

**Cfdt:**

# Pôle Juridique Soci@L'Info

**HAUTS-DE  
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Janvier 2022**



## **DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF**

### ➤ **TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Le Code du travail définit le temps de travail effectif. Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles<sup>1</sup>.

Force est alors de constater que ce n'est pas la nature exacte de l'activité exercée qui constitue un élément de la définition de cette notion puisque seule la situation de subordination permet de caractériser un temps de travail effectif.

Cette disposition est d'ordre public. Cela signifie qu'il n'est pas possible de déroger à cette définition.

La définition du temps de travail effectif comporte trois caractéristiques.

#### **1. Être à la disposition de l'employeur**

Le salarié ne doit pas nécessairement exercer en permanence une activité productive, il est simplement tenu de rester à la disposition de son employeur qui doit pouvoir lui demander à tout moment d'exercer une prestation de travail.

<sup>1</sup> Article L.3121-1 du Code du travail

## **2. Se conformer aux directives de l'employeur**

En effet, le travail réalisé à la seule initiative du salarié contre la volonté de l'employeur ne peut pas être qualifié de temps de travail. Il faut que le travail soit sollicité par l'employeur ou accompli avec l'accord au moins implicite de celui-ci.

Raison pour laquelle la Cour de cassation a précisé que les juges devaient vérifier si les heures de travail accomplies ont été rendues nécessaires à la réalisation de tâches confiées au salarié<sup>2</sup>.

Le raisonnement est le même que pour les heures supplémentaires.

## **3. L'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles**

Il s'agit très clairement de l'élément le plus important à prendre en considération.

Il convient ici de préciser que la notion d'occupations personnelles est appréciée de manière générale et impersonnelle. Il ne faut pas apprécier en fonction des occupations personnelles du salarié concerné.

La Cour de cassation aurait pu créer une confusion puisqu'elle emploie souvent « ses » occupations personnelles. Mais ce n'est pas le cas.

La Cour de cassation a eu l'occasion de traiter un cas particulier.

Il s'agissait d'une salariée qui effectuait des vacations nocturnes. Elle travaillait dans un hôtel et bénéficiait d'un logement de fonction à proximité. Ladite salariée devait intervenir en cas de nécessité. Pour lui permettre de surveiller les lieux, son employeur avait installé dans son logement de fonction, des

écrans de contrôle. Les juges ont considéré que la présence d'écrans dans la chambre ne suffisait pas à caractériser l'impossibilité pour le salarié de vaquer librement à des occupations personnelles<sup>3</sup>.

Cette définition permet de différencier le temps de travail effectif d'autres temps considérés comme accessoires à la prestation de travail.

### ➤ **LES TEMPS PARTICULIERS**

#### ❖ **PAUSE ET RESTAURATION**

Les temps de restauration sont des temps de pause.

Et le temps de pause est défini comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité.

En principe, les temps de pause et de restauration ne constituent pas du temps de travail effectif.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif et n'est donc pas décompté dans la durée du travail, ni rémunéré comme tel, sauf dispositions conventionnelles contraires<sup>4</sup>.

En revanche, lorsque les salariés restent à la disposition de l'employeur pendant leur temps de pause en se conformant à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ce temps constitue un temps de travail effectif<sup>5</sup>.

Au vu de l'ensemble des éléments précités, la jurisprudence a considéré que ne constituait pas du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié, de sa propre initiative et alors que l'employeur s'y était

<sup>2</sup> Cass. Soc. 14 novembre 2018. 17-20.659

<sup>3</sup> Cass. Soc. 30 juin 2010. 09-40.082

<sup>4</sup> Cass. Soc. 20 juin 2013. 12-10.127

<sup>5</sup> Article L.3121-2 du Code du travail

opposé, refusé de prendre sa pause et décidé de continuer à travailler<sup>6</sup>.

La raison pour laquelle ce temps n'a pas été considéré comme du temps de travail effectif c'est parce que le travail ne résulte pas de directives de l'employeur.

#### ❖ HABILLAGE, DESHABILLAGE ET DOUCHE

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties<sup>7</sup>.

