

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-quatre juin deux mille vingt-et-un**

Numéro CAL-2019-00954 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, président de chambre;  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;  
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

**Entre:**

**A.),** demeurant à D-LIEU3.), (...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 10 juillet 2019,

**comparant par Maître Stephan Wonnebauer,** avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

**et:**

la société anonyme **SOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte KOVELTER,

**comparant par Maître François Reinard,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 9 février 2017, **A.**), ci-après « le salarié », a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.**), ci-après « l'employeur », devant le tribunal de paix de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer le montant de 5.978,88 euros à titre de 220 heures supplémentaires et le montant de 8.880 euros à titre de frais de déplacement pour 22.000 kilomètres. Le salarié a, en outre, réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, le salarié a exposé être entré au service de l'employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Suivant l'article 2 du contrat de travail, le lieu de travail se serait situé au siège de la société employeuse à **LIEU2.**) Au cours de la période du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 30 octobre 2016, le salarié aurait cependant été amené à prêter son travail auprès de la société à responsabilité limitée **SOC2.)** à **LIEU1.**) Son temps de trajet aurait ainsi été allongé d'une heure par jour, soit 220 heures pendant toute la période d'occupation. Pour chacun des 220 jours concernés, le salarié a, dès lors, réclamé le paiement d'une heure de travail supplémentaire ainsi que les frais correspondant à un trajet de 100 km.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le salarié a précisé qu'il a initialement travaillé comme programmeur au siège de l'employeur. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015, il aurait été mis à disposition de la société **SOC2.)** en vue de procéder à des développements informatiques pour le compte et sous les ordres de cette société, tandis que l'employeur n'aurait plus que réglé les questions administratives. L'article 2 du contrat de travail, suivant lequel le salarié pourrait être affecté à d'autres endroits au Grand-Duché de Luxembourg en cas de « *innerbetrieblichen Notwendigkeit* », ne viserait pas la situation de la mise à disposition du salarié à une tierce entreprise.

L'employeur a contesté les demandes du salarié en faisant valoir que l'article 2 du contrat de travail autorisait un changement du lieu de travail. Il a expliqué avoir dû faire face à des difficultés économiques et s'être vu contraint de placer le salarié en tant que consultant auprès de la société **SOC2.)** avant de procéder à son licenciement pour motifs économiques en novembre 2016. Le temps de trajet ne pourrait être comptabilisé comme temps de travail et les frais de déplacement au travail ne seraient pas à mettre à charge de l'employeur.

A titre subsidiaire, l'employeur a contesté les heures et les kilomètres mis en compte par le salarié. Il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 21 mai 2019, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a reçu la demande en la forme et l'a déclarée recevable, a déclaré les demandes du salarié en condamnation de l'employeur aux montants de 5.976,88 euros et de 8.880 euros non fondées, a condamné le salarié à payer à l'employeur une indemnité de procédure de 400 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, a débouté le salarié de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné ce dernier aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a considéré qu'il résultait du dossier que l'employeur avait signé un contrat de collaboration avec la société **SOC2.)** suivant lequel le salarié assumait les fonctions de consultant informatique.

Le tribunal du travail a ensuite noté que le contrat de travail contenait une clause de flexibilité ayant pour objet de décontractualiser la fixation du lieu de travail afin de permettre à l'employeur, en vertu de son pouvoir d'organisation unilatéral, d'affecter les salariés à d'autres lieux selon les besoins de l'entreprise.

Eu égard à la conclusion d'un contrat de consultance à long terme requérant la présence du consultant dans les locaux du client, le tribunal du travail a considéré qu'il existait une nécessité d'organisation interne à l'entreprise d'affecter un ou plusieurs salariés à cette tâche. A défaut pour le salarié de démontrer un abus dans le chef de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir d'organisation, il a retenu que le changement du lieu de travail du salarié du siège de l'employeur vers le siège du client était couvert par la clause de flexibilité.

Le salarié a été débouté de ses demandes au motif qu'il lui appartient de se rendre par ses propres moyens et à ses frais vers le lieu de travail convenu et que le temps de trajet n'équivaut pas à du temps de travail.

De ce jugement, le salarié, qui est domicilié en Allemagne, a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 10 juillet 2019.

Par réformation du jugement entrepris, il réclame le montant de (4.700 euros : 173 heures x 220 heures =) 5.976,88 euros à titre de temps de travail, respectivement d'heures supplémentaires, ainsi que le montant de (220 x 100 km x 0,40 euros =) 8.880 euros à titre de frais de déplacement et demande à voir assortir ces montants des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Il réclame en outre une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions du 11 février 2020, le salarié réduit sa demande à titre de frais de déplacement au montant de (220 x 48 km x 0,40 euros =) 4.224 euros.

