p. 42

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier, du 20 décembre 1995

Viole le principe selon lequel l'employeur qui entend dénoncer un usage doit respecter un délai de préavis suffisant la cour d'appel qui se réfère au délai minimum de préavis prévu pour la dénonciation d'une convention collective alors qu'il lui appartient de déterminer elle-même quel est ce délai suffisant en fonction du cas d'espèce.

Références 1 : L'employeur doit rembourser l'intégralité des frais professionnels d'un salarié sauf précision dans le contrat de travail. Cour de cassation chambre sociale, N° de Pourvoi : 08-43156 du 25 mars 2010

Publié au bulletin

Cassation partielle

Publication : Bulletin 2010, V, n° 76

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 11 septembre 2007

- [Cour d'appel de Paris, 11 septembre 2007, 06/01496](#)

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.

Il en résulte que doit être réputée non écrite la clause du contrat de travail qui met à la charge d'un salarié, employé en qualité de VRP, les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle.

Précédents jurisprudentiels : Sur le principe que les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être supportés par ce dernier, dans le même sens que : Soc., 10 novembre 2004, pourvoi n° 02-41.881, Bull. 2004, V, n° 282 (2), (cassation partielle), et l'arrêt cité ; Soc., 21 mai 2008, pourvoi n° 06-44.044, Bull. 2008, V, n° 108 (rejet) ; Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.477, Bull. 2009, V, n° 204 (rejet).

Références 2 : Dans le cas où une clause de contrat prévoit un forfait de remboursement de frais, alors il doit rester au minimum le SMIC au salarié. Cour de cassation chambre sociale N° de Pourvoi : 08-43156 du 25 mars 2010

Publié au bulletin

Cassation partielle

Publication : Bulletin 2012, V, n° 94

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 25 mars 2010

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

La clause contractuelle fixant un forfait de remboursement mensuel des frais professionnels étant licite, viole l'article 1134 du code civil la cour d'appel qui condamne l'employeur au remboursement des frais professionnels exposés au-delà du forfait, alors que la créance du salarié ne pouvait porter que sur la différence entre la rémunération proprement dite et le SMIC

Précédents jurisprudentiels : Sur la limite apportée, au forfait supporté par le salarié, par une rémunération au moins égale au SMIC, à rapprocher : Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44.477, Bull. 2009, V, n° 204 (rejet), et les arrêts cités

Textes appliqués :

- article 1134 du code civil

Références 3 : Convention collective Syntec article 8, 50, 51, 52, 53, 59 et 60

Article 8 – Modification du contrat en cours : En vigueur étendu

a - Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b - Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

c - Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.

Article 50 – Frais de déplacement : En vigueur étendu

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié. Ils pourront faire l'objet d'un forfait préalablement au départ, soit par accord particulier, soit par règlement spécifique approprié.

En ce qui concerne les chargés d'enquête, s'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête un accroissement systématique de frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

Article 51 – Ordre de mission : En vigueur étendu

Avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission sera normalement établi, se référant au présent titre.

L'ordre de mission pourra être permanent pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles.

En ce qui concerne les C.E., les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à l'exécution de chaque enquête.

Article 52 – Voyage de détente : En vigueur étendu

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée (au moins un mois consécutif) il sera accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint, enfant), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence, de mode de locomotion devront être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un règlement spécifique approprié.

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés.

Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

– 24 heures complètes dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;

– 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois ;

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de vingt-quatre ou quarante-huit heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui, mais, dans ce dernier cas, la somme allouée ne pourra dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre lui-même à son domicile.

Article 53 – Indemnité pour déplacement continu : En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 étendu par arrêté du 2 janvier 1992 JORF 14 janvier 1992

Le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité sera :

- soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ;
- soit versée sur pièces justificatives.

Article 59 – Moyens de transport : En vigueur étendu

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, *sauf stipulation contraire* :

-avion (classe touriste) ;

-train et bateau : 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM, 1re classe ou confort équivalent pour les I.C.

2. Tous les moyens personnels du salarié lorsque celui-ci a été autorisé par son employeur à les utiliser à des fins professionnelles.

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 19 FÉVRIER 2001 (RELATIF À L'ARTICLE 59 MOYENS DE TRANSPORT)

Sur l'article 59 "Moyens de transport" de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseils, du 15 décembre 1987, la Commission a rendu l'avis d'interprétation suivant à l'unanimité :
"Sauf stipulation contraire, signifie que celle-ci présente un caractère exceptionnel nécessitant soit des procédures écrites et acceptées, soit des situations particulières justifiant d'une dérogation"

- Ce qui signifie à mon sens une obligation d'information/consultation des instances représentatives pour des procédures écrites, (mais qui doit être acceptée par le salarié peu importe l'avis des instances)
- Une situation particulière serait, par exemple, dans le train ou le bateau, l'absence de la première ou de la deuxième classe (classe unique). La notion de confort équivalent est recherchée en absence d'existence de 1^{ère} ou 2^{ème} classe.

Article 60 – Utilisation d'un véhicule personnel : En vigueur étendu

Lorsque le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule automobile, une motocyclette ou un cyclomoteur, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, à condition qu'un accord écrit ait précédé cette utilisation. Cet accord peut être permanent.

Le remboursement de ces frais tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien des frais d'assurances et, éventuellement, des impôts et taxes sur le véhicule.

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé, et être régulièrement couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile » affaires déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire, assurance, vignette) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Tout manquement à cette obligation dégage la responsabilité de l'employeur.

Référence 4 Jurisprudence sur les forfaits et les ODM : Cour de cassation chambre sociale N° de pourvoi: 10-12009 du 21 mars 2012

En bleu, c'est tout ce que l'employeur contestait et qui a été rejeté par la cour de cassation

N° de pourvoi: 10-12009

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

Mme Sommé, conseiller rapporteur

M. Aldigé, avocat général

Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 10 décembre 2009), que M. X... a été engagé par la société Armony en qualité de chef de projet dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 2 février 1998 comportant une clause libellée en ces termes : "Votre secteur d'activité est normalement celui d'Orléans et celui de la région Centre. Vous pourrez cependant être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société Armony pourrait avoir une activité" ; que le 9 mars 2007, l'employeur a demandé au salarié d'effectuer une mission auprès de la Banque postale de Gradignan du 21 mars au 13 juillet 2007 ; qu'à la suite de son refus, M. X... a été licencié par lettre du 3 avril 2007 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que **le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de dommages-intérêts à ce titre**, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec), les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le

montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ; que la cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, **bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée**, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

2°/ que l'article 51 de la convention collective Syntec dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, **que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission provisoire en France** ; que la cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

3°/ qu'en tout état de cause une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; **que la cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise**, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après-midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, **perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail** ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, "le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement. Cette indemnité sera : - soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ; - soit versée sur pièces justificatives" ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement à Gradignan par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité ; que sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, elle en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa deuxième branche comme contraire à la thèse soutenue par l'employeur devant la cour d'appel, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Armony aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Armony à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un mars deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour la société Armony

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et condamné son employeur au paiement de la somme de 22. 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et à la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement du 3 avril 2007 expose : « la suite de notre entretien du 23 mars 2007, nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail en raison de votre refus d'appliquer la clause de mobilité inscrite à votre contrat d'embauche que vous avez signé, le 28 janvier 1998, ce refus constituant une cause réelle et sérieuse de rupture de votre contrat de travail. En effet, nous vous avons fait part, le 9 mars 2007, de la nécessité pour notre entreprise de vous confier une mission du 21 mars au 13 juillet 2007, à la direction de l'informatique des services financiers de la Banque Postale de GRADIGNAN. Cette mission étant impérative pour le développement commercial de la société ARMONY. Ce déplacement sur le secteur de GRADIGNAN (GIRONDE) est parfaitement conforme aux stipulations de votre contrat de travail qui prévoit au chapitre « Activités : votre secteur d'activité est normalement celui d'ORLÉANS et celui de la région CENTRE, Vous pourrez, cependant, être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société ARMONY pourrait avoir une activité...L'ensemble des chefs de projets embauchés par la société ARMONY sont soumis, comme vous, à cette clause de déplacements/mobilité, répondant aux impératifs d'adaptation de notre société aux besoins de notre clientèle. Or par courrier reçu le 14 mars 2007, vous nous avez informé « je ne peux accepter une telle mission qui est en dehors de mon secteur d'activité qui est ORLÉANS et la région centre. Votre refus de vous déplacer perturbe fortement l'organisation interne de notre société et lui cause un préjudice incontestable. Les explications recueillies auprès de vous, le 23 mars 2007, ne nous ayant pas permis de modifier cette appréciation, nous sommes contraints de vous licencier pour refus d'application d'une clause de déplacement mobilité contractuelle entraînant un préjudice à l'encontre de la société Armony... ». Le procès-verbal de l'entretien préalable, établi par Monsieur Cédric Y..., délégué du personnel, que rien ne permet de mettre en doute, met en valeur que Monsieur X... est prêt à faire des efforts, de manière exceptionnelle, pour une mission contraignante, à condition qu'elle soit bien cadrée et que des aménagements soient prévus, n'a pas refusé la mission de manière catégorique, que l'ordre de mission lui paraissait contraignant, car il ne spécifiait pas d'aménagement horaire, proposait des frais restreints et ne prévoyait pas de compensation financière, de plus, la durée réelle de la mission n'était pas mentionnée, le salarié redoutant que la durée « indéterminée » de la mission ne puisse pas relever du changement du secteur d'activité, sa mission actuelle chez LEXMARK ayant duré plus de 5 ans. « Le salarié voudrait savoir pourquoi aucune information ne lui a été communiquée avant qu'il ne reçoive l'ordre de mission, alors qu'il avait demandé au PDG et au commercial d'être averti des modalités dès que possible ». La direction répond que le commercial a été l'intermédiaire pour les transmettre et qu'elles auraient pu être aménagées

