



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

La durée du travail

Tour d'horizon et points de vigilance sur la durée du travail en entreprise



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



L'essentiel sur...

Nous vous proposons de faire un tour d'horizon de ce à quoi il convient d'être attentif en matière de durée du travail :

- ▶ Comment appliquer les règles en matière de durée du travail ?
- ▶ Quelle est la durée légale du travail ?
- ▶ Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?
- ▶ Comment traiter les temps de pause, de restauration, d'habillage, de trajet et d'astreinte ?
- ▶ Quelles sont les durées maximales autorisées ?
- ▶ Peut-on recourir à des conventions de forfait (heures ou jours) ?
- ▶ Quelle est l'obligation de décompte du temps de travail et comment en administrer la preuve ?

Nous vous invitons également à lire notre fiche conseil sur les heures supplémentaires.

CONSEIL



Comment appliquer les règles en matière de durée du travail ?

La partie du Code du Travail consacrée à la durée du travail a été réécrite à l'occasion du vote de la loi TRAVAIL du 8/08/2016 (loi El Khomri).

Cette réécriture de cette partie du Code du Travail aboutit désormais à scinder :

- ▶ Les règles d'ordre public auxquelles on ne peut pas déroger
- ▶ Le champ ouvert à la négociation collective (accord de branche ou d'entreprise)
- ▶ Les mesures supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif

En conséquence, lorsque l'on aborde la législation relative à la durée du travail, on doit toujours, pour tout sujet relatif à cette thématique, se poser 3 types de questions.

La règle à appliquer :

- ▶ **Est-elle une règle d'ordre public ?**
- ▶ **Est-elle une règle instituée par accord collectif ?**
- ▶ **Est-elle une règle supplétive à défaut d'accord collectif ?**

Et dans ce dernier cas, si la règle ne convient pas, il est toujours possible d'envisager un aménagement par la négociation d'un accord d'entreprise !

Il convient également de préciser que dans la hiérarchie des normes, un accord de branche est une source de droit de niveau supérieur à un accord d'entreprise. Et normalement, il n'est pas possible de déroger à une source de droit supérieur sauf à constituer des droits plus favorables aux salariés.

La loi TRAVAIL votée le 8/08/2016 consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière d'organisation du temps de travail sur la grande majorité de sujets et c'est une innovation que les entreprises doivent maintenant s'approprier et qui doit permettre la mise en place de solutions adaptées aux besoins réels des entreprises et de leurs salariés et ceci au plus près du terrain.

La négociation d'un accord d'entreprise et les conditions de sa validité diffèrent selon que l'entreprise est dotée de délégués syndicaux ou non. Nous restons à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur la façon de procéder pour négocier un accord d'entreprise.

Quelle est la durée légale du travail ?

Depuis le 1^{er} janvier 2002, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont soumises à une durée légale du travail hebdomadaire de 35 heures. (Art L3121-10 du Code du Travail).

Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'est pas possible de travailler plus. L'employeur peut effectivement solliciter l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Toute heure accomplie au-delà de 35 heures est une heure supplémentaire qui s'impute sur le contingent et qui ouvre droit à des majorations de salaire ainsi qu'une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

L'accomplissement d'heures supplémentaires était jusqu'à août 2008 soumis à une information préalable de l'Inspection du travail. Cette information préalable est supprimée.



L'accomplissement d'heures supplémentaires est soumis à consultation préalable des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel ou comité d'entreprise).

Par ailleurs, il est possible d'organiser le temps de travail sur une durée hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuelle (modulation du temps de travail, octroi de jours de repos dits RTT en contrepartie d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures).

Toutefois, certaines modalités particulières d'organisation du temps de travail ne peuvent être mises en œuvre qu'en application d'un accord de branche ou d'entreprise. Dans tous les cas, le recours à de telles modalités nécessite une étude préalable de faisabilité.

Cette organisation du temps de travail sur une durée supra-hebdomadaire relève du champ de la négociation collective. Toutefois une mesure supplétive permet à l'employeur d'organiser le temps de travail sur une durée au plus égale à 4 semaines (9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (article L 3121-1 du Code du travail).

Reste à déterminer ce qui peut être considéré comme du temps de travail effectif et ce qui ne l'est pas.

Comment traiter les temps de pause, de restauration, d'habillement, de trajet et d'astreinte ?

Temps de pause, de restauration

Si le salarié est pendant le temps de pause ou de restauration

- ▶ A disposition de l'employeur
- ▶ Sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles

Le temps de pause et de restauration constitue du temps de travail effectif (Art L3121-2 du Code du Travail).

Sinon ce n'est pas du travail effectif.

Temps d'habillement au sein de l'entreprise (Art. L. 3121-3 du Code du Travail)

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail et ce temps consacré à l'habillement et au déshabillage doit faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou financières.

**Temps de trajet**

(Art. L3121-4 du Code du Travail)

Ce n'est pas du travail effectif quand il s'agit du trajet entre le domicile et le lieu de travail.