A l'appui de son appel, le salarié fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu qu'il avait assumé les fonctions de consultant économique auprès de la société **SOC2.**), en vertu d'un contrat de collaboration signé entre cette dernière et l'employeur. Il aurait en réalité été mis à la disposition et placé sous la subordination de la société **SOC2.)** qui aurait exercé à son égard un pouvoir de contrôle et de direction.

Tandis que l'activité de la société employeuse relèverait du développement de logiciels en matière de télécommunication, la société **SOC2.)** interviendrait dans le domaine du développement de logiciels en matière financière et bancaire. Ce serait dans ce domaine que le salarié aurait travaillé pour les clients de cette dernière. Le fait qu'il ait en outre été laissé dans le flou quant à la fin de son affectation auprès de la société **SOC2.)** serait incompatible avec la thèse de l'employeur relative à une mission de consultance bien définie.

Le contrat conclu entre l'employeur et la société **SOC2.)** serait ainsi à qualifier de contrat de mise à disposition et non pas de contrat de collaboration.

Par conséquent, la clause de mobilité prévue au contrat de travail signé entre parties n'aurait pas trouvé application, la condition de la « nécessité interne » à laquelle le déplacement du lieu de travail du salarié aurait été soumise, n'ayant pas été remplie. Le salarié n'aurait, en effet, plus presté son travail comme « salarié interne » de l'employeur et n'aurait plus été à considérer comme étant au service de ce dernier, mais au service de la société **SOC2.)**.

Le salarié soutient que le document intitulé « contrat de collaboration » (pièce n° 3 de la partie intimée) versé en cause au cours de l'instance d'appel, est dépourvu de pertinence pour ne pas avoir été contresigné par lui. Il considère en outre qu'il ne résulte pas des éléments objectifs du dossier que le contrat litigieux ait effectivement été signé le 1<sup>er</sup> septembre 2015, de sorte qu'il ne saurait être exclu qu'il s'agisse d'un document de complaisance.

Le salarié ajoute que l'employeur se borne à verser une facture du 6 octobre 2015 relative à des prestations de consultance de 145 heures en faveur de la société **SOC2.**), sans prouver l'émission de factures mensuelles.

A admettre néanmoins qu'un contrat de collaboration ait existé entre les deux sociétés, le tribunal du travail aurait violé le droit supranational.

En se référant à l'article 2 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 ainsi qu'à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 (affaire C-266/14), le salarié soutient que les heures de déplacement professionnel entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail dépassant l'horaire normal de travail sont à considérer comme du temps de travail.

Il y aurait ainsi lieu de qualifier de temps de travail le temps de trajet entre le siège de l'employeur à **LIEU2.)** et le siège de la société **SOC2.)** à **LIEU1.)**, ceci nonobstant le fait que le lieu de travail au siège de cette dernière société était fixe et que le salarié n'était pas obligé de passer au siège de l'employeur avant de se rendre à celui de la société **SOC2.)**. Le salarié précise, à cet égard, qu'il passait de toute façon par **LIEU2.)** pour se rendre à **LIEU1.)** à partir de son domicile à **LIEU3.)**.

La juridiction de première instance aurait ensuite mal appliqué le principe suivant lequel un salarié est obligé de se rendre par ses propres moyens et à ses frais sur le lieu de travail convenu pour rejeter les prétentions du salarié, dans la mesure où, en l'espèce, le lieu de travail se situerait au siège de l'employeur et non pas au siège de la société **SOC2.)**.

Le salarié ajoute qu'il ne lui incombe pas de rapporter la preuve d'un abus dans le chef de l'employeur pour prospérer dans sa demande.

Pour autant que de besoin, le salarié demande à voir ordonner la comparution personnelle des parties.

A titre subsidiaire, il offre en preuve les faits suivants, par l'audition du témoin **T1.)** :

*« **A.)** a été amené [à] travailler auprès de la société **SOC2.)** Sàrl à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour une durée initialement convenue de 3 mois, alors que face à une baisse de son activité, la société **SOC1.)** S.A. n'était à cette période plus en mesure de lui fournir de travail.*

***A.)** n'a jamais acquiescé mais au contraire a toujours protesté contre cette mesure.*

*La période initiale de trois mois s'est prolongée au fur et à mesure de l'écoulement du temps sans que dès l'ingrès un terme ne soit prévu.*