une fois la mission commencée... et qu'elle comptait l'envoyer à BORDEAUX pour trois mois renouvelables, au terme desquels, il aurait pu interrompre éventuellement la mission. Le salarié rétorque qu'il ne peut s'engager sur des éléments flous...et le PDG s'en remet une nouvelle fois au commercial... Quant aux frais de déplacements notifiés, le salarié demande sur quelle base, ils ont été évalués : en effet, ils ne couvrent pas les dépenses qu'il a estimées pour un aller-retour en train et 4 nuitées... le PDG répond qu'il n'a pas connaissance de ces éléments et s'en remet au secrétariat pour l'estimation des frais qui ont été correctement évalués et auraient pu être reconsidérés une fois la mission entamée... Il est exact que l'ordre de mission indique que la date de fin de mission est « prévisionnelle » au 13 juillet 2007, en sorte que cet homme, né en 1953, devait partir pour près de 4 mois à plus de 400 kms de son domicile sans savoir exactement quand la mission serait susceptible de s'achever et l'entretien préalable n'a pas pu dissiper ses doutes, ni le jour même, ni les jours qui ont suivi. A cet égard, les missions dont il avait fait l'objet, dans les années précédentes, s'étaient toutes prolongées au-delà de la première « fixation prévisionnelle », ce qui lui faisait craindre une réitération, à juste titre, et le PDG, lors de l'entretien préalable, mentionne « une mission de trois mois renouvelables »... Par ailleurs, Monsieur X... évoque les manquements de la société au regard de la convention collective applicable SYNTEC. L'article 53 qui s'applique à la cause, car il s'agit de déplacement continu, stipule que le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, qui sera soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50, soit versé sur pièces justificatives. En l'occurrence, le cas de la cause ne concerne pas le versement sur pièces justificatives, et l'article 50 mentionne aussi « par accord particulier ». En résumé, le contrat de travail permettait parfaitement à l'employeur d'envoyer en mission dans d'autres régions que la région Centre : Monsieur X... avait eu une réunion à PARIS dès le 20 février 2007 et un collaborateur lui avait téléphoné que L'AGENCE POSTALE acceptait qu'il n'arrive à BORDEAUX GRADIGNAN que le lundi à 14 heures et qu'il puisse en répartir le vendredi à 12 heures.

Cependant, les calculs des deux parties pour les frais de l'article 53 précité restent divergents. Monsieur X... parvient à un total de dépenses de 501,60 € (avec train en 2ème classe) ou 550,20 € (avec train en 1ère classe) pour la semaine, la société aboutit à un total de 399,42 € (1ère classe) ou 370,10 € (2ème classe), conformément aux 80 € prévus par jour, dans la mission. C'est les raisons pour lesquelles une discussion, conforme à l'article devait s'engager entre les parties, pour parvenir à un accord préalable entre elles. Rien n'a été fait au cours de l'entretien préalable, ni après, pour rattraper cette omission, alors que Monsieur X... s'est montré particulièrement ouvert, et a interrogé à maintes reprises le dirigeant pour être éclairé sur ces points, flous, qui ne lui permettaient pas de s'engager dans cette mission sur des bases claires et prédéfinies, alors que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée. Pour ces motifs, Monsieur X... a eu raison de refuser cette mission, et, partant, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La société ARMONY avait 65 salariés et Monsieur X... œuvrait, en son sein, depuis plus de deux ans, en réalité plus de 9 ans. C'est donc le bénéfice de l'article L.122-14-4 du Code du travail, en vigueur à l'époque, qui s'applique. Au chômage à 54 ans, ce cadre justifie avoir perçu 628 allocations journalières d'ASSEDIC depuis juillet 2007. Il perd ainsi 900 € par mois par rapport à sa rémunération antérieure. Tout bien considéré, il lui sera alloué une somme arbitraire à 22.000 €, au titre des dommages et intérêts pour son licenciement abusif, et une somme de 1.500 € pour les frais de l'article 700 du Code de procédure civile de première instance et d'appel » ;

ALORS QU'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC), **les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives** ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ;

que la Cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la Cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

ET ALORS QUE l'article 51 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission provisoire en France ; que la Cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

ALORS, en tout état de cause, QU'une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la Cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; que la Cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après-midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1235-1 et L.1235-3 du Code du travail ;

Analyse

Publication : Bulletin 2012, V, n° 102

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans, du 10 décembre 2009

Titrages et résumés : STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Conventions diverses - Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils - Convention nationale du 15 décembre 1987 - Article 53 - Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine (Corse comprise) - Indemnité pour déplacement continu - Versement d'une indemnité forfaitaire - Conditions - Accord préalable entre l'employeur et le salarié fixant le montant - Défaut – Portée

En application de l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, **laquelle est soit forfaitaire, et dans ce cas fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié**, soit versée sur pièces justificatives.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel, qui, ayant constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement par le versement d'une indemnité forfaitaire et **qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité, en déduit que le salarié était fondé à refuser son affectation**, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse.

Textes appliqués :

Article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec

Référence 5 Jurisprudence sur les délais de remboursement: Cour de cassation chambre sociale N° de pourvoi: 07-45722 du 29 septembre 2009

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE

FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., après avoir travaillé pour la société Standard industrie en qualité de technico-commercial du 6 novembre 1995 au 30 juin 1998, date à laquelle il a démissionné, a conclu un second contrat de travail à durée indéterminée le 26 avril 1999 avec cette société pour exercer les mêmes fonctions ; qu'il a été licencié le 19 septembre 2002 pour "insuffisance professionnelle entraînant une insuffisance de résultats" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Standard industrie fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résultait des pièces régulièrement versées aux débats que pour l'année 2002, le salarié avait accepté des objectifs trimestriels et annuels qu'elle avait fixés ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié des résultats insuffisants à fin juin 2002 ayant donné lieu à une demande d'explications lors d'un entretien en date du 22 juillet 2002, une absence d'amélioration à fin août 2002 et la perspective corrélative d'un chiffre d'affaires annuel inacceptable ; qu'en lui reprochant de ne pas avoir laissé s'écouler l'année entière pour apprécier les résultats de son salarié et en refusant ainsi de se prononcer sur l'insuffisance de chiffre d'affaires constatée en juin 2002 et au 31 août 2002, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que l'employeur, seul juge de la valeur du salarié et de la nécessité et de l'urgence de le remplacer, peut valablement licencier un salarié en cours d'année pour insuffisance professionnelle entraînant une insuffisance de résultats, peu important qu'il existe une clause d'objectifs annuels et que l'année de référence ne soit pas expirée ; qu'en l'espèce, il résultait de la lettre de licenciement du 19 septembre 2002 que le salarié avait été licencié pour insuffisance professionnelle ayant entraîné une insuffisance de résultats en juin 2002 qui, sans amélioration au 31 août 2002, laissait supposer un chiffre d'affaire inacceptable ; qu'en considérant qu'en présence d'un objectif de chiffre d'affaires assigné aux commerciaux au titre de l'année 2002, elle devait attendre l'achèvement de l'année 2002 pour apprécier les résultats du salarié et ne pouvait valablement licencier son salarié pour insuffisance de résultats au 31 août 2002, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 122 14 3 et L. 122 14 4 du code du travail devenus les articles L. 1232 1 et L. 1235 2 ;

3°/ qu'il résultait d'un courrier régulièrement versé aux débats que le 11 juillet 2002, le salarié avait été convoqué à un entretien préalable "en raison de vos résultats insuffisants, l'employeur y envisageant l'hypothèse d'un licenciement"; que la lettre de licenciement rappelait la teneur de l'entretien s'étant effectivement déroulé le 22 juillet 2002 et la décision de l'employeur, alors, de "patienter jusqu'au prochain relevé de chiffres afin de vérifier si une amélioration était intervenue entre temps" ; qu'en affirmant péremptoirement, par motifs supposés adoptés, qu'elle n'aurait pas mis

en garde son salarié avant le licenciement afin qu'il puisse se ressaisir, sans à aucun moment préciser l'origine d'une telle constatation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que l'insuffisance de résultats justifie un licenciement si elle procède d'une insuffisance professionnelle du salarié; que cette insuffisance professionnelle est caractérisée lorsque le salarié obtient de mauvais résultats, ou une baisse importante de ses résultats, en comparaison avec ceux de ses collègues et qu'aucune cause extérieure ne peut justifier cette insuffisance de résultats, l'objectif accepté étant raisonnable et compatible avec le marché; qu'en l'espèce, la cour d'appel lui a, par motifs supposés adoptés, reproché de ne pas avoir démontré l'insuffisance professionnelle de son salarié à l'origine de son insuffisance de résultats ; qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que ses résultats en 2002 étaient en baisse importante par rapport à ceux de l'année 2001, et en retard par rapport à ceux de ses collègues ainsi que par rapport à son objectif accepté, raisonnable et compatible avec le marché, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations en violation des articles L. 122 14 3 et L. 122 14 4 du code du travail, devenus les articles L. 1232 1 et L. 1235 2 ;

5°/ que le juge prud'homal doit apprécier le bien-fondé du licenciement en s'en tenant aux seuls griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, par motifs supposés adoptés, lui a reproché de ne pas avoir démontré une faute du salarié à l'origine de son insuffisance de résultats ; qu'en statuant ainsi lorsque la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, invoquait une insuffisance professionnelle à l'origine de l'insuffisance de résultats ce dont il résultait qu'elle n'avait pas à justifier d'une quelconque faute du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 122 14 2, L. 122 14 3 et L. 122 14 4 du code du travail devenus les articles L. 1232 6, L. 1232 1 et L. 1235 2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié s'était vu assigner en application de l'article 3 de son contrat de travail un objectif annuel de chiffre d'affaires pour 2002, a décidé à bon droit que l'employeur ne pouvait lui reprocher au 31 août 2002 l'insuffisance de ses résultats annuels par une projection de ceux-ci à la fin de l'année alors que la période de septembre à décembre restait à courir ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1232 1 du code du travail, elle a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen

