

Un accord collectif peut-il exclure les trajets du calcul du temps de travail ?

Réponse courte

Une **convention collective ne peut pas exclure** du calcul du temps de travail effectif les déplacements imposés par l'employeur lorsque le salarié reste à sa disposition (article [L.211-4](#)). Toute stipulation contraire est **nulle de plein droit** en vertu de l'article [L.211-30](#) du Code du travail.

Le **trajet domicile - lieu habituel** de travail n'est pas qualifié de temps de travail effectif : il n'est donc pas concerné par cette interdiction. En revanche, les **déplacements** entre sites ou imposés hors du lieu habituel constituent du temps de travail effectif.

Les conventions collectives peuvent uniquement déroger aux règles légales dans un **sens plus favorable** au salarié (articles [L.211-30](#) et [L.162-12](#)). Une clause moins favorable est nulle, même si elle a été négociée et signée par les partenaires sociaux.

L'accord collectif peut en revanche **améliorer le régime légal** : assimilation du trajet domicile - premier site à du temps de travail, indemnités de déplacement ou compensations spécifiques pour les salariés itinérants.

Définition

La **durée de travail** est définie à l'article [L.211-4](#) du Code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, à l'exclusion des périodes de repos pendant lesquelles il n'est pas à leur disposition. Cette définition est **impérative** : elle ne peut être modifiée par voie conventionnelle dans un sens défavorable au salarié.

Les **temps de déplacement** désignent les périodes durant lesquelles le salarié se rend de son domicile à son lieu habituel de travail (trajet domicile-travail), entre différents sites de travail (déplacement inter-sites) ou chez des clients (déplacement professionnel). Leur qualification au regard du temps de travail effectif dépend du critère de mise à disposition de l'employeur posé par [L.211-4](#). Une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent organiser leur prise en compte mais sans déroger défavorablement à cette qualification légale.

Questions fréquentes

Le trajet domicile-lieu habituel est-il concerné par cette interdiction ?

Non, le trajet domicile-lieu habituel de travail n'est pas qualifié de temps de travail effectif, donc l'interdiction de l'article [L.211-30](#) ne s'applique pas. Les déplacements imposés entre sites ou hors lieu habituel constituent en revanche du temps de travail effectif.

Quel principe encadre la dérogation conventionnelle au temps de travail ?

Le principe est la dérogation uniquement dans un sens plus favorable au salarié (article [L.121-3](#) du Code du travail). Une stipulation d'un contrat individuel contraire à la convention collective est nulle, sauf si elle est plus favorable (article [L.162-12 §7](#)).

Quelle sanction pour une clause moins favorable sur les trajets ?

Une clause moins favorable est nulle de plein droit, même négociée et signée par les partenaires sociaux (article L.211-30 du Code du travail). La nullité s'applique de plein droit aux stipulations conventionnelles ou contractuelles dérogeant défavorablement à l'article L.211-4.

Quelles dérogations conventionnelles sont autorisées sur les trajets ?

Les conventions collectives peuvent uniquement déroger dans un sens plus favorable au salarié (articles L.211-30 et L.162-12). Sont valables : assimilation du trajet domicile-1er site à du temps de travail, indemnités de déplacement ou compensations spécifiques pour itinérants.

Un accord collectif peut-il exclure les trajets du calcul du temps de travail ?

Non, une convention collective ne peut pas exclure du calcul du temps de travail les déplacements imposés où le salarié reste à disposition (article L.211-4). Toute stipulation contraire est nulle de plein droit en vertu de l'article L.211-30 du Code du travail.

Une indemnité forfaitaire de déplacement est-elle valable conventionnellement ?

Oui, une compensation forfaitaire des temps de trajet est valable si elle est plus favorable au salarié (article L.162-12 §6-7). Elle s'ajoute à la rémunération du temps de travail effectif sans pouvoir en réduire le périmètre légal défini à l'article L.211-4.