*Les dirigeants de la société **SOC1.) S.A.** se sont, tout au long de l'affectation de **A.)** auprès de la société **SOC2.) Sàrl**, contentés d'affirmer qu'une solution était en cours de recherche pour faire réintégrer au plus vite **A.)** auprès de son employeur.*

*La société **SOC2.) Sàrl** n'a jamais été cliente de la société **SOC1.) S.A.***

*Du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 07 septembre 2016 **A.)** n'a jamais développé, installé, réparé, mis en service, ...de logiciels téléphoniques commandés par la société **SOC2.) Sàrl** auprès de **SOC1.) S.A.***

***A.)** a été affecté à la réalisation de l'objet social de **SOC2.) Sàrl** de développer des logiciels financiers et bancaires, sous la direction, la subordination et l'autorité de ses dirigeants qui lui donnaient des ordres concernant la prestation du travail, en contrôlaient l'accomplissement et en vérifiaient les résultats. »*

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les demandes du salarié au titre de temps de trajet et de frais de déplacement.

A titre subsidiaire, à supposer que les demandes du salarié soient fondées en leur principe, l'employeur demande à voir ramener les montants réclamés à de plus justes proportions.

Il conclut au débouté du salarié de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances. Il relève donc appel incident du jugement a quo en ce qu'il a été débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure en première instance.

Il sollicite finalement la condamnation du salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'employeur considère que la clause de mobilité figurant à l'article 2 du contrat de travail l'autorisait à transférer le lieu de travail du salarié pour les besoins de l'entreprise.

La nécessité d'affecter le salarié à une tâche de consultance dans les locaux de la société cliente **SOC2.)** résulterait du « *Beratervertrag* » (contrat de consultance) signé entre cette dernière et l'employeur le 1<sup>er</sup> septembre 2015. En vertu dudit contrat, l'employeur se serait engagé à accompagner et à conseiller la société **SOC2.)** dans le cadre du développement d'un logiciel. Le transfert du lieu de travail du salarié ainsi que de quatre autres collaborateurs aurait donc été justifié et aucun abus dans le chef de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir d'organisation ne serait établi. Le salarié serait resté aux services de l'employeur et le contrat de consultance n'aurait pas fait naître de relation de travail entre le salarié et la société **SOC2.)**.

Les affirmations de l'appelante quant « au caractère de complaisance » du contrat de consultance seraient dépourvues de tout fondement. Il résulterait des éléments de la cause et notamment d'une facture adressée à la société **SOC2.)** le 6 octobre 2015 que cette dernière était bien une cliente de la société employeuse.

L'employeur ajoute que le salarié ne s'est jamais opposé au changement de son lieu de travail et qu'il n'a pas contesté en justice le licenciement pour motifs économiques intervenu à son égard à la suite du non-renouvellement du contrat de consultance prémentionné.

L'employeur fait valoir que le temps de trajet du salarié pour se rendre sur son lieu de travail et pour retourner à son domicile ne saurait être considéré comme temps de travail ni donner lieu au paiement d'heures de travail, voire d'heures supplémentaires.

Il souligne que le salarié disposait d'un lieu de travail fixe au cours de la période litigieuse, qu'il n'avait pas l'obligation de se présenter au siège de l'employeur avant de se rendre dans les locaux de la société **SOC2.)** et qu'il n'était ni dans l'exercice de ses fonctions ni à disposition de l'employeur pendant le temps de trajet.

Concernant la demande en remboursement de frais de transport, l'employeur estime qu'en l'absence de disposition légale ou de stipulation contractuelle contraire, le salarié est obligé de se rendre par ses propres moyens et à ses frais sur le lieu de travail convenu.

L'employeur conclut au rejet de l'offre de preuve du salarié pour être ni précise ni pertinente et pour être d'ores et déjà contredite par les éléments de la cause.

### **Appréciation de la Cour**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 7 décembre 2012, conclu avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le salarié a été engagé comme « *Senior Softwareentwickler* » auprès de la société employeuse.

Le contrat de travail prévoit ce qui suit en son article 2 :

« *Ort der Tätigkeit.*

*Der Arbeitnehmer verrichtet seine Arbeit in LIEU2.), 6 rue (...).*

*Im Falle einer innerbetrieblichen Notwendigkeit kann der Arbeitnehmer ebenfalls an anderen Orten im Grossherzogtum Luxemburg oder im Ausland eingesetzt werden ».*

Sans remettre en cause la licéité de la clause de mobilité, le salarié conteste que le déplacement de son lieu de travail de **LIEU2.)** à **LIEU1.)** ait été commandé par une nécessité relevant de l'organisation interne de l'entreprise (« *innerbetriebliche Notwendigkeit* »).