Attendu que la société Standard industrie fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement alors, selon le moyen, que les jugements doivent être motivés ; que dans ses conclusions d'appel, elle faisait valoir qu'il n'y avait pas lieu, pour calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement de M. X..., de prendre en considération l'ancienneté qu'il avait acquise au titre d'un précédent contrat de travail au sein de l'entreprise et ayant abouti à sa démission car cela revenait à l'indemniser rétroactivement d'une rupture dont il avait pris l'initiative ; qu'en prenant en considération l'ancienneté de M. X... au titre de son précédent contrat de travail pour calculer son indemnité de licenciement sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en prenant en compte pour déterminer l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de congédiement le contrat de travail antérieur exécuté dans la même entreprise, la cour d'appel, répondant aux conclusions, a fait application des dispositions des articles 10 et 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour accueillir la demande du salarié au titre du remboursement de frais pour l'année 2001 et pour la

période janvier à juillet 2002 ainsi que septembre 2002, l'arrêt retient que la société Standard Industrie n'est pas fondée à prétendre que ces frais ne sont pas susceptibles d'être comptabilisés puisqu'étant afférents à une période ancienne ;

Qu'en statuant ainsi, sans tenir compte de la note de service du 24 mars 2000 ayant fixé à un mois le délai pour produire les justificatifs de frais professionnels, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Standard industrie à payer à M. X... la somme de 20 875,99 euros à titre de remboursement de frais, l'arrêt rendu le 31 octobre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Standard industrie.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné la société STANDARD INDUSTRIE à lui verser la somme de 15.661,74 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

AUX MOTIFS PROPRES QUE la lettre de licenciement est ainsi motivée : « Nous faisons suite à notre entretien du 22 juillet 2002 au cours duquel nous vous reprochions votre insuffisance de résultats. En effet, à la date du 31 août 2002, vos chiffres étaient nettement orientés à la baisse, alors que ceux de vos collègues qui travaillent dans les mêmes conditions, se maintiennent ou s'améliorent. Votre chiffre d'affaires au 31 août 2002 est de 286.000 euros, ce qui laisse envisager un chiffre d'affaires annuel de 429.000 euros. En 2001, vous avez réalisé un chiffre d'affaires de 975.715 euros dont une grosse affaire exceptionnelle de 320.000 euros, ce qui ramène votre chiffre d'affaires annuel à euros. Vous constaterez que le chiffre d'affaires 2002 est inférieur à celui réalisé l'année dernière (hors cette affaire exceptionnelle de 320.000 euros) à pareille époque. Le chiffre d'affaires que vous nous laissez envisager pour l'année 2002 nous ramène au chiffre d'affaires réalisé sur votre secteur en 1996, ce qui est inacceptable compte tenu de l'évolution du chiffre d'affaires de la plupart de vos collègues. A la suite de l'entretien du 22 juillet et ayant reçu vos explications, nous avons décidé de patienter jusqu'au prochain relevé de chiffres, afin de vérifier si une amélioration était intervenue entre-temps. A notre regret, nous constatons qu'il n'en est rien et que vos chiffres ont continué à se dégrader, de sorte que nous considérons qu'il n'y a plus lieu de poursuivre plus avant notre délai de réflexion. Par conséquent, nous sommes au regret de confirmer notre décision de vous licencier pour cause réelle et sérieuse, pour insuffisance professionnelle » ; que pour l'année 2002, l'objectif de chiffre d'affaires assigné aux commerciaux de la société STANDARD INDUSTRIE était de 740.000 euros ; que la lettre de licenciement fait grief à Monsieur X... de n'avoir réalisé, au 31 août 2002, qu'un chiffre d'affaires de 286.000 euros laissant « envisager un chiffre d'affaires mensuel de 429.000 euros », chiffre inférieur à celui de l'année 2001 (655.751 euros en excluant une affaire exceptionnelle de 320.000

euros) ; que le motif de licenciement ne peut être retenu, en ce qu'il fait une projection sur la fin de l'année 2002. En effet, il n'est pas douteux qu'à la date du 31 août 2002 mentionnée sur la lettre de licenciement, la période de septembre à décembre 2002 restait à courir ; que dans ces conditions, la société STANDARD INDUSTRIE ne pouvait imputer à Monsieur X... une insuffisance de résultats, au 31 août 2002, alors que l'année au cours de laquelle devait s'apprécier la réalisation des dits résultats n'était pas achevée ; que le licenciement est en conséquence dénué de cause réelle et sérieuse ; (...) que Monsieur X..., licencié le 19 septembre 2002, ne verse aux débats, pour informer sur sa situation, qu'un document des ASSEDIC du 23 mai 2006 concernant la période du 1er mai 2005 au 30 avril 2006, et un contrat à durée indéterminée conclu le 2 juillet 2007 avec la Société SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY, en qualité d'agent de sûreté ; qu'il sera alloué à titre de dommages-intérêts à Monsieur X... la somme de 2.610, 29 euros x 6 = 15.661, 74 euros.

ET AUX MOTIFS SUPPOSES ADOPTES QU'en 2002, les résultats de Monsieur X... sont en baisse importante par rapport à l'année 2001, et en retard par rapport à son objectif accepté et à ses collègues, ce qui justifie le caractère réel du licenciement ; que cet objectif 2002 a été accepté par Monsieur X... et que cet objectif semble être raisonnable et compatible avec le marché ; que la société STANDARD INDUSTRIE n'a pas mis en garde Monsieur X... avant le licenciement afin qu'il puisse se ressaisir ; qu'aussi la Société ne démontre ni faute, ni insuffisance professionnelle du salarié autre que l'insuffisance de résultats, ce qui ne suffit pas à être qualifié de cause réelle et sérieuse .

1° - ALORS QU'il résultait des pièces régulièrement versées aux débats que pour l'année 2002, le salarié avait accepté des objectifs trimestriels et annuels fixés par l'employeur ; que la lettre de licenciement reprochait au salarié des résultats insuffisants à fin juin 2002 ayant donné lieu à une demande d'explications lors d'un entretien en date du 22 juillet 2002, une absence d'amélioration à fin août 2002 et la perspective corrélative d'un chiffre d'affaires annuel inacceptable ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir laissé s'écouler l'année entière pour apprécier les résultats de son salarié et en refusant ainsi de se prononcer sur l'insuffisance de chiffre d'affaires constatée en juin 2002 et au 31 août 2002, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil.

2° - ALORS en tout état de cause QUE l'employeur, seul juge de la valeur du salarié et de la nécessité et de l'urgence de le remplacer, peut valablement licencier un salarié en cours d'année pour insuffisance professionnelle entraînant une insuffisance de résultats, peu important qu'il existe une clause d'objectifs annuels et que l'année de référence ne soit pas expirée ; qu'en l'espèce, il résultait de la lettre de licenciement du 19 septembre 2002 que le salarié avait été licencié pour insuffisance professionnelle ayant entraîné une insuffisance de résultats en juin 2002 qui, sans amélioration au 31 août 2002, laissait supposer un chiffre annuel inacceptable ; qu'en considérant qu'en présence d'un objectif de chiffre d'affaires assigné aux commerciaux au titre de l'année 2002, l'employeur devait attendre l'achèvement de l'année 2002 pour apprécier les résultats du salarié et ne pouvait valablement licencier son salarié pour insuffisance de résultats au 31 août 2002, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail, devenus les articles L 1232-1 et L 1235-2.

3° - ALORS QU'il résultait d'un courrier régulièrement versé aux débats que le 11 juillet 2002 le salarié avait été convoqué à un entretien préalable «en raison de vos résultats insuffisants», l'employeur y «envisageant l'hypothèse d'un licenciement» ; que la lettre de licenciement rappelait la teneur de l'entretien s'étant effectivement déroulé le 22 juillet 2002 et la décision de l'employeur, alors, de «patienter jusqu'au prochain relevé de chiffres afin de vérifier si une amélioration était intervenue entretemps» ; qu'en affirmant péremptoirement, par motifs supposés adoptés, que la société n'aurait pas mis en garde son salarié avant le licenciement afin qu'il puisse se ressaisir, sans à aucun moment préciser l'origine d'une telle constatation, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

4° - ALORS QUE l'insuffisance de résultats justifie un licenciement si elle procède d'une insuffisance professionnelle du salarié ; que cette insuffisance professionnelle est caractérisée lorsque le salarié obtient de mauvais résultats, ou une baisse importante de ses résultats, en comparaison avec ceux de ses collègues et qu'aucune cause extérieure ne peut justifier cette insuffisance de résultats, l'objectif accepté étant raisonnable et compatible avec le marché ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a, par motifs supposés adoptés, reproché à l'employeur de ne pas avoir démontré l'insuffisance professionnelle de son salarié à l'origine de son insuffisance de résultat ; qu'en statuant ainsi après avoir constaté que ses résultats en 2002 étaient en baisse importante par rapport à ceux de l'année 2001, et en retard par rapport à ceux de ses collègues ainsi que par rapport à son objectif accepté, raisonnable et compatible avec le marché, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations en violation des articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail, devenus les articles L 1232-1 et L 1235-2.

