

NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

DÉFINITION

NOTION

La notion de temps de travail effectif est définie à l'article L. 3121-1 du Code du travail. Selon cet article, la durée du travail effectif est "le 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".

Restauration/pause

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères précédents sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Article L. 3121-2 du Code du travail

Temps d'habillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent étre réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage font l'objet d'une contrepartie.

Cette contrepartie est due lorsque l'habillage et le déshabillage sont rendus obligatoires dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Lorsque les salariés ont le libre choix de revêtir la tenue et de l'enlever ou non, sur leur lieu de travail, ils ne peuvent exiger le bénéfice d'une contrepartie.

Cass. soc. 17 février 2010

Pour bénéficier des contreparties prévues par l'article L. 3121-3 du Code du travail, il est impératif que l'employeur impose aux salariés de se changer sur le lieu de travail.

Cass. soc. 26 mars 2008

Exemple

Un salarié astreint au port obligatoire d'une tenue de travail ne bénéficie pas de contreparties de la part de l'employeur. Il demande dans le cadre d'un contentieux une prime pour les opérations d'habillage et de déshabillage qu'engendre le port de cette tenue. La cour de cassation condamne l'entreprise au versement d'une prime dans la mesure où cette dernière ne peut établir la preuve qu'elle a rémunéré les temps d'habillage et déshabillage comme du temps de travail effectif.

Cass. soc. Redon et a c/Société de valorisation de l'environnement Onyx

L'employeur n'est tenu au versement des contreparties prévues par l'article L. 3121-3 du Code du travail que s'il impose aux salariés de mettre et d'enlever leur tenue sur leur lieu de travail (et à condition que le port de cette tenue soit obligatoire).

Cass. soc. 26 mars 2008

Lorsque tel n'est pas le cas, l'employeur n'a pas à accorder aux salariés la contrepartie demandée.

Cass. soc. 10 novembre 2009

Cette contrepartie peut prendre la forme d'un repos attribué au salarié, ou être financière. La ou les contreparties offertes au salarié doivent être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Des clauses de conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail peuvent être plus favorables et assimiler les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Les temps d'habillage et de déshabillage du salarié ne sont, par conséquent, pas du temps de travail effectif sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Article L. 3121-3 du Code du travail

Durée d'équivalence

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

La notion de travail effectif est caractérisée par trois éléments :

- disposition du salarié vis-à-vis de l'employeur ;
- le salarié doit se conformer aux directives de l'entreprise ;
- il ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

INCIDENCES DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La définition du temps de travail est importante dans la mesure où ces heures :

- doivent être rémunérées au taux horaire minimum prévu dans la loi (SMIC), la convention collective ou le contrat de travail ;
- sont prises en compte dans le calcul du nombre d'heures effectuées par le salarié durant la semaine, notamment dans le décompte du temps ouvrant droit à majorations de salaire et à repos compensateur.
- sont prises en compte dans le calcul du nombre d'heures ouvrant droit à déduction ou à réduction de cotisations au titre des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Exemple

Un salarié effectue 35 heures au cours d'une semaine, plus 8 heures d'astreinte à son domicile le week-end (sans intervention).

Durant l'astreinte, le salarié ne se trouve pas à la disposition permanente de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Dans ce cas, aucune heure supplémentaire n'est payée au salarié dans la mesure où son temps de travail effectif s'établit à 35 heures. Par contre, le salarié bénéficiera d'une contrepartie en raison de l'astreinte effectuée. Cette contrepartie est le plus souvent représentée par une indemnité ou prime d'astreinte.

TEMPS EXCLU DE LA DURÉE DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps :

- nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sauf lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;
- consacré à l'habillage et au déshabillage ;
- d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret ;
- consacré à des activités pour le compte du salarié.

À titre d'exemple, sont exclus du temps de travail effectif

1 - le congé individuel de formation (CIF) : le temps d'inaction comportant une maîtrise de son temps par le salarié sauf dispositions contraires de la convention collective.

2 - les pauses, douches, repos compensateur

Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994 – BOMT n° 94-9

☞ Toutefois, concernant le repos compensateur, l'impossibilité de diminution de la rémunération durant la prise du repos aboutit à l'inclusion de ce temps dans l'assiette de détermination des droits à majorations pour heures supplémentaires.

Circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000

3 - les temps de trajet pour se rendre au travail. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de déplacement professionnel doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La part du déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail, n'entraîne aucune perte de salaire.

Article L. 3121-4 du Code du travail

4 - les temps consacrés aux congés : congés annuels payés, congés pour événements familiaux... ;

5 - les temps d'absence : pont, maladie professionnelle ou non, accident du travail, maternité ou paternité, grève, heures réservées à la recherche d'un emploi au cours d'un préavis.

Ces temps d'absence ou de présence dans l'entreprise ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif pour la durée du travail même s'ils sont rémunérés par l'employeur.