Le salarié fait valoir qu'il n'a plus exécuté de travail pour son employeur, de sorte que ce dernier ne saurait invoquer les besoins d'organisation interne de son entreprise pour faire jouer la clause de flexibilité.

Il résulte du jugement entrepris qu'en première instance le salarié n'a ni contesté la validité du contrat de travail entre parties ni invoqué l'éventuelle illégalité d'une mise à disposition de salariés.

A admettre qu'en soutenant, en instance d'appel, ne plus avoir été au service de son employeur, mais d'une tierce entreprise entre le mois de septembre 2015 et le mois d'octobre 2016, le salarié entend se prévaloir d'un prêt illégal de main d'œuvre au regard de l'article L.133-1 du Code du travail, il y a lieu de rappeler que cet article interdit l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres I et II du titre III du Code du travail par l'employeur, « *qui consiste à mettre des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces salariés et qui*

*exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur ».*

Le contrat de consultance signé entre la société **SOC1.)** et la société **SOC2.)** le 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour la période du 7 septembre 2015 au 7 septembre 2016, prévoit en son article 1<sup>er</sup> :

*« (1) Der Berater verpflichtet sich, **SOC2.)** im Rahmen der Entwicklung eines Software Paketes Financial Data Management & Business Intelligence for Banks (nachfolgend „**SOC2.)** (...) Produkt“ oder „Projekt“ genannt) zu unterstützen und zu beraten.*

*(2) Zu dieser Beratung und Unterstützung gehören insbesondere Leistungen im Umfeld der Software Entwicklung einer Data Warehouse Komponente sowie Leistungen im Software Entwicklungsprozess beispielsweise im Test sowie Liefermanagement.*

*(3) Der Berater verpflichtet sich, **SOC2.)** über seine Tätigkeiten im Rahmen des Projekts regelmässig zu unterrichten. »*

L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du contrat précise ce qui suit :

*« (1) Der Berater verpflichtet sich, zur Erfüllung dieses Beratervertrages seinen Arbeitnehmer, Herrn **A.)**, einzusetzen. »*

Les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 3 du contrat indiquent :

*« (1) Durch diesen Beratervertrag wird zwischen den vom Berater eingesetzten Arbeitnehmern [...] und **SOC2.)** in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes arbeitsvertragsähnliches Verhältnis begründet.*

*(2) Die Arbeitgeberverpflichtungen des Beraters gemäss den anwendbaren gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen werden durch diesen Beratervertrag in keiner Weise tangiert. »*

Il faut déduire des termes du contrat précité que le salarié a été affecté au siège de la société **SOC2.)** pour y effectuer un travail de consultance pour le compte de l'employeur.

Le 6 octobre 2015, la société **SOC2.)** a facturé à l'employeur « 18,13 (145 Std.) Tagessätze laut Beratervertrag » (pièce 4 de la partie intimée) pour le montant de 11.663,44 euros. Il résulte d'un extrait de compte de l'employeur du mois d'octobre 2015 que la société **SOC2.)** a procédé au paiement de la facture (pièce 5 de la partie intimée).

Même si ces documents n'ont trait qu'au premier mois de l'exécution du contrat de consultance, ils contredisent les affirmations du salarié suivant lesquelles ce contrat constitue un document de complaisance conçu pour les besoins de la présente procédure.

L'offre de preuve présentée par le salarié est, par conséquent, d'ores et déjà contredite par les éléments objectifs du dossier en ce qu'elle tend à établir que « la société **SOC2.)** Sàrl n'a jamais été cliente de la société **SOC1.)** S.A. ».

L'offre de preuve manque ensuite de pertinence en ce qui concerne le volet relatif à l'affectation du salarié « à la réalisation de l'objet social de **SOC2.)** *Sarl de développer des logiciels financiers et bancaires* », dans la mesure où, au vu de ce qui précède, le contrat de consultance a bien porté sur le suivi de la société **SOC2.)** par la société **SOC1.)** dans le cadre du développement d'un logiciel en matière financière et bancaire.

L'offre de preuve n'est finalement pas précise en ce qu'elle a trait à l'existence d'un lien de subordination du consultant à l'égard de la société **SOC2.)**, aucun fait concret laissant conclure à un tel lien n'étant invoqué.

L'offre de preuve du salarié est partant à rejeter. Il n'y a pas non plus lieu d'ordonner une comparution personnelle des parties, aucun résultat n'étant à escompter d'une telle mesure au vu des positions contraires adoptées de part et d'autre.