5° - ALORS enfin QUE le juge prud'homal doit apprécier le bien-fondé du licenciement en s'en tenant aux seuls griefs énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel, par motifs supposés adoptés, a reproché à l'employeur de ne pas avoir démontré une faute du salarié à l'origine de son insuffisance de résultats ; qu'en statuant ainsi lorsque la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, invoquait une insuffisance professionnelle à l'origine de l'insuffisance de résultats ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas à justifier d'une quelconque faute du salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail devenus les articles L 1232-6, L 1232-1 et L 1235-2.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société STANDARD INDUSTRIE à lui verser la somme de 2.573, 75 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'ancienneté de Monsieur X... était de 6 ans et 2 mois, compte tenu d'un précédent contrat de travail du 6 novembre 1995 au 30 juin 1998 au terme duquel Monsieur X... a démissionné ; que l'indemnité de licenciement due à Monsieur X... s'établit, en application des articles 3 et 10 de la Convention de la Métallurgie : salaire mensuel 2.610, 29 euros ; $1/5 \times 6 \text{ ans} \times 2.610, 29 \text{ euros} = 3.132, 35 \text{ euros} - 558, 60 = 2.573, 75 \text{ euros}$.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la société n'a pas appliqué, à tort, les dispositions conventionnelles relatives à l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement

ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que dans ses conclusions d'appel, l'employeur faisait valoir qu'il n'y avait pas lieu, pour calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement de Monsieur X..., de prendre en considération l'ancienneté qu'il avait acquise au titre d'un précédent contrat de travail au sein de l'entreprise et ayant abouti à sa démission car cela revenait à l'indemniser rétroactivement d'une rupture dont il avait pris l'initiative (cf. ses conclusions d'appel, p. 11 et 12); qu'en prenant en considération l'ancienneté de Monsieur X... au titre de son précédent contrat de travail pour calculer son indemnité de licenciement sans répondre à ce moyen, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société STANDARD INDUSTRIE à lui verser la somme de 20.875, 99 euros à titre de remboursement de frais

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... produit les récapitulatifs de frais exposés pour l'année 2001 et pour la période janvier à juillet 2002 ainsi que septembre 2002. A ces récapitulatifs sont jointes de multiples factures (hôtel, péages d'autoroute, entretien véhicule, billets de train, frais de téléphone, achat de carburant, restaurant...); que l'argument de la Société appelante selon lequel ces demandes ne peuvent être examinées comme portant sur une période ancienne et non susceptibles d'être comptabilisées, ne peut être retenu ; que les justificatifs produits par Monsieur X... établissent qu'il a exposé des frais professionnels qui ne lui ont pas été payés par la Société STANDARD INDUSTRIE ; que la Société appelante sera condamnée à payer à Monsieur X... la somme de 20.875,99 euros.

ALORS QUE le salarié qui ne respecte pas le délai de production des justificatifs de frais prévu par note interne de son employeur ne peut en obtenir le remboursement ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir dans ses écritures, preuves à l'appui, qu'une note de service du 24 mars 2000 avait fixé un délai pour produire les justificatifs de frais et que le salarié n'avait pas respecté ce délai (cf. ses conclusions d'appel, p. 14, § 8) ; que le salarié reconnaissait dans ses écritures que ce n'était que par courrier du 12 février 2004 qu'il avait adressé à son employeur les justificatifs afférents aux frais engagés pour l'année 2001 et la période de janvier à juillet 2002 (cf. ses conclusions d'appel, p. 6, § 6 et 10) ; qu'en faisant droit à la demande de remboursement de frais du salarié sans prendre en considération la note de service du 24 mars 2000 ayant fixé à un mois le délai pour produire les justificatifs, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil.

Référence 6 - Une nouvelle faute commise après la notification d'une sanction justifie un licenciement disciplinaire

Par [Virginie LANGLET - Avocat](#)

La Cour de Cassation dans l'arrêt du 12 février 2013 (n°12-15330) a rendu une nouvelle décision en matière de licenciement disciplinaire en cas de récidive de fautes commises par un salarié.

Par principe, un même fait fautif ne peut donner lieu à deux sanctions

C'est le principe classique *non bis in idem* : une faute = une sanction.

Ce principe signifie qu'à défaut de grief nouveau, **des faits fautifs déjà sanctionnés par l'employeur ne pourront en aucun cas faire l'objet d'une seconde sanction.**

En effet, l'employeur, par la première sanction, a épuisé son pouvoir disciplinaire à l'égard des faits sanctionnés.

La Cour de Cassation a pu statuer que l'employeur qui a déjà sanctionner le salarié pour avoir rédigé et utilisé d'un faux contrat de travail par une mise à pied disciplinaire de 3 jours a épuisé son pouvoir de sanction, et ne peut en aucun cas, pour les mêmes faits, prononcer par la suite une mesure de licenciement disciplinaire (Cass. Soc. 25.05.2004 : n°02-44272).

Il en va de même pour les **avertissements**, qui sont des sanctions disciplinaires à part entière.

Ainsi, les faits fautifs sanctionnés par la notification d'un avertissement ne pourront faire l'objet d'une autre sanction (tel licenciement, mise à pied disciplinaire, etc), en l'absence d'éléments nouveaux.

Par exception, une nouvelle sanction pour la réitération ou la poursuite du même fait fautif.

En cas de poursuite par le salarié d'un même fait fautif déjà sanctionné, l'employeur est autorisé à se prévaloir de faits similaires pour retenir contre le salarié une faute grave, et le sanctionner en conséquence (Cass. Soc. 03.09.2004 : n°02-44030).

De la même manière, si le salarié ne change pas son comportement, alors qu'il a déjà donné lieu à sanction, il pourra faire l'objet d'un licenciement pour faute grave.

La récidive du salarié déjà sanctionné permet à l'employeur de renouveler sa sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

A quel moment doit-on considérer que le salarié a été sanctionné ?

Au moment de l'envoi de la lettre notifiant la sanction, ou au moment de la réception par le salarié de cette lettre ?

C'est la réponse à laquelle répond la Cour de Cassation le 12 février 2012.

Dans cette affaire, le salarié s'était vu notifier le 5 novembre 2007 une mise à pied disciplinaire de 3 jours, en raison de la mauvaise gestion de location des matériels dont il avait la responsabilité.

Or, juste après l'envoi de cette sanction, le 7 novembre 2007, l'employeur découvre **une nouvelle faute** commise par le même salarié. Cette faute portait une fois encore sur la mauvaise gestion de la location desdits matériels. **Le salarié persistait donc dans son comportement fautif.**

L'employeur décide, pour cette raison, de le sanctionner en prononçant une mesure de licenciement pour faute grave, le 5 décembre 2007.

Le salarié, contestant le licenciement, faisait valoir qu'il n'était pas démontré que lors de la découverte des nouveaux faits fautifs le 7 novembre, il avait reçu bien notification de la mise à pied. Dès lors, pour le salarié, la preuve n'était pas rapportée de la réitération d'un comportement fautif, puisqu'il n'avait pas eu connaissance de la sanction prononcée.

Pour l'employeur, la récidive était bien présente.

C'est la position qu'a adopté la Cour de cassation.

Pour la Cour de cassation, le critère n'est pas la réception de la lettre de notification de la mise à pied, mais bien l'envoi de cette notification, peu importe que le salarié en ait eu connaissance.

Dans ces conditions, elle a validé le licenciement prononcé, au motif que "la lettre notifiant la mise à pied a été envoyée le 5 novembre 2007, en sorte que **l'employeur pouvait prononcer par la suite une nouvelle sanction pour des faits fautifs survenus après cette date**".

Sources :

Cass.soc. 12 février 2013, n°[12-15330](#)

Cass.soc. 25 mai 2004 n°02-44272

Cass.soc. 03 septembre 2004 n°[02-44030](#)

Par Maître Virginie LANGLET

Avocat au Barreau de Paris

Référence 7 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2013, 12-20.155 – Surtemps de trajet

Non publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat(s)

Texte intégral

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 30 mars 2012), que M. X... a été engagé par la société Hayon mobile service en qualité d'agent technique à compter du 1er janvier 2005 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sur une période de trois mois qui s'est poursuivi au-delà de son terme ; qu'après avoir donné sa démission le 5 février 2010, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de sommes à titre de rappel de salaire et de contrepartie des heures de trajet ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une somme au titre de la contrepartie financière du temps de trajet, alors, selon le moyen :

1°/ que le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail ne bénéficie d'aucune contrepartie ; que l'employeur est par ailleurs en droit de modifier le lieu habituel de travail du salarié à l'intérieur du même secteur géographique objectif ; qu'en allouant à M. X... une contrepartie financière au titre du déplacement professionnel de son domicile à l'établissement de Ludres, dont elle constatait qu'il était devenu son lieu habituel de travail à compter du 1er janvier 2009, aux termes de motifs inopérants, pris d'une modification par l'employeur de ce lieu de travail habituel, génératrice d'un « allongement sensible » de son temps de trajet la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 3121-4 du code du travail ;

2°/ subsidiairement que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas un temps de travail effectif ; que seul le temps de trajet dépassant le temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos ; qu'en allouant à M. X... une telle contrepartie financière aux termes de motifs inopérants, pris de ce que le déplacement par l'employeur de son lieu habituel de travail d'Harchéchamp à Ludres à compter du 1er janvier 2009 était générateur d'un « allongement sensible » de son temps de trajet, sans rechercher si le trajet entre le domicile de M. X... et le site de Ludres dérogeait au temps normal de 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 au regard de l'article L. 3121-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté qu'à la suite de la décision de l'employeur de modifier le lieu habituel du travail, le trajet entre ce lieu et le domicile du salarié s'était sensiblement allongé, la cour d'appel qui a retenu que cet allongement entraînait un dépassement du temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail, en a exactement déduit que l'intéressé était fondé à bénéficier d'une contrepartie financière ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Hayon mobile service aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre décembre deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour la société Hayon mobile service

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la Société Hayon Mobiles Services à verser à Monsieur X... la somme de 2 250 € à titre de contrepartie financière du temps de trajet et celle de 1 200 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE "Monsieur X... sollicite la somme de 3150 euros correspondant au surcoût de 150 euros sur une période de 21 mois, résultant de la diminution de son salaire à compter du 1er juin 2008 et de la suppression concomitante de son véhicule de service l'ayant contraint à quitter son domicile de Saint-Nicolas-de-Port dont il ne pouvait plus financer le loyer pour retourner vivre à son domicile vosgien initial à Coussey, ce qui l'a obligé à effectuer avec son véhicule personnel le trajet aller-retour Coussey/Ludres, soit représentant 100 kilomètres par jour ; que la société Hayon mobile service s'oppose à cette demande au visa de l'article L.3121-4 du Code du travail selon lequel le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur son lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif ; elle ajoute que le lieu de travail n'a pas été contractualisé dans le contrat de travail, le lieu de travail habituel n'ayant été fixé à Ludres qu'à compter du 5 mars 2009, aucune disposition d'entreprise ou de branche professionnelle n'ayant institué de prise en charge des déplacements entre la résidence et le lieu de travail ;