Conditions d'exercice

Limites du pouvoir conventionnel selon le sens de la dérogation :

Type de stipulation conventionnelle	Validité	Base légale
Clause excluant un déplacement imposé du temps de travail	Nulle de plein droit	Article L.211-30
Clause réduisant la qualification légale du temps de travail	Nulle de plein droit	Article L.211-30
Clause assimilant le trajet domicile-1er site à du temps de travail	Valide (plus favorable)	Article L.121-3
Indemnité de déplacement complémentaire	Valide (plus favorable)	Article L.162-12 , §6-7
Modalités de décompte spécifiques pour itinérants	Valide si plus favorables	Article L.211-30
Compensation forfaitaire des temps de trajet	Valide si plus favorable	Article L.162-12 , §6-7

Modalités pratiques

Articulation entre normes légales et négociation collective :

Modalité	Règle applicable	Base légale
Principe de dérogation conventionnelle	Uniquement dans un sens plus favorable	Article <u>L.121-3</u>
Dérogation aux règles de durée du travail	Convention collective autorisée si plus favorable	Article <u>L.211-30</u>
Sanction d'une clause moins favorable	Nullité de plein droit	Article <u>L.211-30</u>
Stipulation d'un contrat individuel contraire à la CC	Nulle, sauf si plus favorable	Article <u>L.162-12</u>, §7
Stipulation conventionnelle contraire à la loi	Nulle, sauf si plus favorable	Article <u>L.162-12</u>, §6
Suivi du temps de travail effectif	Inscription obligatoire au registre	Article <u>L.211-29</u>
Définition impérative du temps de travail	Non modifiable conventionnellement	Article <u>L.211-4</u>

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer clairement** dans l'accord collectif ou le règlement interne les différentes catégories de trajets : trajet domicile-lieu habituel (hors temps de travail), déplacements inter-sites (temps de travail), missions ponctuelles imposées (temps de travail). Cette clarification prévient les contentieux liés à la qualification.

Les employeurs doivent **vérifier la conformité** de leurs accords collectifs avec les dispositions impératives du Code du travail avant signature. Une clause excluant des trajets effectivement imposés serait nulle de plein droit, exposant l'employeur à des rappels de salaires sur la période de prescription triennale.

Pour les **salariés itinérants** (techniciens, commerciaux, BTP), il convient de prévoir des modalités précises de décompte du temps de travail effectif tenant compte des spécificités de l'activité. La traçabilité documentaire (planning, ordres de mission, géolocalisation conforme RGPD) est essentielle.

L'accord collectif peut utilement prévoir des **dispositions plus favorables** : assimilation du trajet domicile - premier site/dernier site à du temps de travail, indemnités forfaitaires de grand déplacement, compensations en repos pour les déplacements longs ou exceptionnels. Ces clauses constituent des avantages négociables et valorisants pour la marque employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-3</u>	Principe : dérogation conventionnelle uniquement dans un sens plus favorable au salarié
Article <u>L.211-4</u>	Définition impérative du temps de travail (à la disposition de l'employeur)
Article <u>L.211-29</u>	Obligation d'inscription du temps de travail au registre
Article <u>L.211-30</u>	Nullité de plein droit des stipulations conventionnelles moins favorables en matière de durée du travail
Article <u>L.162-12</u>, §6	Nullité des stipulations contraires aux lois et règlements, sauf si plus favorables
Article <u>L.162-12</u>, §7	Nullité des stipulations contractuelles ou règlements contraires à la convention collective, sauf si plus favorables

Une convention collective ou un accord d'entreprise ne peut jamais exclure du calcul du temps de travail effectif les déplacements imposés par l'employeur durant lesquels le salarié reste à sa disposition. Toute clause contraire est nulle de plein droit (article L.211-30) et expose l'employeur à des rappels de salaires majorés des heures supplémentaires correspondantes.

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.