PÉRIODES RÉMUNÉRÉES NON TRAVAILLÉES INCLUSES DANS LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

PRÉCISIONS DE L'ADMINISTRATION

Note du 2 juin 1997 du Ministère du travail et des affaires sociales

Certaines périodes rémunérées et non travaillées sont assimilées à du travail effectif et entrent dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales du travail.

Il s'agit notamment :

- de la visite médicale d'embauche et des examens médicaux obligatoires ;

En effet, selon l'art R. 4624-28 du Code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

- des temps de pause, lorsqu'ils sont rémunérés et assimilés à du travail effectif. Tel est le cas lorsqu'un salarié travaillant en cycle continu ne peut s'éloigner de son poste de travail et reste à la disposition de son employeur.

Cass. soc. 10 mars 1998 – Bull. cass. V - n° 132

À l'opposé, le temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif lorsque le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur lorsqu'il interrompt son activité et peut vaquer librement à des occupations personnelles ou lorsque, de sa propre initiative, il continue à travailler sans avoir reçu de directives de l'employeur.

Cass. soc. 9 mars 1999 – Vidalenc c/ Pailler et autre

- des heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par la loi ;
- des temps de formation professionnelle pour des formations effectuées à la demande de l'employeur et comprises dans l'horaire habituel de travail.

CAS PARTICULIERS

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Cass. soc. 4 avril 2012 – BCV n° 318

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi. Durant une semaine, il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé ^(*)	0 heure	0 heure

^(*) Durant le jour férié, il aurait accompli 7 heures.

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour le calcul des heures supplémentaires est égal à **34 heures**.

De la même façon, les heures correspondant au jour férié ne sont pas prises en compte pour :

- déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ouverture du droit à repos compensateur.

Cour de cassation chambre sociale – 1^{er} décembre 2004

L'administration avait pris une position inverse lorsqu'il s'agissait des réductions sociales au titre de la loi TEPA.

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 (question n° 10)

D'autre part, en cas d'annualisation ou modulation du temps de travail, les jours fériés légaux doivent être déduits du calcul de la durée annuelle.

COMPENSATION EN REPOS

Les journées prises au titre du repos sont prises en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi. Durant une semaine, il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Repos compensateur	0 heure	0 heure

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour le calcul des heures supplémentaires est égal à **41 heures**. À l'opposé, les heures correspondant à la journée de repos ne sont pas prises en compte pour :

- déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ouverture du droit à repos compensateur.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

TEMPS D'ASTREINTE

Définition

L'astreinte s'entend d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Article L. 3121-5 du Code du travail

L'astreinte contraint, par conséquent, le salarié à rester à la disposition de son employeur en dehors des heures de travail afin de répondre à un appel éventuel de l'employeur.

Mise en place des astreintes

L'astreinte est mise en place par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces accords fixent :

- le mode d'organisation des astreintes ;
- la compensation financière ou sous forme de jours de repos à laquelle elles donnent lieu.

À défaut d'accord, l'employeur fixe les conditions dans lesquelles :

- l'astreinte est organisée ;
- et donnent lieu à compensation.

L'employeur doit définir ces conditions après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, consultation des délégués du personnel. Toutefois, l'absence de représentant ne fait pas échec à la mise en place des astreintes.

Circulaire ministérielle du 3 mars 2000

Astreinte et contrat de travail

La mise en place d'une astreinte, non prévue initialement par le contrat de travail, constitue une modification de celui-ci et ne peut être imposée au salarié.

Cass. soc. 31 mai 2000 – Sté Transport Ambry et a. c/Piercy

La solution est différente lorsqu'un accord collectif prévoit un régime d'astreinte : dans ce dernier cas, la décision de mise en œuvre de l'astreinte s'impose aux salariés, y compris en cas d'absence de toute mention dans les contrats de travail.

Cass. soc. 13 février 2002 – Aced c/SARL Ets Jourdan

De la même façon, lorsqu'une astreinte est une sujétion liée à une fonction et que le titulaire de cette fonction n'y est pas systématiquement soumis, sa suppression par l'employeur ne constitue pas une modification du contrat de travail. L'employeur peut par conséquent procéder à la suppression de cette astreinte dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Cass. soc. 13 juillet 2010

Rémunération de l'astreinte

Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est, par conséquent, pas rémunéré comme une heure de travail normale. Ainsi, n'est pas considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié qui n'a pas l'obligation de se tenir en permanence dans le magasin à la disposition de la clientèle, peut vaquer à des occupations personnelles dans les pièces de la maison attenantes au magasin.

Cour de Cassation chambre sociale 16 juin 2004 - Gaigeard c/Sté Malve

Temps d'intervention : le temps consacré à l'intervention constitue un temps de travail effectif et doit, à ce titre, être payé au taux normal ou en heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail.

