

Tableau récapitulatif des temps constituant ou non un temps de travail effectif

Février 2022



Types de temps	Définition	Est-ce obligatoire ?	Est-ce du temps de travail ?	Faut-il le rémunérer ?
Temps de pause	Tout arrêt de travail de courte durée pris sur le lieu de travail ou à proximité (Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 03-44.084).	OUI Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures continues sans que le salarié ne bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes (C. trav., L. 3121-16) Pour les jeunes de moins de 18 ans, 30 minutes au-delà de toute période de travail de 4,5 heures (C. trav., art. L. 3162-3).	NON Sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires. Pas de requalification du temps de pause en temps de travail en cas de versement d'une prime rémunérant ce temps de pause ; Pas pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires (Cass. soc., 17 janvier 2018, n° 16-22.437).	NON Sauf dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou à défaut de branche) ou, à défaut, contractuelles, ou usages contraires.
Temps de repas	Arrêt de travail pendant lequel le salarié se restaure	NON Mais l'entreprise doit respecter la pause légale de 20 minutes après 6 heures de travail d'affilée. La médecine du travail recommande 45 minutes.	NON Sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires ou sauf si le salarié reste à disposition de l'employeur en prenant son repas.	NON Sauf dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou à défaut de branche) ou, à défaut, contractuelles, ou usages contraires.
Temps d'habillage et de déshabillage	Temps nécessaire au salarié à mettre et/ou à ôter sa tenue de travail.	NON Une tenue peut cependant être imposée par la loi, le règlement, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail.	NON Sauf dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou à défaut de branche) ou, à défaut, contractuelles, ou usages contraires (C. trav., L. 3121-7).	NON Sauf dispositions conventionnelles (accord d'entreprise ou à défaut de branche) ou, à défaut, contractuelles, ou usages contraires (C. trav., L. 3121-7). De plus, ces temps doivent faire l'objet de contreparties en repos ou en argent : - si le port de la tenue est imposé ; - et si l'habillage et le déshabillage se font sur le lieu de travail (C. trav., art. L. 3121-3 et L. 3121-8).

Temps de trajet	Temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice versa.	-	NON	NON Sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires. Cependant, si le trajet entre le domicile et les différents lieux de travail dépasse le temps « normal » du trajet d'un salarié se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail, le salarié peut prétendre à une contrepartie pour le temps de trajet excédentaire, soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation des RP. De plus, la part de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire. Le trajet excédentaire n'est pas constitutif d'heures supplémentaires, ni intégré dans le calcul des durées maximales de travail. (C. trav., art. L. 3121-4 et Cass. soc., 5 novembre 2003, n° 01-43.109)
------------------------	---	---	-----	---

Temps de trajet (suite)	Temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre	-	OUI	OUI (Cass. soc., 26 mai 2016, n° 14-30.098)
	Temps de trajet pour se rendre à une réunion ou à une formation	-	OUI Dès lors que le salarié se conforme à la demande de l'employeur. S'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806).	OUI Dès lors que le salarié se conforme à la demande de l'employeur.
	Temps de trajet accompli lors de périodes d'astreintes	-	OUI Il fait partie intégrante de l'intervention (Cass. soc., 31 octobre 2007, n° 06-43.834).	OUI
Temps de déplacement vestiaire/pointeuse	Temps nécessaire au salarié pour se rendre de son vestiaire à la pointeuse et vice versa		OUI Dans la mesure où les salariés sont à la disposition de l'employeur. C'est le cas s'ils sont tenus de se déplacer en tenue de travail, du fait de l'éloignement entre la pointeuse et les vestiaires (Cass. soc., 13 juillet 2004, n° 02-15.142).	OUI
Temps de douche	Temps pendant lequel le salarié se lave après avoir effectué un travail insalubre ou salissant dans l'entreprise	OUI Dans les entreprises où sont effectués des travaux insalubres ou salissants, des douches doivent être mises à disposition des salariés (C. trav., art. R. 4228-8)	NON Sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires	OUI Dès lors que le salarié effectue des travaux insalubres et salissants, au tarif normal des heures de travail, sans pour autant être décompté dans la durée du travail effectif (C. trav., art. R. 3121-1).

Équivalence	Dans certaines professions où il existe des temps morts pendant lesquels les travailleurs, quoique présents, ne fournissent aucun travail effectif, le législateur a institué une durée équivalente à la durée légale comprenant du temps de travail effectif et des temps d'inaction (C. trav., art. L. 3121-13).	NON Ce régime ne peut être institué que dans les professions et pour des emplois déterminés, par convention ou accord de branche étendu, ou par décret (C. trav., art. L. 3121-14 et L. 3121-16).	Les heures d'équivalence ne sont pas considérées comme du temps de travail à rémunérer en totalité. En revanche, elles doivent être assimilées en totalité à du temps de travail effectif. Par conséquent : - elles doivent être prises en compte intégralement pour vérifier les durées maximales du travail hebdomadaires et quotidiennes ainsi que le respect des temps de pause ; - elles peuvent être rémunérées à un taux moindre que les heures de travail effectif. (CJUE, 1er décembre 2005 et 11 janvier 2007 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-14743, 6 avril 2011, n° 10-16203, 23 septembre 2009, n° 07-44226 et 26 mars 2008, n° 06-45469).	NON La convention ou l'accord détermine la rémunération des périodes d'inaction (C. trav., art. L. 3121-14).
Astreinte	Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir (C. trav., art. L. 3121-9).	NON L'astreinte peut être instituée par : - accord collectif de branche ou d'entreprise fixant le mode d'organisation et sa compensation en repos ou en argent ; - ou, à défaut, par l'employeur, après information de l'inspection du travail et consultation des RP (C. trav., art. L. 3121-11)	NON L'astreinte n'est pas du temps de travail. En cas d'intervention, la durée de l'intervention est seule du temps de travail.	OUI Le temps d'astreinte doit donner lieu à une indemnité ou à un temps de repos.

Amplitude	Étendue de la journée de travail englobant les heures de travail effectif et les temps de pause, de présence, d'habillage et déshabillage, de douche, etc. L'amplitude est de 13 heures par jour au maximum sauf dispositions conventionnelles particulières (Cass. crim., 11 mai 1982, n° 81-93.406).		OUI Pour le temps de travail NON Pour les autres temps, sauf dispositions conventionnelles ou usage contraires puisque l'amplitude englobe des temps qui ne sont pas du temps de travail.	OUI Pour le temps de travail NON Pour les autres temps, sauf dispositions conventionnelles ou usages contraires.
-------------------------	--	--	---	--