Il convient encore de noter que le fait que le salarié n'ait pas contresigné le contrat de consultance ne porte pas à conséquence, ledit contrat ayant été conclu entre les sociétés **SOC2.)** et **SOC1.)**.

Il est également indifférent de savoir que les responsables de la société **SOC2.)** aient eu un entretien avec le salarié avant que celui-ci ne commence à travailler dans les locaux de la société, un tel entretien n'impliquant pas l'existence d'un lien de subordination.

Dès lors, même si l'affectation litigieuse s'est inscrite dans un contexte de difficultés financières et d'une baisse d'activité dans le chef de l'employeur, il ne résulte pas des éléments de la cause que l'employeur ait transféré une part de son autorité administrative et hiérarchique sur le salarié à la société **SOC2.)** qui aurait donné à ce dernier des ordres et consignes quant au travail à exécuter.

La Cour tient encore à relever que l'argumentation du salarié suivant laquelle il n'était plus au service de l'employeur entre septembre 2015 et octobre 2016 est en contradiction avec l'objet même de ses prétentions tendant à obtenir paiement de la part de l'employeur d'arriérés de salaire et de frais de transport pour la période litigieuse.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir, à l'instar du tribunal du travail, que l'affectation du salarié auprès de la société **SOC2.)** pour y effectuer un travail de consultance pour compte de l'entreprise employeuse répondait à une nécessité au niveau de l'organisation interne de cette dernière, au sens de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail.

Si une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail permet à l'employeur, en exécution de son pouvoir de direction, de modifier le lieu de travail d'un salarié, l'exécution de cette clause ne doit cependant pas dégénérer en abus de droit (cf. en ce sens en matière de clauses de variabilité portant sur l'affectation du salarié : ordonnance présidentielle d'appel du 23 mars 2017, n° 44432 du rôle ; conclusions du Parquet général du 23 février 2018 dans l'affaire n° 3984 du registre).

Eu égard à ce principe, c'est à bon escient que le tribunal du travail a analysé la question d'un éventuel abus de droit commis par l'employeur.

C'est pour de justes motifs, auxquels la Cour renvoie, que la juridiction de première instance a dit qu'il ne résulte, en l'espèce, pas des éléments de la cause que le déplacement du lieu de travail du salarié du siège de l'employeur vers celui du client, couvert par la clause de mobilité contenue au contrat de travail, relevait d'un abus de droit dans l'exercice du pouvoir d'organisation de l'employeur.

Il s'ensuit que la condition tenant à une « *innerbetrieblichen Notwendigkeit* » était remplie et que le changement du lieu de travail du salarié était justifié.

A titre subsidiaire, le salarié invoque l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 dans l'affaire C-266/14 pour soutenir que ses déplacements au siège de la société **SOC2.)** constituaient du temps de travail au regard de l'article 2 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.

Suivant l'article 2 de la directive 2003/88/CE, on entend par:

« 1. *«temps de travail»: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;*

2. *«période de repos»: toute période qui n'est pas du temps de travail. »*

Suivant l'arrêt invoqué, constitue du temps de travail au sens dudit article le temps de déplacement que les travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel « consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur. »

Tel que le relève à juste titre l'employeur, l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 n'est pas transposable au présent litige, étant donné qu'en l'espèce, le salarié avait un lieu de travail fixe au siège d'une société cliente de l'employeur au cours de la période litigieuse.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le trajet du salarié pour rejoindre son lieu de travail ait fait partie intégrante de son travail, que le salarié ait été à la disposition de l'employeur en se rendant sur son lieu de travail et qu'il ait pu être considéré comme étant dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions en effectuant ce trajet. Il convient de préciser, à cet égard, que le salarié n'avait pas l'obligation de se présenter au siège de l'employeur à **LIEU2.)** avant de se rendre sur son lieu de travail à **LIEU1.)**.

Les conditions posées par l'article 2 de la directive 2003/88/CE ne sont donc pas remplies en l'espèce et c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié tendant au paiement d'indemnités à titre de temps de trajet.

C'est encore à bon escient que le tribunal du travail a rappelé le principe suivant lequel le salarié est obligé de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

A défaut de clause contractuelle dérogeant audit principe, le salarié ne saurait partant prétendre au remboursement de frais de déplacement. Le jugement entrepris est donc également à confirmer à cet égard.

Eu égard à l'issue du litige, le salarié est à débouter de ses demandes en allocation d'indemnités de procédure, tant pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

L'employeur ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés et n'étant pas compris dans les dépens. Il y a donc lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance. Pour les mêmes motifs, il convient de rejeter la demande de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit recevables les appels principal et incident,

les dit non fondés,

partant, confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François REINARD, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.