Temps de trajet : le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Cass. soc. 31 octobre 2007 – société CHLM c/ Lacoste et a.

Contreparties

Si l'astreinte n'est pas rémunérée comme du temps de travail effectif, elle doit cependant faire l'objet de contreparties pour le salarié. Ces contreparties peuvent prendre la forme :

- de primes ou indemnités d'astreinte ;
- de la mise à disposition gratuite d'un logement de fonction.

Exemple

Si l'attribution d'un logement à titre gratuit peut constituer une modalité de rémunération de l'astreinte, cette modalité doit être prévue par une disposition claire et précise.

Cass. 12 juillet 2006 – Siew c/Association Réalise

Cass. soc. 28 septembre 2011 – Hired c/Apalpa

- de récupérations sous forme de repos.

La prime vient rémunérer la sujétion qui représente l'obligation de rester au domicile ou à proximité.

Exemple de prime d'astreinte

Article 18-5 - Convention collective nationale du travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Astreinte de nuit

Dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égal à la contre-valeur de 25 points nuit divisée s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié".

Sanction

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles quant à la rémunération des heures d'astreinte, les juges apprécient souverainement le montant de la rémunération revenant au salarié.

Cass. soc. 10 mars 2004 – Société Castorama France c/Cerezo et a.

Information des salariés

Programmation de l'astreinte

L'employeur doit porter à la connaissance de chaque salarié concerné la programmation individuelle des astreintes au moins **15** jours à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié doit être averti au moins un jour à l'avance.

Document récapitulatif

En fin de mois, l'employeur doit remettre aux salariés concernés un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante (indemnité d'astreinte et/ou repos). Le document doit être conservé pendant une durée d'un an. Il doit être tenu à la disposition des Inspecteurs du travail.

EXEMPLE DE CALENDRIER DE PROGRAMMATION DES ASTREINTES

Calendrier de programmation des astreintes			
	1	M	
	2	J	
	3	V	
	4	S	
	5	D	
	6	L	
	7	M	
	8	M	
	9	J	<i>Date limite programmation astreinte</i>
	10	V	
	11	S	
	12	D	
	13	L	
	14	M	
	15	M	
	16	J	
	17	V	
	18	S	
	19	D	
	20	L	
	21	M	
	22	M	
	23	J	<i>Date limite programmation astreinte (circonstance exceptionnelle)</i>
	24	V	
	25	S	Astreinte
	26	D	
	27	L	
	28	M	
	29	M	
	30	J	
	31	V	

	Date limite de programmation de l'astreinte
	Date limite de programmation de l'astreinte en cas de circonstances exceptionnelles

EXEMPLE DE DOCUMENT RÉCAPITULATIF DES ASTREINTES

Document récapitulatif des astreintes – Mois de Janvier 2007			
Total des astreintes pour le mois de janvier 2007	1	L	
	2	M	
	3	M	
	4	J	
	5	V	
	6	S	
	7	D	12
	8	L	
	9	M	
	10	M	
	11	J	
	12	V	
	13	S	6
	14	D	12
	15	L	
	16	M	
	17	M	
	18	J	
	19	V	
	20	S	12
	21	D	12
	22	L	
	23	M	
	24	M	
	25	J	
	26	V	
	27	S	6
	28	D	12
	29	L	
	30	M	
	31	M	
Total en heures	72 heures		
Prime d'astreinte ^(*)	108 €		

^(*) Prime d'astreinte : la prime d'astreinte est égale à 1,50 € de l'heure

Bulletin de salaire : PRIME D'ASTREINTE - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant un
salaire mensuel de 3 200 €
pour 151,67 heures

PRIME D'ASTREINTE :

1,5 € de l'heure soit :
 $1,5 * 72 = 108 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
 $(3\,308 * 0,9825) + 66,16$
 $= 3\,316,27 \text{ €}$

ASSURANCE VIEILLESSE :

TA : 3 129 € pour 2014

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

CHÔMAGE, ARRCO, AGFF :

TA ou T1 : 3 129 € pour 2014

TB ou T2 :

$3\,308 - 3\,129 = 179 \text{ €}$

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET : APE :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :

Période du : 1 au 30.04.2014

Date de la Paie : 01.05.2014

SALAIRE (Base 151,67 H)	3 200,00
PRIME D'astreinte	108,00
SALAIRE BRUT	3 308,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 316,27	2,90%	96,17		
CSG	3 316,27	5,10%	169,13		
ASSURANCE MALADIE	3 308,00	0,75%	24,81	13,10%	433,35
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 308,00	0,25%	8,27		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	3 308,00			1,75%	57,89
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 308,00			5,25%	173,67
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 308,00	variable		1,20%	39,70
FNAL PLAFONNE	3 308,00			0,50%	16,54
VERSEMENT TRANSPORT	3 308,00			2,70%	89,32
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	179,00	2,40%	4,30	4,30%	7,70
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
ARRCO T2	179,00	8,05%	14,41	12,08%	21,62
AGFF T1	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF T2	179,00	0,90%	1,61	1,30%	2,33
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 308,00			2,00%	66,16
TOTAL DES RETENUES			727,03		1 421,91

NET À PAYER	2 580,97
CRDS & CSG	96,17
NET IMPOSABLE	2 677,14

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

TEMPS DE TRAJET

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.