De ce fait, le temps d'habillage et de déshabillage n'est, en principe, pas considéré comme du temps de travail effectif.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder une contrepartie, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif<sup>8</sup>.

Si aucun accord le prévoit, le contrat de travail doit soit assimiler ces temps à du temps de travail effectif, soit fixer les contreparties, le cas échéant, l'employeur détermine ces contreparties après consultation du Comité Social et économique<sup>9</sup>.

Dans les établissements où sont réalisés des travaux insalubres et salissants dont la liste est fixée par arrêté ministériel, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs<sup>10</sup>.

Dans cette hypothèse, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif<sup>11</sup>.

L'employeur est tenu de rémunérer le temps de douche quotidien dès lors que le salarié effectue des travaux énumérés par ledit arrêté, et ce, même si le salarié ne prend pas réellement une douche<sup>12</sup>.

#### ❖ DEPLACEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Pour que le temps de déplacement au sein de l'entreprise soit considéré comme du temps de travail effectif il convient de déterminer si le salarié se tient à la disposition de l'employeur et s'il effectue une prestation de travail.

Ainsi, le temps de déplacement des salariés entre les pointeuses et les vestiaires ou les salles de repose, qui oblige les salariés à se déplacer à l'intérieur du magasin sont considérés comme du temps de travail effectif<sup>13</sup>.

Toutefois, tous les déplacements au sein de l'entreprise ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, dès lors que le salarié est libéré de toute activité professionnelle.

A ce titre, la Cour de cassation a refusé de considérer comme du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié, qui travaillait dans un aéroport, devait se soumettre aux contrôles de sécurité et prendre une navette spécifique, dans la mesure où il n'effectuait pas une prestation de travail<sup>14</sup>.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 9 mars 1999. 96-44.080

<sup>7</sup> Article L.3121-3 du Code du travail

<sup>8</sup> Article L.3121-7 du Code du travail

<sup>9</sup> Article L.3121-8 du Code du travail

<sup>10</sup> Article R.4228-8 du Code du travail

<sup>11</sup> Article R.3121-1 du Code du travail

<sup>12</sup> Cass. Soc. 11 février 2004. 01-46.405

<sup>13</sup> Cass. Soc. 13 juillet 2004. 02-15.142

<sup>14</sup> Cass. Soc. 9 mai 2009. 17-20.740

## ❖ DEPLACEMENT A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE

- **Trajet entre le domicile et le lieu de travail**
  - Trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel

En principe, le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif.

En effet le Code du travail indique que 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.<sup>15</sup>

En revanche, il existe des exceptions qui ont été dégagées par la Cour de cassation. Il s'agit notamment des cas dans lesquels le salarié ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

C'est le cas lorsque le temps de déplacement constitue sa prestation de travail<sup>16</sup>, ou lorsque le salarié était tenu de rejoindre son domicile en utilisant le véhicule de l'entreprise mis à sa disposition, en effectuant le trajet le plus court, sans pouvoir transporter une personne étrangère à l'entreprise<sup>17</sup>.

La Haute juridiction a également rappelé qu'il était possible de prévoir, par accord, que ce temps de trajet constitue du temps de travail effectif<sup>18</sup>.

- Trajet entre le domicile et un lieu de travail inhabituel

Le Code du travail précise que si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, il fait l'objet d'une contrepartie<sup>19</sup>.

En outre, la part de ce temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit entraîner aucune perte de salaire.

Concernant les représentants du personnel, lorsqu'il se déplace pour se rendre à des réunions rendues nécessaires par leur fonction représentative, le temps de trajet est rémunéré comme du temps de travail effectif<sup>20</sup>.

L'analyse est plus complexe concernant les salariés itinérants qui n'ont pas de lieu de travail fixe et donc pas de lieu de travail habituel.

Le Code du travail ne prévoit pas de dispositions spécifiques dans cette hypothèse.

De ce fait, c'est la Jurisprudence qui a dû préciser les règles concernant les salariés itinérants.

Il en ressort la volonté d'établir une appréciation générale et impersonnelle en recherchant si le trajet entre le domicile du salarié itinérant et les différents lieux où il doit effectuer ses fonctions est conforme au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel<sup>21</sup>.