QU'il ressort des éléments du dossier qu'à défaut de précision dans le contrat de travail, le lieu de travail usuel devait être considéré comme situé au siège de l'entreprise à Harchéchamp, soit à une distance respective de 9,5 kms et de 20 kms selon le domicile usuel de M. X... tels que visé dans ses bulletins de paye à Coussey ou Fréville, le salarié n'établissant par aucune pièce qu'il aurait résidé à Saint-Nicolas-de-Port et en serait reparti par suite de la diminution de son salaire ;

QUE la société Hayon mobile service verse aux débats le courrier adressé le 5 mars à M. X... par lequel elle lui indique qu'à partir du 1er janvier 2009, son lieu de travail sera situé à Ludres, d'où un allongement sensible de son temps de trajet porté à 47 kms depuis Coussey et à 62 kms depuis Fréville, dépassant au sens de l'article L.3121-4 alinéa 2 du Code du travail le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail et justifiant dès lors une contrepartie financière à fixer à 2.250 euros sur la base d'une contrepartie mensuelle de 150 euros sur une période de 15 mois s'étendant de janvier 2009 à mars 2010" ;

1°) ALORS QUE le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail ne bénéficie d'aucune contrepartie ; que l'employeur est par ailleurs en droit de modifier le lieu habituel de travail du salarié à l'intérieur du même secteur géographique objectif ; qu'en allouant à Monsieur X... une contrepartie financière au titre du déplacement professionnel de son domicile à l'établissement de Ludres, dont elle constatait qu'il était devenu son lieu habituel de travail à compter du 1er janvier 2009, aux termes de motifs inopérants, pris d'une modification par l'employeur de ce lieu de travail habituel, génératrice d'un "allongement sensible" de son temps de trajet la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.3121-4 du Code du travail ;

2°) ALORS subsidiairement QUE le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas un temps de travail effectif ; que seul le temps de trajet dépassant le temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos ; qu'en allouant à Monsieur X... une telle contrepartie financière aux termes de motifs inopérants, pris de ce que le déplacement par l'employeur de son lieu habituel de travail d'Harchéchamp à Ludres à compter du 1er janvier 2009 était générateur d'un "allongement sensible" de son temps de trajet, sans

rechercher si le trajet entre le domicile de Monsieur X... et le site de Ludres dérogeait au temps normal de 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 au regard de l'article L.3121-4 du Code du travail.

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy, du 30 mars 2012

Référence 8 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 mars 2015, pourvoi n° 13-21519 – Temps de trajet en région parisienne

Non publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Gaschignard, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 mai 2013), que M. X... a été engagé à compter du 16 septembre 2005 en qualité de consultant technique informatique, statut cadre, par la société 3I conseil, aux droits de laquelle a succédé la société Greenware appartenant au groupe Acti placé depuis lors en liquidation judiciaire par jugement du 26 juin 2012 ; que le 2 décembre 2008, l'employeur a chargé le salarié d'une mission pour une durée de trois mois, renouvelable, à compter du 15 décembre suivant, sur le site de la Société générale situé à Tigery, soit sur un lieu éloigné de sa résidence établie à Gaillon-sur-Montcient ; que bien qu'étant en désaccord avec son employeur sur la prise en charge de ses frais, le salarié a entrepris sa mission avant d'être placé, du 2 au 11 février 2009, en arrêt maladie prolongé jusqu'au 3 mars suivant, entraînant la rupture de la prestation avec la société cliente ; qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 10 septembre 2009 et saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de créance de 600 euros au titre du remboursement de frais fixes de 20 euros par jour travaillé sur la période du 15 décembre 2008 au 1er février 2009, alors, selon le moyen, que constitue un complément de rémunération l'indemnité contractuellement prévue pour frais professionnels, lorsque cette indemnité a un caractère forfaitaire et que l'employeur ne justifie pas des frais au remboursement desquels cette indemnité serait spécifiquement affectée ; que la cour d'appel a elle-même constaté que le salarié bénéficiait contractuellement à la fois du remboursement de ses frais professionnels sur justificatif et d'une indemnité forfaitaire de 20 euros par jour travaillé, ce dont se déduisait que cette indemnité constituait un complément de rémunération ne se confondant pas avec les sommes dues par l'employeur pour couvrir les frais effectivement exposés ; qu'en décidant que le salarié était mal fondé à réclamer le paiement de cette indemnité de 20 euros en sus de celle que l'employeur se déclarait disposé à lui verser pour le règlement effectif de ses frais professionnels, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que le caractère forfaitaire de l'indemnité allouée n'excluant pas nécessairement la qualification de somme due en remboursement de frais professionnels, la cour d'appel, qui a constaté que l'intégralité des frais avait été payée au salarié, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de créance au titre de l'indemnité compensatrice de l'article L. 3121-4 du code du travail et de sa demande subséquente de requalification de la prise d'acte, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de l'article L. 3121-4 du code du travail que le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif ; que lorsqu'il excède le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, le temps de trajet doit toutefois faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière ; qu'il ressort des propres constatations de la cour d'appel que le temps de trajet de M. X... depuis son domicile à Gaillon-sur-Montcient (78) jusqu'au site de la mission à Tigery (91) était de plus de 2 heures par trajet, soit 4 heures par jour au moins, quel que soit le mode de transport utilisé ; que, pour débouter M. X... de ses demandes, la cour d'appel s'est bornée à retenir que ses missions s'exerçaient toujours en dehors du siège de l'entreprise, ce qui justifiait l'existence d'une clause de mobilité, qu'un autre salarié de l'entreprise attestait avoir des temps de trajet de l'ordre de 3 à 4 heures par jour aller-retour, que si la durée du trajet pouvait paraître importante, elle n'était pas inhabituelle en région parisienne ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, sans rechercher si le temps de trajet de M. X... pour se rendre sur le site de Tigery (91) ne dépassait pas le temps normal de trajet d'un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du texte susvisé ;

2°/ que M. X... soutenait que, selon les statistiques de l'Insee, produites aux débats, le temps de trajet moyen d'un salarié vivant en commune périurbaine en heures pleines était de 45 minutes, la valeur médiane s'établissant à 21 minutes ; qu'en se bornant à retenir que la durée des trajets de M. X... n'était pas inhabituelle en région parisienne, sans analyser, fut-ce sommairement, cet élément de preuve démontrant que le temps de trajet de plus de 2 heures de M. X... excédait le temps normal de trajet d'un travailleur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, ni de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'elle décide d'écarter, **la cour d'appel, qui a relevé que la durée des trajets, si elle peut paraître importante, n'était pas inhabituelle en région parisienne ainsi que le démontrent les attestations produites au dossier, a légalement justifié sa décision ;**

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification de sa prise d'acte en licenciement et de sa condamnation à payer une indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel que son épouse et lui-même ne disposaient que d'un véhicule pour deux et que l'obligation imposée par son employeur d'utiliser son véhicule personnel contre la prise en charge des nuits d'hôtel l'obligeait à laisser sa femme seule et sans véhicule pendant cinq jours consécutifs ; qu'il résulte des constatations mêmes de l'arrêt attaqué que la mission dévolue à l'intéressé était prévue pour une durée de trois mois renouvelable avec une durée prévisionnelle d'un an ; que l'intéressé faisait valoir que son nouvel employeur, qui l'avait également envoyé en mission à Tigery, avait pris en charge et voiture de location et frais d'hébergement ; qu'en s'abstenant de rechercher si les conditions imposées par l'employeur, impliquant soit des durées de trajet quotidiennes de 4 heures 30 au moins, soit de priver l'épouse de son véhicule, et qui avaient vocation à durer dans le temps, n'étaient pas de nature à porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale normale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article 50 de la convention collective Syntec, applicable en la cause, que « les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire » et que les frais doivent être remboursés « de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié » ; qu'en s'abstenant de rechercher si l'employeur n'avait pas manqué à ses obligations en proposant au salarié une somme manifestement insuffisante de 60 euros par jour, supposée couvrir ses frais d'hôtel et de restauration, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que, du fait de ses fonctions, les missions du salarié s'exerçaient toujours en dehors du siège de l'entreprise, que l'employeur a réagi à chaque fois que ce dernier soulevait une difficulté d'exécution de sa mission, lui proposant rapidement des solutions sans réponse de sa part à sa proposition émise en janvier 2009 et que l'intéressé a rempli cette mission durant trois années dans le cadre d'un contrat de travail avec une entreprise concurrente sans qu'il apporte la preuve d'une atteinte à sa vie personnelle, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen, inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gaschignard, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir fixer au passif de son ancien employeur une créance à hauteur de 600 euros au titre du remboursement de frais fixes de 20 euros par jour travaillé pour la période du 15 décembre 2008 au 1er février 2009, de l'avoir débouté de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail était imputable à l'employeur et de l'avoir condamné à payer à celui-ci une indemnité compensatrice de préavis,