Article L. 3121-4 du Code du travail

À défaut d'accord collectif ou d'engagement unilatéral de l'employeur, il appartient au juge de déterminer la contrepartie applicable au temps de trajet excédant le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel. Le juge ne peut toutefois assimiler ce temps de déplacement à un temps de travail effectif et accorder au salarié un rappel d'heures supplémentaires.

Cass. soc. 14 novembre 2012

Position de la jurisprudence

Trajet domicile/lieu de travail

Le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme un temps de travail effectif dès lors que celui-ci a lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'est pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait ce déplacement.

Cass. soc. 16 décembre 1997 – Société Adéquat

Ainsi, les temps de trajet pour se rendre au travail, que ce soit à l'établissement où le salarié exerce normalement son travail ou chez un client, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Cass. soc. 26 février 1975 – Bull. civ. V n° 98

Toutefois, le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise.

Déplacement à l'étranger

La durée des déplacements d'un salarié appelé à se rendre régulièrement à l'étranger auprès de clients de l'employeur et à la demande de ce dernier n'est pas nécessairement considérée comme du temps de travail effectif.

Ainsi ce temps de déplacement n'est pas considéré comme temps de travail effectif, lorsque le salarié bénéficie, lors de ces déplacements, d'une entière autonomie hors des périodes où il exerce ses fonctions.

Cass. soc. 20 décembre 2006 – Société Saint-Gobain Desjonquères c/Oxana Del Sole

Trajet d'un lieu de travail à un autre lieu de travail

Dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation à sa demande en partant de l'entreprise, le temps de trajet correspondant est considéré comme du travail effectif.

Exemples

- *salarié conduisant un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier.*

Cass. soc. 16 janvier 1996 – Sodarec

- *salarié dans l'obligation de se rendre au siège de l'entreprise avant d'être conduit sur un chantier.*

Cass. soc. 31 mars 1993 – Ste Prunevieille

Lorsque ces critères sont réunis, le fait que ces temps de trajet ne se situent pas pendant l'horaire habituel de travail ne remet pas en cause la qualification de temps de travail effectif. Ainsi, est considéré comme temps de travail effectif le temps de travail effectué, en dehors de l'horaire habituel de travail, par le salarié qui conduit un véhicule nécessaire à son activité notamment pour transporter du matériel ou du personnel.

Cass. soc. 8 janvier 1985 – Sté Cief

À l'inverse, ces temps de trajet ne sont pas considérés comme temps de travail effectif dès lors que les déplacements ont lieu en dehors du temps habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que c'était pour se conformer aux directives de son employeur que le salarié effectuait lesdits déplacements.

Cass. soc. 16 décembre 1997 – Ste Adéquate

☞ *Les accords collectifs ou les usages peuvent retenir une définition plus large de la notion de temps de travail.*

Trajet vestiaire / pointeuse

Les déplacements du vestiaire à la pointeuse et de la pointeuse à la salle de repos où les salariés effectuent leur pause constituent, lorsque les salariés sont à la disposition de l'employeur et tenus de se conformer à ses directives, un temps de travail effectif.

Cass. soc. 13 juillet 2004 – Société Carrefour France c/CGT

À l'opposé, le temps de déplacement au sein de l'entreprise (du vestiaire à la pointeuse) ne constitue pas un temps de travail effectif lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur (peu importe à cet égard que le salarié soit obligé de porter une tenue de travail).

Cass. soc. – Société Iveco c/Syndicat CGT Iribus

Temps de déplacement des représentants du personnel

Les temps de trajet des membres du CE pour se rendre aux réunions ne peuvent donner lieu à une retenue sur salaire lorsqu'ils sont compris dans l'horaire normal de travail.

Cass. soc. – 20 février 2002

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal et effectué en exécution des fonctions représentatives est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et lieu de travail.

Cass. soc. – 30 septembre 1987

Cass. soc. – 12 juin 2013 – n° 12-15064

Par ailleurs les frais de déplacement exposés par les membres du CE pour se rendre aux réunions sont à la charge de l'employeur lorsque la réunion est organisée à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité.

Cass. soc. – 22 mai 2002

Ces mêmes frais ne sont pas imputables sur la subvention de fonctionnement.

Cass. soc. – 26 septembre 1990

Position de l'administration

Temps dérogeant au temps normal du trajet

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.

