



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#56

Accompagnement de clients lors de voyages offerts par l'entreprise : travail ou loisir ?

Comme nous le savons, l'article L3121-1 définit le temps de travail effectif comme celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Suite à son départ d'une société, un attaché commercial réclame notamment des rappels de salaires au titre du temps passé à accompagner des clients lors de voyages offerts par l'entreprise.

Le salarié soutenait que lors de ces voyages, il devait participer à des activités de loisirs communes avec les clients, de façon à « renforcer les liens avec eux », qu'il ne disposait pas pendant ces voyages de temps libre, et que les jours correspondant à ces voyages étaient « décomptés de ses Congés Payés » (ce qui selon lui établissait qu'il agissait pour le compte de l'entreprise puisque ces jours n'étaient pas considérés comme des jours de CP).

L'employeur invoquait de son côté que d'une part le salarié n'était pas formellement obligé de participer à ces voyages, qu'aucune prestation particulière n'était exigée de lui lors de ces voyages et enfin qu'il disposait de la possibilité d'être accompagné par sa conjointe, ce qui attestait de la nature de voyage d'agrément du séjour.

La Cour de Cassation valide le raisonnement de l'employeur et déboute le salarié de sa demande de rappel de salaires, en déniant aux temps de voyage la nature de temps de travail effectif.

Cette jurisprudence, si elle paraît cohérente en termes de pur droit du travail, expose pour

autant et la société et les salariés qui participent à des voyages professionnels dits « d'agrément » ou de « team building », à ce que les coûts afférents, qui sont généralement supportés par l'entreprise, soient qualifiés d'avantages offerts aux salariés et ainsi soumis à cotisations sociales.

En effet, la Cour de Cassation adopte une position claire sur la question, en validant les redressements URSSAF sur la prise en charge par l'employeur des frais de voyage de salariés pour des séjours/voyages/séminaires non exclusivement dédiés à des séances de travail.

Autrement dit, si l'employeur ne peut démontrer que des séances de travail étaient organisées tout au long du séjour, il ne pourra échapper à la soumission des frais de séjour à cotisations sociales (Cass. Soc. 20/03/2008 n°07-12797 et 05/12/2012 n°01-20943). Sauf à faire payer ces frais de séjour par les salariés !

Ainsi, l'employeur aura à choisir entre soit être contraint de rémunérer les salariés assistant au séjour comme temps de travail effectif pendant les séances de travail, soit de supporter les charges sociales afférentes à la prise en charge des frais de séjour lorsqu'aucune prestation de travail n'est organisée. Ce qui, au passage, exposera aussi les salariés à supporter des charges sociales et de l'impôt sur l'avantage offert par l'employeur...