Force est de constater que cette position n'est pas conforme à la solution dégagée par la Cour de Justice de l'Union Européenne qui considère que le déplacement entre son domicile et les lieux de leur premier et dernier client constitue un temps de travail effectif<sup>22</sup>.

En raison de cette décision, il est possible de prévoir une modification législative.

Ensuite, concernant la contrepartie.

<sup>15</sup> Article L.3121-4 du Code du travail

<sup>16</sup> Cass. Soc. 31 octobre 2007. 06-43.834

<sup>17</sup> Cass. Soc. 14 décembre 2016. 15-19.723

<sup>18</sup> Cass. Soc. 24 septembre 2014. 12-28.459

<sup>19</sup> Article L.3121-4 alinéa 2 du Code du travail

<sup>20</sup> Cass. Soc. 12 juin 2013. 12-15.064

<sup>21</sup> Cass. Soc. 12 mars 2008. 06-45.412

<sup>22</sup> CJUE. 3<sup>e</sup> ch. 10 septembre 2015. Affaire C-266/14

Celle-ci peut se faire sous forme d'un repos ou d'une compensation financière.

La Loi n'impose pas un mode de calcul spécifique, laissant ainsi une large marge de manœuvre.

Lorsqu'aucune compensation n'est prévue, c'est le Juge qui la détermine en appréciant le temps de trajet et les différents lieux de travail<sup>23</sup>.

Pour finir concernant la charge de la preuve.

La Cour de cassation considère que la charge de la preuve incombe spécialement au salarié.

Cette dernière a eu l'occasion de préciser que le temps de trajet inhabituel doit donner lieu à des contreparties dès lors que le salarié, à qui incombe la charge de la preuve, démontre l'existence d'un temps de trajet inhabituel<sup>24</sup>.

#### ○ **Trajet entre deux lieux de travail**

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

La Jurisprudence est constante en la matière<sup>25</sup>.

C'est la raison pour laquelle constitue du temps de travail effectif, l'arrivée au siège de l'entreprise et le départ pour les chantiers<sup>26</sup>.

Toutefois, lorsque le trajet entre deux lieux de travail ne relève pas d'une obligation, celui-ci ne constitue pas un temps de travail effectif.

C'est notamment le cas du salarié qui n'est pas tenu de passer par un lieu de travail mais s'y rendait pour des raisons de convenance personnelle et ce, alors qu'il n'était pas à la

disposition de l'employeur, qu'il ne devait se conformer à ses directives et pouvait librement vaquer à des occupations personnelles<sup>27</sup>.

#### ❖ **ASTREINTE**

##### ○ **Définition**

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise<sup>28</sup>.

Seule la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

A l'exception de cette durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire<sup>29</sup>.

En outre, la période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Le fait que le salarié se trouve à son domicile ou dans un lieu proche de l'entreprise ne saurait suffire à caractériser l'astreinte.

Il en est de même lorsque le salarié se trouve dans un lieu imposé par l'employeur.

Le critère prédominant pour caractériser une période d'astreinte est le fait de pouvoir répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate<sup>30</sup>, sans être à la disposition permanente de l'employeur.

Si le salarié se trouve à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il

<sup>23</sup> Cass. Soc. 15 mai 2013. 11-28.749

<sup>24</sup> Cass. Soc. 15 mai 2013. 11-28.749

<sup>25</sup> Cass. Soc. 12 janvier 2005. 02-47.505

<sup>26</sup> Cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 2009. 07-42.796

<sup>27</sup> Cass. Soc. 26 mars 2008. 05-41.476

<sup>28</sup> Article L.3121-9 du Code du travail

<sup>29</sup> Article L.3121-10 du Code du travail

<sup>30</sup> Cass. Soc. 20 janvier 2021. 19-10.956

s'agit d'un temps de travail effectif et non pas d'une astreinte.

De la même façon, lorsque le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise ou dans un local imposé par l'employeur, la Cour de cassation considère ce temps comme du temps de travail effectif dans la mesure où le salarié n'est pas libre de vaquer à des occupations personnelles.

o **Mise en place de l'astreinte**

L'astreinte peut être mis en place par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche<sup>31</sup>.