Exemple

Un salarié met 45 minutes le matin et le soir pour se rendre à son travail. Ce temps ne sera pas pris en compte pour calculer sa durée du travail.

Toutefois, s'il 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.

Cette contrepartie doit être déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou le cas échéant des délégués du personnel.

Dans le même exemple que précédemment si, suite à une mission effectuée à la demande de l'employeur, le salarié effectue deux heures de trajet le matin et deux heures le soir, **2 heures 30 minutes** seront prises en compte pour le calcul des contreparties octroyées au salarié.

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Article L. 3121-4 du Code du travail

Autres trajets professionnels

Concernant l'assimilation du temps de trajet à du temps de travail effectif, le Ministère du travail distingue trois situations :

- le trajet du domicile au siège de l'entreprise : ce temps de trajet n'est pas, en principe, qualifié de temps de travail effectif, même si le salarié conducteur organise le ramassage d'autres salariés à la demande de l'employeur et avec un véhicule de l'entreprise ;
- le trajet du domicile au chantier : ce temps de trajet n'est pas, en principe, décompté comme du temps de travail effectif dès lors que le salarié a la possibilité de se rendre sur le chantier, sans avoir à passer par l'entreprise ;
- le trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier : ce temps de trajet est le plus souvent qualifié de temps de travail effectif sauf si le passage du salarié par l'entreprise n'est pas obligatoire. Le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise. Tel est le cas lorsque le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel ou du matériel pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre les différents chantiers.

En revanche, ne constitue pas du temps de travail effectif, le trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier si un tel passage n'est pas imposé par l'employeur mais est laissé au libre choix du salarié. Il s'agirait du cas où le salarié a la simple faculté et non l'obligation de passer par l'entreprise afin de bénéficier des moyens de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Cependant, cette faculté doit faire apparaître une réelle liberté dans le choix des modalités de transport et la possibilité de se rendre directement aux chantiers.

Par ailleurs, une indemnité conventionnelle de trajet peut venir se cumuler avec la rémunération versée au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif.

Circulaire ministérielle DRT n° 06 – 14 avril 2003

TEMPS DE PAUSE

Temps de pause et temps de travail effectif

Régime antérieur à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Loi "Aubry II")

Les périodes de repos sont en principe exclues du temps de travail effectif.

Cass. soc. 28 mars 1973 – Ste Raffinerie Toy Riout c/Baghioni

Les temps de pause sont pris en compte uniquement si un accord collectif les assimile expressément à du travail effectif ou si l'employeur les prend en compte de fait pour le calcul des heures supplémentaires.

De même, la Cour de cassation considère comme du temps de travail effectif les temps de pause pendant lesquels le salarié reste à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 25 mars 1998 – Ste Cougnaud c/Fiaxtre

À l'opposé, lorsqu'un salarié durant la pause n'est pas à la disposition de l'employeur, ne doit pas se conformer à ses directives et peut vaquer librement à ses occupations personnelles, il n'est pas placé dans une situation permettant d'analyser le temps de pause en temps de travail effectif.

Le fait que la brièveté de la pause ne lui permette pas de sortir de l'entreprise ou éventuellement de changer de tenue, ne constitue pas en soi un élément de nature à déduire que le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

Article 2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Loi "Aubry II")

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L. 3121-2 du Code du travail

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, les temps de pause peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps de pause ne constitue pas légalement une période considérée comme du temps de travail effectif. Par conséquent, le temps de pause n'est pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur.

La solution est différente lorsque :

- un accord collectif assimile le temps de pause à du travail effectif ;
- durant le temps de pause, le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Exemple

Le salarié continue à exercer une surveillance sur les machines et doit répondre à des appels téléphoniques provenant de clients.

Pause obligatoire

Selon l'article L. 3121-33 du Code du travail "aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6** heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **20** minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur".

Cet article signifie qu'une pause de **20** minutes au moins doit être accordée dès qu'un temps de travail quotidien atteint **6** heures, à la suite immédiate de ce temps ou, le cas échéant, avant que cette durée de **6** heures ne soit entièrement écoulée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel roulant ou navigant du secteur des transports.

Temps d'attente des chauffeurs routiers

Les temps d'attente des chauffeurs routiers ne sont pas du temps de travail effectif dès lors que, pendant son temps d'attente, le salarié, qui n'est pas appelé à participer aux opérations de déchargement et de chargement du courrier, ne se trouve pas à la disposition de l'employeur et n'est pas tenu de se conformer à ses directives.

Cass. soc. 7 avril 2010

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Exclusion du temps de travail effectif

Le temps d'habillage et/ou de déshabillage ne constitue pas, en principe, un temps de travail effectif.

Article L. 3121-3 du Code du travail

Dérogations

L'entreprise peut-être amenée à appliquer des dispositions plus favorables et à assimiler par conséquent ces temps à des temps de travail effectif lorsqu'une telle pratique est imposée par :

- la clause d'une convention collective, d'un accord de branche d'entreprise ou d'établissement ;
- les usages ;
- les stipulations du contrat de travail.

