

SVP



**LES PÉRIODES NON
TRAVAILLÉES À RETENIR POUR
LE DÉCOMPTE DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**



Mis à jour le 07/03/25

Edito



Peut-être en avez-vous entendu parler...

1. Problématique générale et contexte

Afin de déterminer l'existence d'heures supplémentaires, il est nécessaire de pouvoir identifier les temps de travail pris en compte pour apprécier leur seuil de déclenchement. Régulièrement ces temps peuvent comporter des périodes non travaillées (maladie, formation heures de délégation...). La question se pose alors de savoir si ces périodes non travaillées sont à comptabilisées comme temps de travail effectif aux titres de la législation relative aux heures supplémentaires.

2. Objectif du contenu

Fournir à nos clients une liste complète des principaux temps non travaillés susceptibles d'être rencontrés au quotidien et leurs incidences sur cette problématique.

3. La valeur ajoutée SVP

La finalité de cette publication est d'avoir un outil pratique, facilement consultable et rapide pour une utilisation du quotidien.



Liste des principales périodes à retenir pour le décompte à défaut de dispositions plus favorables

Selon l'article L 3121-28 du Code du travail, "constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente ; [...] cette durée s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés" par des dispositions légales ou conventionnelles.

Cass. soc. 1/12/2004, n° 02-21.304 PB

La première étape est de vérifier l'existence de dispositions plus favorables (conventions collectives, accords, usages...) ; à défaut, il est possible de se référer aux positions retenues dans le tableau infra.



Points de vigilance :

Attention aux nuances précisées dans le tableau ! Par exemple, les astreintes ne sont pas prises en compte mais le temps d'intervention pendant l'astreinte oui.

Les solutions présentées découlent souvent de la notion de temps de travail effectif. Rappelons que selon l'article L 3121-1 du Code du travail, "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."

Type de périodes non travaillées	Précisions et fondements juridiques
Pause	Une pause n'est pas du temps de travail effectif si elle ne remplit pas les conditions prévues à l'article L 3121-1 du Code du travail.
Astreintes	Les temps d'astreinte ne sont pas du temps de travail effectif à l'exception des temps d'intervention (art. L 3121-9 Code du travail ; Cass. soc. 4/5/1999, n° 96-43.037 ; Circulaire DRT 94-4 du 21/4/1994, n° I-1-3).
Temps de trajet	Le temps de trajet domicile / lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif (art. L.3121-4 Code du travail) sauf si, durant le trajet, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc. 23-11-2022 n° 20-21.924). Le trajet compris dans les horaires de travail ne doit pas entraîner de perte de rémunération mais n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif tandis que le trajet entre deux lieux de travail est du temps de travail effectif.
Jours fériés chômés	Les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires (Jurisprudence constante, notamment Cass. soc. 1/12/2004, n° 02-21.304). Néanmoins, le chômage d'un jour férié ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour les salariés ayant 3 mois d'ancienneté. De ce fait, le salarié doit bénéficier du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, heures supplémentaires comprises (en ce sens Note DRT 2/6/1997, Circulaire DRT 2000-07 du 6/12/2000, CE 6/3/2002, n° 231530).
Contrepartie obligatoire en repos	Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail (art. D 3121-19 Code du travail). Il est donc possible d'adopter le même raisonnement que pour les jours fériés (cf. supra).
Repos compensateur de remplacement	Aucune disposition les assimile à du temps de travail effectif. Ces journées rémunérées ne sont pas décomptées pour le calcul des heures supplémentaires (Note DRT du 2-6-1997).
Congés payés	La période de congé payé doit être prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires (CJUE 13/1/2022 aff. 514/20, S c/ Koch Personaldienstleistungen GmbH).
Absence pour maladie	Les absences pour maladie ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires (Cass. soc. 15/11/2006, n° 04-46.686 ; Circulaire DRT 2000-07 du 6/12/2000).

RTT	Les JRTT ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires, sauf si l'accord le prévoit (Circulaire DRT 2000-07 du 6/12/2000).
Aménagement du temps de travail pour une durée supérieure à la semaine	Même solution que pour les JRTT.
Congés pour évènements familiaux	Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération (Art. L. 3142-2 Code du travail). Même solution que pour les jours fériés.
Journée de solidarité	Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos (art L. 3133-9 Code du travail). Néanmoins, en application du principe de neutralité de cette journée au regard de la rémunération pour les salariés mensualisés, le salarié ne doit pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'il percevait lorsque ce jour était chômé.
Heures effectuées au titre de la récupération des heures perdues	Les heures récupérées ne sont pas des heures supplémentaires mais des heures déplacées (Circulaire DRT 94-4 21/4/1994, n° I-4-1).
Heures effectuées au titre d'un report d'heures d'une semaine sur l'autre dans le cadre d'un horaire individualisé	Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. (Circulaire DRT 94-4 21/4/1994 n° V-2-2, art. L 3122-25 Code du travail abrogé).
Heures de formation suivies dans le cadre du plan de développement des compétences	La formation dans ce cadre est un temps de travail effectif qui peut donc, le cas échéant, s'imputer sur le contingent d'heures supplémentaires (art. L 6321-2 Code du travail).
Heures effectuées au titre du temps de délégation des représentants du personnel	Lorsque les nécessités des mandats du salarié le justifient, les heures de délégation peuvent être utilisées en dehors du temps de travail en heures supplémentaires (art. L.2315-10 Code du travail, Cass. soc. 14-10-2020 n° 18-24.049).
Heures effectuées au titre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise	L'article L.2232-18 du Code du travail conduit notamment à rémunérer comme heures supplémentaires les heures passées à la négociation au-delà de la durée légale ou de la durée qui peut y être assimilée pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires (Circulaire DRT 15 25/10/1983 n° 3.2.4, abrogée, art. L.2232-18 Code du travail).
Heures effectuées pour l'accomplissement de leurs fonctions juridictionnelles par les salariés conseillers prud'hommes	L'exercice du mandat de conseiller prud'homal ne pouvant entraîner aucune diminution de la rémunération du salarié, les heures passées à l'exercice du mandat sont considérées comme du temps de travail effectif pour le paiement d'heures supplémentaires (Cass. soc. 25/5/2005 n°03-43.373).

SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

Services experts pour gérer
votre quotidien et développer
votre activité



- **Réponses d'experts** à vos questions légales, réglementaires, conventionnelles, fiscales, sociales...
- Services d'**intelligence économique**, analyses stratégiques, veilles métiers et sur mesure
- **Portail my.svp.com** : actualités, vidéos d'experts, documentations sociale et fiscale, formules et modèles, synthèses et veilles de conventions collectives...
- **Traduction** et interprétariat

SVP

SIRH

Solutions et prestations métier
pour digitaliser et gérer vos RH



- **Un choix complet de solutions digitales RH** des éditeurs reconnus du marché
- La gestion de votre projet, intégration logicielle et paramétrages spécifiques réalisés par nos **consultants certifiés**
- Des **prestations métier** pour gérer vos paies et vos RH, de la gestion internalisée à l'externalisation complète.

SVP

ERGONOMIE

Ergonomie, handicap
et prévention



- Diversité et inclusion
- Ergonomie, santé et prévention des risques professionnels
- Formations santé au travail et handicap.



+ de 250 experts spécialisés en droit social, public, en fiscalité, santé au travail... vous accompagnent dans la sécurisation de vos décisions et les transformations de votre organisation.

📍 1, place Costes et Bellonte
92270 Bois-Colombes



www.svp.com

Retrouvez-nous sur LinkedIn, X, Facebook et Youtube



SVP

**votre partenaire
de confiance**