AUX MOTIFS QUE sur le remboursement des frais fixes de 20€ par jour : le contrat de travail précise, en son article 5 « frais professionnels », que « le Salarié sera remboursé après accord préalable de son supérieur hiérarchique, sur justificatifs, de ses frais professionnels, qui devront en toutes circonstances être proportionnés et justifiés par les nécessités de sa fonction » ; qu'il n'est pas contesté qu'à compter du 1er décembre 2006, le salarié bénéficiait, en plus de son salaire mensuel, d'une somme de 20 € de frais par jour travaillé effectif ; que M. X... soutient que ces frais, devenus partie intégrante de son salaire, ne lui auraient pas été versés au titre de la période du 15 décembre 2008 au 1er février 2009 ; qu'il n'est pas établi que la somme de 20 € au titre de remboursement de frais s'ajoutait à la somme décidée spécifiquement pour la mission soit 50 € ; que l'employeur a procédé au remboursement de la somme de 650 € au titre des frais du mois de décembre 2008, soit 10 jours à 60 € et 50 € au titre du remboursement d'essence, et de 1 300 € au titre des frais du mois de janvier 2009, 20 jours à 60 € et 100 € au titre du remboursement d'essence ; que les frais professionnels sont remboursés par jour travaillé effectif et sur justificatifs et M. X... ne justifie pas d'autres frais ; que la société Greenware a donc remboursé l'intégralité des frais engagés et qu'elle n'a pas fait supporter au salarié de frais professionnels ; que le salarié ne justifie d'aucun autre manquement susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture ;

ALORS QUE constitue un complément de rémunération l'indemnité contractuellement prévue pour frais professionnels, lorsque cette indemnité a un caractère forfaitaire et que l'employeur ne justifie pas des frais au remboursement desquels cette indemnité serait spécifiquement affectée ; que la cour d'appel a elle-même constaté que le salarié bénéficiait contractuellement à la fois du remboursement de ses frais professionnels sur justificatif et d'une indemnité forfaitaire de 20 euros par jour travaillé, ce dont ce déduisait que cette indemnité constituait un complément de rémunération ne se confondant pas avec les sommes dues par l'employeur pour couvrir les frais effectivement exposés ; qu'en décidant que M. X... était mal fondé à réclamer le paiement de cette indemnité de 20 euros en sus de celle que l'employeur se déclarait disposé à lui verser pour le règlement effectif de ses frais professionnels, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à voir fixer sa créance au passif de son ancien employeur à 5 000 euros au titre de l'indemnité compensatrice de l'article L. 3121-4 du Code du travail, et de l'avoir débouté de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail était imputable à l'employeur et de l'avoir condamné à payer à celui-ci une indemnité compensatrice de préavis,

AUX MOTIFS QUE M. X... invoque les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail aux termes desquelles, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail 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 ; que du fait des fonctions de M. X..., les missions s'exerçaient toujours en dehors du siège de l'entreprise, ce qui justifiait l'existence d'une clause de mobilité ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. Z... que le temps de trajet entre la gare RER de Cergy le Haut et l'arrivée sur le site de Tigery était de 2 h, le temps indiqué entre le domicile de M. X... et la gare de Cergy le Haut relevant d'une appréciation personnelle ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. A..., demeurant Gaillon sur Montcient et ayant conduit M. X... sur son lieu de travail à Tigery le 13 janvier 2009, que le temps de transport avait été de 2 h 10 et qu'il mettait pour se rendre à son travail à Courcouronnes entre 1 h 30 et 2 h ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. B..., ancien collègue de M. X..., qu'un véhicule était nécessaire pour se rendre sur le site de Tigery (91) et que lui-même, demeurant Suresnes à l'époque, avait entre 3 et 4 h par jour de temps de trajet ; que M. X... soutient que les conditions d'exécution de la mission à Tigery portaient atteinte à sa vie familiale et personnelle ; qu'il fournit à cet effet une attestation de son épouse ; que l'employeur n'a jamais nié la durée du trajet et qu'il a proposé à M. X... dès le début de la mission la location d'un véhicule afin de ne pas utiliser son véhicule personnel puis un hébergement sur place dès le mois de janvier 2009, solution d'ailleurs retenue pour l'exécution de la mission située à Tigery de M. X... pour son nouvel employeur ; que les conditions d'exécution, inhérentes à la fonction qu'exerce M. X..., étaient justifiées par la mission ; que l'employeur n'a pas fait une application abusive de la clause de mobilité et a proposé rapidement des solutions aux problèmes évoqués par le salarié, qui n'a pas répondu à la proposition du 8 janvier 2009 ; que la durée des trajets, si elle peut paraître importante, n'est pas inhabituelle en région parisienne, ainsi que le démontrent les attestations produites au dossier ; que le salarié ne justifie d'aucun autre manquement susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture ;

1°- ALORS QU'il résulte de l'article L. 3121-4 du code du travail que le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif ; que lorsqu'il excède le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, le temps de trajet doit toutefois faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière ; qu'il ressort des propres constatations de la cour d'appel que le temps de trajet de M. X... depuis son domicile à Gaillon-sur-Montcient (78) jusqu'au site de la mission à Tigery (91) était de plus de 2 heures par trajet, soit 4 heures par jour au moins, quel que soit le mode de transport utilisé ; que, pour débouter M. X... de ses demandes, la cour d'appel s'est bornée à retenir que ses missions s'exerçaient toujours en dehors du siège de l'entreprise, ce qui justifiait l'existence d'une clause de mobilité, qu'un autre salarié de l'entreprise attestait avoir des temps de trajet de l'ordre de 3 à 4 heures par jour aller-retour, que si la durée du trajet pouvait paraître importante, elle n'était pas inhabituelle en région parisienne ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, sans rechercher si le temps de trajet de M. X... pour se rendre sur le site de Tigery (91) ne dépassait pas le temps normal de trajet d'un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du texte susvisé ;

2°- ALORS QUE M. X... soutenait que selon les statistiques de l'Insee, produites aux débats, le temps de trajet moyen d'un salarié vivant en commune périurbaine en heures pleines était de 45 minutes, la valeur médiane s'établissant à 21 minutes ; qu'en se bornant à retenir que la durée des trajets de M. X... n'était pas inhabituelle en région parisienne, sans analyser, fut-ce sommairement, cet élément de preuve démontrant que le temps de trajet de plus de 2 heures de M. X... excédait le temps normal de trajet d'un travailleur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à voir juger que la rupture de son contrat de travail était imputable à l'employeur, et de l'avoir condamné à payer à celui-ci une indemnité compensatrice de préavis,

AUX MOTIFS QUE (p. 2) par ordre de mission établi le 2 décembre 2008, la société Greenware chargeait M. X..., pour le compte d'une société cliente, d'une mission débutant le 15 décembre 2008 sur le site informatique de la Société Générale situé à Tigery (91) pour une durée initiale de 3 mois renouvelable, la durée prévisionnelle étant estimée à un an ; que (p. 7) dès le 17 décembre 2008, M. X... indiquait à son employeur les difficultés rencontrées en raison de la durée des trajets ; qu'après un échange de courriels, l'employeur avait formulé une proposition à M. X... le 22 décembre 2008, proposition jugée inacceptable par le salarié le 26 décembre 2008 ; que l'employeur avait alors proposé un rendez-vous le 7 janvier 2009 ; que seules les conditions de l'exécution de la mission de décembre 2008 à mars 2009 sont invoquées par le salarié, les conditions de la nouvelle mission n'étant pas encore définies lors de la rédaction de la lettre datée du 10 septembre 2009 ; que l'employeur a réagi à chaque fois que le salarié relevait une difficulté d'exécution dans la mission, la tardiveté des réponses selon le salarié ne caractérisant pas un obstacle à la poursuite du contrat de travail, d'autant que le salarié n'a pas répondu à la proposition émise par l'employeur au mois de janvier 2009 ; que s'il n'est pas contesté l'éloignement entre le domicile de M. X... et le site de Tigery (91), élément pris en compte avant le début de la mission par l'octroi d'un montant de frais remboursés plus importants, il ne peut toutefois être reproché à l'employeur le grief de la durée variable du transport en raison des difficultés extérieures (intempéries, grèves,...) ; que M. X... invoque les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail aux termes desquelles, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail 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 ; que du fait des fonctions de M. X..., les missions s'exerçaient toujours en dehors du siège de l'entreprise, ce qui justifiait l'existence d'une clause de mobilité ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. Z... que le temps de trajet entre la gare RER de Cergy le Haut et l'arrivée sur le site de Tigery était de 2 h, le temps indiqué entre le domicile de M. X... et la gare de Cergy le Haut relevant d'une appréciation personnelle ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. A..., demeurant Gaillon sur Montcient et ayant conduit M. X... sur son lieu de travail à Tigery le 13 janvier 2009, que le temps de transport avait été de 2 h 10 et qu'il mettait pour se rendre à son travail à Courcouronnes entre 1 h 30 et 2 h ; qu'il ressort de l'attestation établie par M. B..., ancien collègue de M. X..., qu'un véhicule était nécessaire pour se rendre sur le site de Tigery (91) et que lui-même, demeurant Suresnes à l'époque, avait entre 3 et 4 h par jour de temps de trajet ; que M. X... soutient que les conditions d'exécution de la mission à Tigery portaient atteinte à sa vie familiale et personnelle ; qu'il fournit à cet effet une attestation de son épouse ; que l'employeur n'a jamais nié la durée du trajet et qu'il a proposé à M. X... dès le début de la mission la location d'un véhicule afin de ne pas utiliser son véhicule personnel puis un hébergement sur place dès le mois de janvier 2009, solution d'ailleurs retenue pour l'exécution de la mission située à Tigery de M. X... pour son nouvel employeur ; que les conditions d'exécution, inhérentes à la fonction qu'exerce M. X..., étaient justifiées par la mission, l'employeur n'a pas fait une application abusive de la clause de mobilité et a proposé rapidement des solutions aux problèmes évoqués par le salarié, qui n'a pas répondu à la proposition du 8 janvier 2009 ; que la durée des trajets, si elle peut paraître importante, n'est pas inhabituelle en région parisienne, ainsi que le démontrent les attestations produites au dossier ; que par ailleurs M. X..., dans le cadre du contrat de travail conclu le 21 septembre 2009 avec la société Icare, société concurrente de la société Greenware, était chargé de la même mission à Tigery et qu'il l'a exécutée pendant une durée de trois ans ; qu'ayant loué un studio dans une commune proche de Tigery, il était éloigné de sa famille pendant la semaine ; qu'en conséquence, M. X... n'apporte pas la preuve de l'atteinte à la vie familiale et personnelle pendant la courte durée de la mission confiée par la société Greenware (10 jours au mois de décembre, 20 jours au mois de janvier 2009), ni,

consécutivement, la preuve d'une exécution fautive, dans l'exécution de la mission, par l'employeur ; que le salarié ne justifie d'aucun autre manquement susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture ;