Contreparties

Lorsque le port d'une tenue vestimentaire est imposé au salarié, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage, s'il ne constitue pas un temps de travail effectif, doit faire l'objet d'une contrepartie.

Le port de la tenue vestimentaire doit être rendu obligatoire par :

- des dispositions législatives ou réglementaires ;
- des dispositions conventionnelles ;
- le règlement intérieur ;
- ou le contrat de travail.

Par ailleurs, pour donner lieu à contrepartie, les salariés doivent avoir l'obligation de se changer sur le lieu de travail. En d'autres termes, si l'entreprise n'impose pas au salarié que les opérations d'habillage et de déshabillage se fassent sur le lieu de l'entreprise, la contrepartie n'est pas due.

Cass. Ass plen – 18 novembre 2011

La contrepartie offerte aux salariés peut prendre la forme d'une compensation financière ou en repos. Cette compensation doit être déterminée par convention, accord collectif ou, à défaut, dans le contrat de travail.

TEMPS DE FORMATION

Typologie des actions de formation

Les types d'actions de formation sont définis à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Il s'agit des actions suivantes :

- 1° les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° les actions de promotion professionnelle ;
- 4° les actions de prévention ;
- 5° les actions de conversion ;
- 6° les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du Code de la santé publique ;
- 8° les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Action d'adaptation

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article L. 6321-2 du Code du travail

Action de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- 1° soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- 2° soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Cet accord est formalisé et peut être dénoncé.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par décret.

Article L. 6321-10 du Code du travail

Congé individuel de formation

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article L. 6322-2 du Code du travail

Droit individuel à la formation (DIF)

Acquisition du droit

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de **20** heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de **120** heures sur six ans.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord entre le salarié et l'employeur.

À défaut de l'accord de branche ou d'entreprise, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une qualification professionnelle.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF. Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation. Le montant de cette allocation de formation est égal à **50 %** de la rémunération moyenne nette du salarié.

DIF et temps de travail

Le bénéfice du droit individuel à la formation est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Les actions de formation exercées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Article L. 6323-11 du Code du travail

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail.

L'accord peut, notamment, prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Lorsque l'action relative au DIF est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Article L. 6323-17 du Code du travail

Contrats d'apprentissage et de formation en alternance

Les jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat d'insertion en alternance sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en centre de formation d'apprentis ou en centre de formation pour les jeunes en contrat d'insertion en alternance. Selon une application stricte du droit, les excédents d'heures en centres de formation doivent être considérés comme heures supplémentaires puisque le Code du travail précise que la durée du travail inclut le temps passé en formation.

Une entreprise dont la durée du travail est fixée à **35** heures par semaine peut ainsi être conduite à payer des heures supplémentaires liées au fait que les enseignements dans le centre de formation sont fixés sur la base de 39 heures par semaine.

HEURES DE DÉLÉGATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le Code du travail fixe pour les représentants du personnel un temps nécessaire à l'exercice de leurs mandats.

Article L. 2143-13 du Code du travail pour les délégués syndicaux

Article L. 2315-1 du Code du travail pour les délégués du personnel

Les heures de délégation sont un temps qu'une société est légalement tenue d'accorder aux représentants du personnel pour leur permettre l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heure est individuel. Les heures de délégation s'effectuent pendant le temps de travail sans que leur titulaire subisse une perte de rémunération. Ce crédit d'heures est attribué aux représentants titulaires et aux suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Calcul mensuel

Le crédit d'heures est une durée mensuelle maximale et non forfaitaire qui se calcule par mois civil. Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : grève, menaces de réduction d'effectif...). Les heures de dépassement sont alors rémunérées.

Délégués syndicaux

Pour les délégués syndicaux, ce temps est au moins égal :

- à **10** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de **50** à **150** salariés ;
- à **15** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de **151** à **500** salariés ;
- à **20** heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de **500** salariés.

Le délégué syndical central, désigné dans les entreprises d'au moins **2 000** salariés, dispose quant à lui de **20** heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

De plus, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée :

- qui ne peut excéder **10** heures par an dans les entreprises occupant au moins **500** salariés ;
- **15** heures par an dans celles occupant au moins **1 000** salariés.

Délégués du personnel

Pour les délégués du personnel, ce temps ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder :

- **15** heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins **50** salariés ;
- **10** heures dans les autres.

Comité d'entreprise

Les membres élus titulaires du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures d'une durée de **20** heures par mois. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

CHSCT

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ce crédit est égal à :

- **2** heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à **99** salariés ;
- **5** heures par mois dans les établissements occupant de **100** à **299** salariés ;
- **10** heures par mois dans les établissements occupant de **300** à **499** salariés ;
- **15** heures par mois dans les établissements occupant de **500** à **1 499** salariés ;
- **20** heures par mois dans les établissements occupant **1 500** salariés et plus.