La convention ou l'accord fixe l'organisation des astreintes, les modalités d'information, les délais de prévenance ainsi que la contrepartie.

A défaut d'accord, l'astreinte peut être prévue par l'employeur après avis du Comité Social et économique et après information de l'inspecteur du travail<sup>32</sup>.

A défaut d'accord, l'information destinée aux salariés tenant à la programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être communiquée par l'employeur par tout moyen lui conférant date certaine<sup>33</sup>.

En outre, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant il doit en être avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Lorsque l'astreinte a régulièrement été mise en place le salarié ne peut pas refuser de s'y soumettre.

Il convient ici de préciser que l'astreinte n'est pas toujours considérée comme un élément du contrat de travail. Ce qui signifie que la suppression d'une astreinte ne constitue pas systématiquement une modification du contrat et ne nécessite donc pas l'accord du salarié<sup>34</sup>.

Il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes sauf engagement de l'employeur.

o **Contreparties**

La contrepartie n'est pas précisément déterminée par le Code du travail. Elle prend la forme d'une indemnité ou d'un repos compensateur.

La Cour de cassation a même eu l'occasion de préciser que l'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit pouvait constituer une modalité de rémunération de l'astreinte, si le contrat de travail ou une convention collective le prévoit expressément<sup>35</sup>.

Si aucune contrepartie n'est prévue, ce sont les juges qui ont le pouvoir de la fixer souverainement<sup>36</sup>.

o **Le décompte de la durée de travail**

Il convient de rappeler qu'à l'exception des durées d'intervention, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul des repos obligatoires.

Il est important de préciser que le repos minimal obligatoire qu'il soit quotidien ou hebdomadaire, implique qu'il soit pris de manière continue.

De ce fait, si l'intervention pendant l'astreinte interrompt le repos du salarié, un nouveau repos conforme à la durée minimale, doit lui

<sup>31</sup> Article L.3121-11 du Code du travail

<sup>32</sup> Article L.3121-12 du Code du travail

<sup>33</sup> Article R.3121-3 du Code du travail

<sup>34</sup> Cass. Soc. 15 décembre 2004. 02-43.233

<sup>35</sup> Cass. Soc. 13 avril 2016. 14-23.306

<sup>36</sup> Cass. Soc. 10 mars 2004. 01-46.369

être accordé à compter de la fin de son intervention.

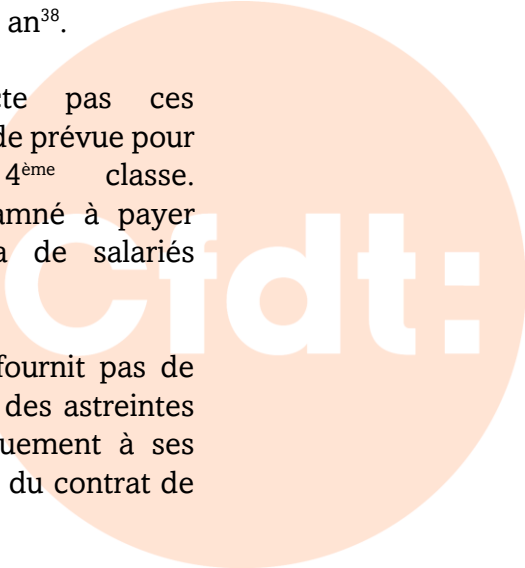
○ **Contrôle et sanction**

A la fin du mois, l'employeur doit transmettre au salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois en question ainsi que la compensation correspondante<sup>37</sup>.

L'employeur doit également tenir ce document à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an<sup>38</sup>.

Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, il risque une amende prévue pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe. L'employeur peut être condamné à payer autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Pour finir, si l'employeur ne fournit pas de compensation en contrepartie des astreintes réalisées, il s'agit d'un manquement à ses obligations justifiant la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs.



**Pôle Juridique**  
**juridique@hdf.cfdt.fr**

POUR CHACUN  
POUR TOUS



<sup>37</sup> Article R.3121-2 du Code du travail

<sup>38</sup> Article D.3171-16 du Code du travail