1°- ALORS QUE M. X... faisait valoir dans ses conclusions d'appel que son épouse et lui-même ne disposaient que d'un véhicule pour deux et que l'obligation imposée par son employeur d'utiliser son véhicule personnel contre la prise en charge des nuits d'hôtel l'obligeait à laisser sa femme seule et sans véhicule pendant 5 jours consécutifs ; qu'il résulte des constatations même de l'arrêt attaqué que la mission dévolue à M. Tigery était prévue pour une durée de trois mois renouvelable avec une durée prévisionnelle d'un an ; que M. X... faisait valoir que son nouvel employeur, qui l'avait également envoyé en mission à Tigery, avait pris en charge et voiture de location et frais d'hébergement ; qu'en s'abstenant de rechercher si les conditions imposées par l'employeur, impliquant soit des durées de trajet quotidiennes de 4 heures 30 au moins, soit de priver l'épouse de son véhicule, et qui avaient vocation à durer dans le temps, n'étaient pas de nature à porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale normale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°- ALORS QU'il résulte de l'article 50 de la convention collective Syntec, applicable en la cause, que « les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire » et que les frais doivent être remboursés « de manière à couvrir les frais d'hôtel et de restaurant du salarié » ; qu'en s'abstenant de rechercher si l'employeur n'avait pas manqué à ses obligations en proposant au salarié une somme manifestement insuffisante de 60 euros par jour, supposée couvrir ses frais d'hôtel et de restauration, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, du 22 mai 2013

Référence 9 - Article L3261-2 du code du travail – Loi de la prise en charge des 50% de frais de transport « collectif »

- Modifié par [LOI n°2008-1330 du 17 décembre 2008 - art. 20 \(V\)](#)

L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Référence 10 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 septembre 2009, pourvoi n° 07-44477 – Utilisation des IK

Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp, président

M. Flores, conseiller apporteur

M. Cavarroc, avocat général

SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance de référé attaquée (conseil de prud'hommes de Meaux, 27 juillet 2007), que M. X... a été engagé par la société Eismann en qualité de chauffeur-livreur ; que le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale de demandes en paiement de primes et de frais de déplacement professionnels ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance de l'avoir condamné à payer une provision sur complément de remboursements kilométriques, alors, selon le moyen, que les indemnités représentatives de frais sont dues dans les conditions prévues par la convention collective ou le contrat de travail, selon l'engagement unilatéral de l'employeur ou, à défaut, par référence aux usages ; qu'en l'espèce, au sein de l'entreprise les indemnités kilométriques versées aux salariés utilisant leur véhicule personnel étaient fixées à 0,29 euros par kilomètre parcouru, d'où il résultait un engagement unilatéral de l'employeur ; que dès lors en appliquant le barème fiscal, dont l'objet est exclusivement de permettre aux contribuables de calculer le montant des frais professionnels qu'ils sont autorisés à déduire de leur déclaration de revenus, le conseil a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'il ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC ; que l'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en-deçà de leur coût réel ;

Et attendu qu'en l'absence de disposition contractuelle ou conventionnelle relative à la prise en charge des frais professionnels, le juge des référés, après avoir relevé que le remboursement des frais de déplacement du salarié avait été fixé par l'employeur à un montant inférieur à leur coût réel, a exactement décidé que l'obligation de ce dernier ne se heurtait pas à une contestation sérieuse et a estimé le montant de la provision due à titre de compléments de remboursement d'indemnités kilométriques ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Eismann aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois septembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat aux Conseils pour la société Eismann.

Il est reproché au jugement attaqué d'avoir condamné la SAS EISMANN à payer à M. X... la somme de 403,74 à titre de complément de remboursement d'indemnités kilométriques

AUX MOTIFS QUE « si la convention collective ne prévoit pas les conditions de remboursement des frais de déplacements des délégués syndicaux des entreprises, elle en prévoit à l'article 8 pour les représentants syndicaux dans les réunions paritaires ; que si un employeur n'est pas tenu d'appliquer le barème fiscal aux déplacements de ses salariés, il doit rembourser au moins le montant des frais réellement engagés pour les déplacements imposés ; que ces déplacements ne concernent pas seulement les frais d'essence, mais également la part d'usure du véhicule, d'entretien et d'assurance ; que faute d'un accord d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, il convient de prendre comme base de remboursement le barème fiscal de remboursement, même si celui-ci concerne les déplacements en 2006 ; qu'en conséquence, la distance parcourue n'étant pas contestée dans son quantum ; que la formation de référé fera droit à la demande de Monsieur X... et lui allouera la somme de 403,74 à titre de complément de remboursement d'indemnités kilométriques pour février et mars 2007 »

Alors que les indemnités représentatives de frais sont dues dans les conditions prévues par la convention collective ou le contrat de travail, selon l'engagement unilatéral de l'employeur ou, à défaut, par référence aux usages ; qu'en l'espèce, au sein de l'entreprise les indemnités kilométriques versées aux salariés utilisant leur véhicule personnel étaient fixées à 0,29 par kilomètre parcouru, d'où il résultait un engagement unilatéral de l'employeur ; que dès lors en appliquant le barème fiscal, dont l'objet est exclusivement de permettre aux contribuables de calculer le montant des frais professionnels qu'ils sont autorisés à déduire de leur déclaration de revenus, le Conseil a violé l'article 1134 du Code civil.

Publication : Bulletin 2009, V, n° 204

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Meaux, du 27 juillet 2007

Titrages et résumés : TRAVAIL REGLEMENTATION, REMUNERATION - Salaire - Frais professionnels - Remboursements - Remboursement forfaitaire - Condition

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance

de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC. L'employeur ne peut fixer unilatéralement les conditions de prise en charge des frais professionnels en-deçà de leur coût réel.

Doit être approuvé le juge des référés qui, en l'absence de dispositions contractuelle ou conventionnelle relative à la prise en charge des frais professionnels et après avoir relevé que leur remboursement avait été fixé par l'employeur à un montant inférieur à leur coût réel, exactement décidé que l'obligation de ce dernier ne se heurtait pas à une contestation sérieuse et a estimé le montant de la provision due à titre de compléments de remboursement d'indemnités kilométriques

TRAVAIL REGLEMENTATION, REMUNERATION - Salaire - Frais professionnels - Remboursements - Remboursement forfaitaire - Montant - Fixation unilatérale par l'employeur - Fixation à un montant inférieur à celui des frais réels - Exclusion - Portée

Précédents jurisprudentiels : Sur les conditions du remboursement forfaitaires des frais professionnels, dans le même sens que : Soc., 9 janvier 2001, pourvoi n° 98-44.833, Bull. 2001, V, n° 1 (cassation partielle), et les arrêts cités ; Soc., 10 novembre 2004, pourvoi n° 02-41.881, Bull. 2004, V, n° 282 (2), (cassation partielle)

Référence 11 - Recueil Dalloz 2005 p. 1885

L'automobile est un lieu privé auquel on ne peut porter atteinte

Arrêt rendu par Cour de cassation, crim.

12 avril 2005

n° 04-85.637 (n° 2296 FS-P+F)

Sommaire :

1 - L'art. 226-1 c. pén. réprime des peines qu'il prévoit, le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, notamment, en fixant, sans son consentement, l'image d'une personne se trouvant en un lieu privé.

Selon ce texte, lorsque l'acte est accompli au vu et au su de la personne intéressée, son consentement est présumé si elle ne s'y est pas opposée, alors qu'elle était en mesure de le faire.

Pour dire le délit d'atteinte à l'intimité de la vie privée non établi, un arrêt, après avoir relevé que des photographies de personnes publiques réalisées dans une voiture, à la sortie d'un l'hôtel, montraient le visage de l'un des passagers de face et de profil, parfois partiellement caché par la tête de sa compagne, retient que, bien que pris à l'intérieur du lieu privé que constitue le véhicule, ces clichés n'ont surpris ni gestes ni attitudes ni comportements susceptibles d'être rattachés à la sphère intime de la vie privée.

Les juges ajoutent que les photographies n'ont pas dévoilé l'existence d'une liaison, déjà largement médiatisée, et qu'elles n'ont revêtu aucun caractère clandestin, compte tenu du contexte dans lequel le couple a, en pleine connaissance de cause, pris la décision de quitter l'hôtel.

En prononçant ainsi, alors que l'art. 226-1 c. pén. a pour objet de sanctionner l'atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui du fait de la fixation, sans son consentement, de l'image d'une personne se trouvant, comme en l'espèce, dans un lieu privé, la cour d'appel, qui a insuffisamment répondu aux chefs péremptoires des conclusions de la partie civile énumérant les diverses raisons démontrant, selon elle, l'absence de consentement de la victime, n'a pas justifié sa décision et sa décision encourt la cassation de ce chef.

2 - Le même arrêt, pour dire le délit d'atteinte à l'intimité de la vie privée pareillement non établi, en ce qui concerne les clichés pris alors que le véhicule venait d'être accidenté et ses passagers grièvement blessés, relève qu'en raison de l'accident et de la nécessaire intervention des secours auprès des blessés, le véhicule a perdu son caractère privé, et que ses occupants sont devenus accessibles aux regards des photographes de presse, auxquels aucune interdiction d'approcher l'automobile et de prendre des clichés n'a été signifiée.

