



Le temps d'attente : du temps de travail effectif ?

Jurisprudence publié le **21/04/2010**, vu **3640 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Un salarié employé en qualité de conducteur routier a, par lettre du 23 mars 2001, pris acte de la rupture de son contrat de travail du fait du non-paiement par l'employeur des heures d'attente passées entre 22h15 et 2h50 dans un aéroport à compter du 2 novembre 1999 et de l'absence de paiement d'une prime de panier pendant plus d'un an. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Pour décider que les heures d'attente constituaient un temps de travail effectif, la cour d'appel de Grenoble retient que le fait pour un employeur et dans l'intérêt de son entreprise, d'imposer à un salarié un temps d'attente pendant lequel celui-ci, sans être directement à la disposition de son employeur, ne peut pas, faute d'en avoir matériellement la possibilité, utiliser librement son temps pour vaquer librement à des occupations personnelles, oblige l'employeur à décompter ce temps comme un temps de travail effectif. En l'espèce, l'intéressé avait cinq heures d'attente, pendant lesquelles il n'était pas autorisé à utiliser à titre personnel le camion et donc à s'éloigner de la zone de fret dans laquelle aucune activité personnelle n'était envisageable. Le salarié n'était pas en mesure de disposer librement de son temps et était contraint de demeurer à la disposition de son employeur dans le camion dont la cabine était équipée d'une couchette alors que par ailleurs il n'était pas tenu de prendre un temps de repos que ses temps de conduite rendraient obligatoire. Selon les juges du fond, le temps d'attente litigieux étant la conséquence directe des directives de l'employeur, il devait être décompté comme temps de travail effectif.

Cette décision est cassée au visa de l'article L. 3121-1 du Code du travail ensemble l'article 3-1 de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises « grands routiers » ou « longue distance » : « en statuant ainsi, alors qu'elle n'avait pas constaté que, pendant son temps d'attente, le salarié, qui n'était pas appelé à participer aux opérations de déchargement et de chargement du courrier, se trouvait à la disposition de l'employeur et tenu de se conformer à ses directives, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

S'agissant de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, la Cour de cassation précise « qu'ayant relevé que l'employeur avait reconnu le 22 mars 2001 devoir un rappel de 141 primes de casse-croûte, la cour d'appel a souverainement retenu que ce paiement tardif caractérisait un manquement suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de la société ». Le pourvoi formé par la société est rejeté sur ce point.

Source

Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 09-40.020, FS-P+B, SAS Transports Chalavan et Duc c/ Gonzalez et a. : JurisData n° 2010-003381