Statut juridique de ces heures

Ces temps de délégation sont considérés de plein droit comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale.

Article L. 2143-17 du Code du travail

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur ces heures.

Article L. 2143-18 du Code du travail

Lorsque les heures de délégation sont prises en dehors du temps de travail et amènent un dépassement de la durée légale, elles sont considérées comme heures supplémentaires.

Cass. soc. 12 février 1991 – Bull. civ. V n° 67

La solution est différente lorsque l'utilisation de ces heures est justifiée par les nécessités du mandat.

Cass. soc. 20 février 1996 – Valeri c/ Société Dassault Falcom service

Calcul de la rémunération

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail. Le salarié ne subit par conséquent aucune perte de salaire.

L'absence liée à l'exercice du mandat est considérée comme du temps de travail effectif. Le salarié, titulaire du mandat, doit bénéficier de l'ensemble des avantages conventionnels y compris ceux récompensant la productivité. La mention des heures de délégation ne doit pas figurer de façon spécifique sur le bulletin de paye.

Cass. soc. 3 octobre 2007

TEMPS DE DOUCHE

Temps exclu du temps de travail effectif

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par arrêté, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs.

Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

Article R. 3121-2 du Code du travail

Le paiement du temps de douche ne peut être refusé au salarié au motif que ce dernier n'apporte pas la preuve de la prise effective de la douche.

Le seul fait pour les salariés d'effectuer des travaux nécessitant la prise d'une douche suffit à rémunérer le temps quotidien passé sous la douche au tarif normal des heures de travail.

Cass. soc. 11 février 2004 – Bloch c/Société Arlux

Il résulte de ces dispositions que, sauf convention ou accord plus favorable, le temps de douche n'est pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Temps de douche et bulletin de paie

Le montant de la rémunération afférente au temps de douche doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 19 novembre 1996 – Ste Choletaise d'abattage c/Amaro et autres

À défaut, la rémunération est présumée n'avoir pas été versée et il appartient à l'employeur d'établir qu'il s'est acquitté de ses obligations à cet égard.

Traitement des temps de non présence au travail du salarié

Mêmes conséquences que du travail effectif pour							
	Majoration pour heures supplém. (L. 3121-22)	Imputation sur le contingent (L. 3122-11)	Compensation obligatoire en repos	Durées maximales du travail	Ouverture du droit à congés payés	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos RTT ⁽⁴⁾
Jour férié chômé	NON ⁽¹⁾	NON ⁽¹⁾	NON ⁽¹⁾	NON	NON	NON	NON
Repos compensateur	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Bonification prise en repos	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Repos compensateur de remplacement	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Congés payés	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Maladie	NON	NON	NON	NON	NON	NON ⁽²⁾	NON
Absence sans solde	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Formation hors du temps de travail	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON
Jours de réduction du temps de travail	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Congés pour événements familiaux	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	NON
Maladie	NON	NON	NON	NON	NON	NON ⁽²⁾	NON ⁽⁴⁾
Maternité	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON ⁽⁴⁾
Congé paternité et d'accueil de l'enfant	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	NON ⁽⁴⁾
Accident du travail	NON	NON	NON	NON	NON	OUI ⁽³⁾	NON ⁽⁴⁾
Accident de trajet	NON	NON	NON	NON	NON	OUI ⁽³⁾	NON ⁽⁴⁾

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

☞ Les heures théoriques du jour férié chômé sont prises en compte dans la détaxation des heures supplémentaires.

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

⁽¹⁾ Cass. soc. 1^{er} décembre 2004 – URCB-CFDT et a c/ CEBTP - Cass. soc. 4 avril 2012 – BC V n° 318

⁽²⁾ Sauf CNN plus favorable

⁽³⁾ Dans la limite d'un an – Cass. soc. 3 juillet 2012 – Dominguez c/ Centre informatique du centre Ouest Atlantique

⁽⁴⁾ Sauf convention ou accord plus favorable

RÉMUNÉRATION ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

RÉMUNÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF

Une heure de travail effectif ou assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail, doit être payée comme une heure normale.