En statuant ainsi, alors que ni l'intervention des services de secours ni l'exposition involontaire aux regards d'autrui d'une victime gravement atteinte lors d'un accident ne font perdre au véhicule la transportant son caractère de lieu privé au sens de l'art. 226-1 c. pén., et qu'est prohibée par ce texte la fixation en un tel lieu, sans autorisation de la personne concernée, de toute image portant atteinte à l'intimité de sa vie privée, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 11e ch. 14 septembre 2004 (Cassation)

Texte(s) appliqué(s) :

Code pénal - art. 226-1

Code de procédure pénale - art. 591 - art. 593

Référence 12 - Cour de Cassation chambre sociale n° 10-12009 du 21 mars 2012 – Forfait mais seulement si accord du salarié.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du 21 mars 2012

N° de pourvoi: 10-12009

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

Mme Sommé, conseiller apporteur

M. Aldigé, avocat général

Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 10 décembre 2009), que M. X... a été engagé par la société Armony en qualité de chef de projet dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 2 février 1998 comportant une clause libellée en ces termes : "Votre secteur d'activité est normalement celui d'Orléans et celui de la région Centre. Vous pourrez cependant être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société Armony pourrait avoir une activité" ; que le 9 mars 2007, l'employeur a demandé au salarié d'effectuer une mission auprès de la Banque postale de Gradignan du 21 mars au 13 juillet 2007 ; qu'à la suite de son refus, M. X... a été licencié par lettre du 3 avril 2007 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de dommages-intérêts à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec), les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ;

que la cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

2°/ que l'article 51 de la convention collective Syntec dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission provisoire en France ; que la cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

3°/ qu'en tout état de cause une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; que la cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après-midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, "le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement. Cette indemnité sera : - soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ; - soit versée sur pièces justificatives" ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement à Gradignan par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité ; que sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, elle en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa deuxième branche comme contraire à la thèse soutenue par l'employeur devant la cour d'appel, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Armony aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Armony à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un mars deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour la société Armony

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et condamné son employeur au paiement de la somme de 22. 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et à la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement du 3 avril 2007 expose : « la suite de notre entretien du 23 mars 2007, nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail en raison de votre refus d'appliquer la clause de mobilité inscrite à votre contrat d'embauche que vous avez signé, le 28 janvier 1998, ce refus constituant une cause réelle et sérieuse de rupture de votre contrat de travail. En effet, nous vous avons fait part, le 9 mars 2007, de la nécessité pour notre entreprise de vous confier une mission du 21 mars au 13 juillet 2007, à la direction de l'informatique des services financiers de la Banque Postale de GRADIGNAN. Cette mission étant impérative pour le développement commercial de la société ARMONY. Ce déplacement sur le secteur de GRADIGNAN (GIRONDE) est parfaitement conforme aux stipulations de votre contrat de travail qui prévoit au chapitre « Activités : votre secteur d'activité est normalement celui d'ORLÉANS et celui de la région CENTRE, Vous pourrez, cependant, être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société ARMONY pourrait avoir une activité...L'ensemble des chefs de projets embauchés par la société ARMONY sont soumis, comme vous, à cette clause de déplacements/mobilité, répondant aux impératifs d'adaptation de notre société aux besoins de notre clientèle. Or par courrier reçu le 14 mars 2007, vous nous avez informé « je ne peux accepter une telle mission qui est en dehors de mon secteur d'activité qui est ORLÉANS et la région centre. Votre refus de vous déplacer perturbe fortement l'organisation interne de notre société et lui cause un préjudice incontestable. Les explications recueillies auprès de vous, le 23 mars 2007, ne nous ayant pas permis de modifier cette appréciation, nous sommes contraints de vous licencier pour refus d'application d'une clause de déplacement mobilité contractuelle entraînant un préjudice à l'encontre de la société Armony... ». Le procès-verbal de l'entretien préalable, établi par Monsieur Cédric Y..., délégué du personnel, que rien ne permet de mettre en doute, met en valeur que Monsieur X... est prêt à faire des efforts, de manière exceptionnelle, pour une mission contraignante, à condition qu'elle soit bien cadrée et que des aménagements soient prévus, n'a pas refusé la mission de manière catégorique, que l'ordre de mission lui paraissait contraignant, car il ne spécifiait pas d'aménagement horaire, proposait des frais restreints et ne prévoyait pas de compensation financière, de plus, la durée réelle de la mission n'était pas mentionnée, le salarié redoutant que la durée « indéterminée » de la mission ne puisse pas relever du changement du secteur d'activité, sa mission actuelle chez LEXMARK ayant duré plus de 5 ans. « Le salarié voudrait savoir pourquoi aucune information ne lui a été communiquée avant qu'il ne reçoive l'ordre de mission, alors qu'il avait demandé au PDG et au commercial d'être averti des modalités dès que possible ». La direction répond que le commercial a été l'intermédiaire pour les transmettre et qu'elles auraient pu être aménagées une fois la mission commencée... et qu'elle comptait l'envoyer à BORDEAUX pour trois mois renouvelables, au terme desquels, il aurait pu interrompre éventuellement la mission. Le salarié rétorque qu'il ne peut s'engager sur des éléments flous...et le PDG s'en remet une nouvelle fois au commercial... Quant aux frais de déplacements notifiés, le salarié demande sur quelle base, ils ont été évalués : en effet, ils ne couvrent pas les dépenses qu'il a estimées pour un aller-retour en train et 4 nuitées... le PDG répond qu'il n'a pas connaissance de ces éléments et s'en remet au secrétariat pour l'estimation des frais qui ont été correctement évalués et auraient pu être reconsidérés une fois la

mission entamée... Il est exact que l'ordre de mission indique que la date de fin de mission est « prévisionnelle » au 13 juillet 2007, en sorte que cet homme, né en 1953, devait partir pour près de 4 mois à plus de 400 kms de son domicile sans savoir exactement quand la mission serait susceptible de s'achever et l'entretien préalable n'a pas pu dissiper ses doutes, ni le jour même, ni les jours qui ont suivi. A cet égard, les missions dont il avait fait l'objet, dans les années précédentes, s'étaient toutes prolongées au-delà de la première « fixation prévisionnelle », ce qui lui faisait craindre une répétition, à juste titre, et le PDG, lors de l'entretien préalable, mentionne « une mission de trois mois renouvelables »... Par ailleurs, Monsieur X... évoque les manquements de la société au regard de la convention collective applicable SYNTEC. L'article 53 qui s'applique à la cause, car il s'agit de déplacement continu, stipule que le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, qui sera soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50, soit versé sur pièces justificatives. En l'occurrence, le cas de la cause ne concerne pas le versement sur pièces justificatives, et l'article 50 mentionne aussi « par accord particulier ». En résumé, le contrat de travail permettait parfaitement à l'employeur d'envoyer en mission dans d'autres régions que la région Centre : Monsieur X... avait eu une réunion à PARIS dès le 20 février 2007 et un collaborateur lui avait téléphoné que L'AGENCE POSTALE acceptait qu'il n'arrive à BORDEAUX GRADIGNAN que le lundi à 14 heures et qu'il puisse en repartir le vendredi à 12 heures.

Cependant, les calculs des deux parties pour les frais de l'article 53 précité restent divergents. Monsieur X... parvient à un total de dépenses de 501,60 € (avec train en 2ème classe) ou 550,20 € (avec train en 1ère classe) pour la semaine, la société aboutit à un total de 399,42 € (1ère classe) ou 370,10 € (2ème classe), conformément aux 80 € prévus par jour, dans la mission. C'est les raisons pour lesquelles une discussion, conforme à l'article devait s'engager entre les parties, pour parvenir à un accord préalable entre elles. Rien n'a été fait au cours de l'entretien préalable, ni après, pour rattraper cette omission, alors que Monsieur X... s'est montré particulièrement ouvert, et a interrogé à maintes reprises le dirigeant pour être éclairé sur ces points, flous, qui ne lui permettaient pas de s'engager dans cette mission sur des bases claires et prédéfinies, alors que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée. Pour ces motifs, Monsieur X... a eu raison de refuser cette mission, et, partant, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La société ARMONY avait 65 salariés et Monsieur X... œuvrait, en son sein, depuis plus de deux ans, en réalité plus de 9 ans. C'est donc le bénéfice de l'article L.122-14-4 du Code du travail, en vigueur à l'époque, qui s'applique. Au chômage à 54 ans, ce cadre justifie avoir perçu 628 allocations journalières d'ASSEDIC depuis juillet 2007. Il perd ainsi 900 € par mois par rapport à sa rémunération antérieure. Tout bien considéré, il lui sera alloué une somme arbitrée à 22.000 €, au titre des dommages et intérêts pour son licenciement abusif, et une somme de 1.500 € pour les frais de l'article 700 du Code de procédure civile de première instance et d'appel » ;

ALORS QU'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC), les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ; que la Cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la Cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

ET ALORS QUE l'article 51 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission

provisoire en France ; que la Cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

ALORS, en tout état de cause, QU'une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la Cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; que la Cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après-midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1235-1 et L.1235-3 du Code du travail.

Publication : Bulletin 2012, V, n° 102

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans, du 10 décembre 2009

Titrages et résumés : STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Conventions diverses - Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils - Convention nationale du 15 décembre 1987 - Article 53 - Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine (Corse comprise) - Indemnité pour déplacement continu - Versement d'une indemnité forfaitaire - Conditions - Accord préalable entre l'employeur et le salarié fixant le montant - Défaut - Portée

En application de l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, laquelle est soit forfaitaire, et dans ce cas fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, soit versée sur pièces justificatives.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel, qui, ayant constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité, en déduit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse

Textes appliqués :

- article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec

Référence 13 – [CUJE du 15 octobre 2015](#)

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

10 septembre 2015 (*)

«Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2003/88/CE – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Article 2, point 1 – Notion de ‘temps de travail’ – Travailleurs n’ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel – Temps de déplacement entre le domicile des travailleurs et les sites du premier et du dernier clients»

Dans l’affaire C-266/14,

Ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Cour nationale (Audiencia Nacional, Espagne), par décision du 22 mai 2014, parvenue à la Cour le 2 juin 2014, dans la procédure

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit:

L’article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n’ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du «temps de travail», au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur.