

Le temps d'attente entre deux périodes de travail dans la même journée est-il rémunéré ?

Réponse courte

Le temps d'attente entre deux périodes de travail dans la même journée est rémunéré uniquement s'il est qualifié de **temps de travail effectif**, c'est-à-dire si le salarié reste à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Dans ce cas, il doit être payé comme les autres heures travaillées et compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Si, au contraire, le salarié est **libre de disposer** de son temps sans contrainte réelle pendant l'attente, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas obligatoirement rémunéré, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable. La qualification dépend d'une analyse concrète des contraintes imposées au salarié pendant la période d'attente.

Définition

Le **temps d'attente** entre deux périodes de travail dans la même journée correspond à la période durant laquelle un salarié, après avoir accompli une première séquence de travail, reste à la **disposition de l'employeur** sans exécuter de tâches effectives, avant de reprendre une seconde séquence de travail le même jour. Cette situation se distingue des **pauses légales** et du **temps de repos** quotidien, et concerne notamment les secteurs où l'activité est fractionnée, tels que le transport, la restauration ou la sécurité.

Ce temps d'attente peut être imposé par l'**organisation du travail** ou résulter de la planification des horaires par l'employeur. Il est important de différencier ce temps d'attente du **temps de déplacement** ou des pauses prévues par la législation.

Questions fréquentes

Comment formaliser la gestion du temps d'attente ?

Il est recommandé de formaliser dans le contrat de travail ou le règlement interne les modalités de gestion du temps d'attente, en précisant les obligations du salarié pendant ces périodes. La traçabilité par systèmes de pointage et la consultation de la délégation s'imposent.

Le temps d'attente effectif compte-t-il dans les heures supplémentaires ?

Oui. Lorsqu'il est qualifié de temps de travail effectif, il s'intègre aux durées maximales de 10h/jour et 48h/semaine. Les heures dépassant le seuil normal donnent droit à majoration de +40 % ou repos compensatoire selon l'article L.211-27 du Code du travail.

Le temps d'attente entre deux périodes de travail dans la même journée est-il rémunéré ?

Uniquement s'il est qualifié de temps de travail effectif, c'est-à-dire si le salarié reste à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Dans ce cas, il est payé comme heures travaillées.

Quand le temps d'attente n'est-il pas rémunéré ?

Si le salarié est libre de disposer de son temps sans contrainte réelle pendant l'attente, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas obligatoirement rémunéré, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

Quels critères qualifient le temps d'attente en temps effectif ?

Les critères incluent : salarié à disposition de l'employeur, conformité aux directives, impossibilité d'occupations personnelles, présence obligatoire sur le lieu de travail, intervention possible à tout moment. Une analyse concrète des contraintes imposées au salarié est nécessaire pour la qualification.

Sur qui repose la charge de la preuve sur le temps d'attente ?

La charge de la preuve sur la nature du temps d'attente repose sur l'employeur en cas de litige. Une analyse préalable des contraintes réelles imposées au salarié permet de limiter les risques de requalification du temps d'attente en temps de travail effectif.

Conditions d'exercice

La qualification du temps d'attente dépend du degré de contrainte imposé au salarié. Les critères d'appréciation sont :

Critère	Qualification
Salarié à disposition de l'employeur	Temps de travail effectif
Conformité aux directives	Indice de temps effectif
Impossibilité d'occupations personnelles	Temps effectif rémunéré
Présence obligatoire sur le lieu	Temps effectif
Intervention possible à tout moment	Temps effectif (astreinte)
Liberté totale du salarié	Temps non effectif, non rémunéré
Égalité de traitement	Appréciation uniforme obligatoire

Modalités pratiques

La gestion du temps d'attente entre deux périodes de travail exige des règles claires de qualification et de rémunération :

Situation	Modalité
Qualifié temps de travail effectif	Rémunération comme heures normales
Intégration aux durées maximales	10h/jour, 48h/semaine
Heures supplémentaires	Majoration +40 % si dépassement
Non qualifié temps effectif	Pas de rémunération obligatoire
Disposition conventionnelle	Peut prévoir indemnité
Charge de la preuve	Sur l'employeur en cas de litige
Traçabilité des horaires	Registre du temps de travail

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser** clairement, dans le contrat de travail ou le règlement interne, les modalités de gestion du temps d'attente, en précisant les obligations du salarié pendant ces périodes. Une **analyse préalable** des contraintes réelles imposées au salarié permet de limiter les risques de **requalification** du temps d'attente en temps de travail effectif.

En cas de doute, il convient de privilégier la **transparence** et la **traçabilité des horaires**, notamment par l'utilisation de systèmes de pointage ou de feuilles de présence. Les employeurs doivent également consulter la **délégation du personnel** sur les modalités de gestion du temps de travail, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Il est conseillé de documenter toute organisation particulière du temps d'attente et de s'assurer que les salariés disposent d'un **interlocuteur humain** pour toute question relative à la gestion de leur temps de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4 Code du travail	Définition du temps de travail effectif
Article L.211-12 Code du travail	Durée maximale de travail
Articles L.241-1 et L.251-1 Code du travail	Non-discrimination (sexe, religion, handicap, âge, etc.)
Article L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation
Jurisprudence Cour supérieure de justice	Qualification selon disponibilité
Conventions collectives	Dispositions sectorielles spécifiques

Il est essentiel de procéder à une évaluation précise des contraintes imposées au salarié pendant le temps d'attente afin d'éviter tout risque de requalification judiciaire et de rappel de salaire. La traçabilité et la documentation des périodes d'attente sont des éléments clés en cas de contrôle ou de contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.