Ces heures entrent dans le décompte des heures supplémentaires et peuvent être rémunérées avec majoration en cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Temps de travail effectif/Calcul des heures supplémentaires	OUI	NON
Heures d'attente		X
Temps de trajet (domicile/lieu de travail) <i>Article L. 3121-4 du Code du travail</i>		X
Heures d'astreinte : ■ salarié n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur <i>Article L. 3121-5 bis du Code du travail</i> ■ temps d'intervention (y compris le trajet lié à l'intervention) <i>Article L. 3121-5 bis du Code du travail</i>	X	X
Temps de pause (sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur)		X
Temps de repas (sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur)		X
Temps de douche		X
Congés payés		X
Maladie/Accident du travail/Accident de trajet		X
Congé maternité/Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant	X	X
Congés pour événements familiaux		X
Jours fériés chômés et payés ■ détaxation des heures supplémentaires ■ paiement des heures supplémentaires (majorations) ⁽¹⁾ position de l'administration ⁽²⁾ position de la cour de cassation (cass. soc. 1 ^{er} décembre 2004) ■ calcul de la contrepartie obligatoire en repos	X ⁽¹⁾ X	X ⁽²⁾ X
Contrepartie obligatoire en repos ■ pour le paiement des heures supplémentaires (majorations) ■ pour le calcul de la contrepartie obligatoire en repos	X	X
Heures de délégation	X	
Temps de déplacement des RP pour aller aux réunions	X	
Temps d'habillage et de déshabillage		X
Temps de déplacement vestiaire pointeuse (sauf si le salarié est à la disposition de l'employeur)		X

⁽¹⁾ Oui pour le calcul de la majoration pour heures supplémentaires (cf. circulaire DRT n° 2000 du 6 décembre 2000).

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

APPLICATIONS PRATIQUES

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de **35 heures** par semaine civile. Selon l'article L. 3121-22 du Code du travail, à défaut d'accord collectif (accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement) :

- chacune des **8 premières heures** donne lieu à une majoration de **25 %** ;
- chacune des heures suivantes donne lieu à une majoration de **50 %**.

Le taux de majoration fixé par un accord collectif ne peut être inférieur à **10 %**.

Soit une entreprise dont l'horaire collectif est de **35 heures** par semaine à raison de **7 heures** par jour.

Exemple 1

Semaine avec un arrêt maladie de 3 jours :

Lundi	Mardi	Mercredi ^(*)	Jeudi ^(*)	Vendredi ^(*)	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	Arrêt maladie	Arrêt maladie	Arrêt maladie	0 heure	0 heure

^(*) Durant son arrêt maladie, le salarié aurait effectué 7 heures par jour.

Décompte du temps de travail effectif :

Pour le calcul des majorations de salaire	Pour le calcul du repos compensateur
20 heures	20 heures

Par conséquent, aucune majoration d'heure supplémentaire, ni repos compensateur ne sont dus (durée du travail inférieure à 35 heures).

L'entreprise est par contre, du fait du dépassement de la durée de travail habituelle du salarié, tenue de payer 6 heures complémentaires (lundi et mardi : dépassement de 3 heures).

Exemple 2

Semaine avec une journée de congé payé :

Lundi	Mardi	Mercredi ^(*)	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	Congé payé	7 heures	9 heures	0 heure	0 heure

^(*) Durant sa journée de congé payé, le salarié aurait effectué 7 heures.

Décompte du temps de travail effectif :

Pour le calcul des majorations de salaire	Pour le calcul du repos compensateur
36 heures	36 heures

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de :

- payer une heure supplémentaire avec majoration de 25 % ;
- d'imputer une heure sur le contingent d'heures libres.

Exemple 3

Semaine avec prise d'une journée de repos compensateur :

Lundi	Mardi	Mercredi ^(*)	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8 heures	8 heures	Repos compensateur	8 heures	8 heures	0 heure	0 heure

^(*) Durant sa journée de repos, le salarié aurait effectué 8 heures.

Décompte du temps de travail effectif :

Pour le calcul des majorations de salaire	Pour le calcul du repos compensateur
40 heures	32 heures

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de payer 5 heures supplémentaires avec majoration de 25 %. Par contre, aucune heure n'est imputée sur le contingent d'heures libres.

Exemple 4

Semaine avec un jour férié chômé :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi ^(*)	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	7 heures	Jour férié chômé	7 heures	0 heure	0 heure

^(*) Durant le jour férié chômé, le salarié aurait effectué 7 heures.

Décompte du temps de travail effectif :

Pour le calcul des majorations de salaire	Pour le calcul du repos compensateur
34 heures	34 heures

Dans ce cas, l'entreprise n'est pas tenue d'appliquer de majoration pour heure supplémentaire compte tenu de la jurisprudence de la cour de cassation. Les heures effectuées excédent (6 heures) sont des heures complémentaires (Cass. soc. 1^{er} décembre 2004).

Exemple 5

Semaine avec un jour de formation adapté au poste :

Lundi	Mardi	Mercredi ^(*)	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8 heures	8 heures	Journée de formation	8 heures	8 heures	0 heure	0 heure

^(*) Durant la journée de formation, le salarié aurait effectué 8 heures.

Décompte du temps de travail effectif :

Pour le calcul des majorations de salaire	Pour le calcul du repos compensateur
40 heures	40 heures

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de :

- payer 5 heures supplémentaires avec majoration de 25 % ;
- d'imputer 5 heures sur le contingent d'heures libres.