Toutefois aux temps de trajet exceptionnels qui excèdent le temps de trajet normal et habituel nécessitent l'octroi d'une contrepartie.

Astreinte

(Art. L. 3121-5 du Code du travail)

C'est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ce n'est pas du temps de travail effectif mais cela constitue néanmoins une sujétion pour le salarié qui doit faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou financières.

Heures d'équivalence

(Art. L. 3121-9 du Code du travail)

Existent dans les transports routiers notamment : il s'agit d'une durée de présence supérieure à la durée légale, rémunérées conformément aux dispositions conventionnelles et n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires.



Le régime des heures d'équivalence est un régime dérogatoire limité à certains secteurs d'activité.

Quelles sont les durées maximales autorisées ?

Durée quotidienne

(Art. L. 3121-34 du Code du travail)

10 heures maximum. Des dérogations sont possibles par accord collectif ou à défaut après consultation des représentants du personnel s'ils existent et de l'administration.

Repos quotidien

Durée minimale de 11 heures consécutives. (Ordre Public)



Durée maximale hebdomadaire (Art. L. 3121-36 du Code du travail)

44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives sauf accord collectif permettant d'aller jusqu'à 46 heures. Des dérogations sont également possibles après décision de l'inspection du travail.

Durée maximale absolue (Art. L. 3121-35 du Code du travail)

48 heures (Ordre Public). Des dérogations sont possibles pendant une période limitée, en cas de circonstance exceptionnelle et après autorisation de l'Inspection du travail



Les apprentis mineurs ne peuvent être employés pour une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures par semaine, ni plus de 8 heures par jour (sauf dérogation accordée à titre exceptionnel). L'apprenti de moins de 18 ans ne peut donc pas effectuer d'heures supplémentaires.

Tout employeur qui contrevient à ces dispositions légales est passible d'une amende de 750 € pour chaque fraude constatée.

Peut-on recourir à des conventions de forfait ?

Forfait d'heures hebdomadaire ou mensuel

Ce type de forfait est ouvert aux salariés, cadres ou non cadres, et l'employeur peut l'utiliser même en l'absence d'accord collectif. (Art L 3121-38 du Code du Travail).

La mise en place d'un forfait nécessite un accord individuel écrit de chaque salarié concerné.

La rémunération forfaitaire doit intégrer les heures supplémentaires et leur majoration.

CONSEIL



Forfait annuel en heures ou en jours

Le recours à de tels forfaits nécessite un accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) fixant les modalités d'organisation des forfaits (catégories de salariés concernées, durée annuelle de travail, volume maximal, ...)

Une convention de forfait écrite doit être signée par chaque salarié concerné (accord individuel écrit exigé).

En cas de forfait annuel en jours l'accord collectif sur lequel s'appuie la convention de forfait annuel doit prévoir :

- ▶ Nécessité de décompte des jours travaillés,
- ▶ Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours d'année,
- ▶ Entretiens annuels obligatoires avec le salarié sur les conditions de travail découlant de l'organisation en forfait jours (articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération, la charge de travail dans l'entreprise, ...),
- ▶ Exercice du droit à la déconnexion,
- ▶ Respect des durées maximales de travail,
- ▶ Respect des durées minimales de repos.



Consulter notre fiche conseil sur les forfaits jours.

Quelle est l'obligation de décompte du temps de travail et comment en administrer la preuve ?

Si vos salariés sont soumis à un horaire collectif de travail, l'horaire doit être soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel, affiché et transmis pour information à l'inspection du travail.

Pour tous les salariés non soumis à un horaire collectif comme par exemple les salariés à temps partiel, un décompte individuel du temps de travail doit être opéré (veiller à bien respecter cette obligation pour pouvoir administrer la preuve en cas de litige !).

Les heures supplémentaires accomplies doivent être décomptées et l'employeur est tenu d'administrer la preuve du respect du repos quotidien et hebdomadaire et de la prise effective des congés payés.

En cas de contestation, l'employeur devra apporter la preuve des heures accomplies.

Si l'administration de la preuve des heures de travail accomplies est conjointe (salarié / employeur), elle pèse in fine plus sur l'employeur qui doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires réalisés.



Ne jamais oublier que le doute profitera toujours au salarié. Alors mettez en place un système de décompte du temps de travail fiable.



Recommandations



Sans être exhaustifs, nous avons attiré votre attention sur les principaux points de vigilance en matière de gestion de la durée du travail. Il vous appartient de mettre en place une organisation permettant d'administrer la preuve du temps de travail accompli.

L'absence de preuve suffisante :

- ▶ De la durée du travail accomplie
- ▶ De la correcte rémunération du temps de travail

Constitue l'une des principales causes de :

- ▶ Litiges et donc de contentieux (employeur / salarié)
(jurisprudence abondante de la Cour de Cassation)
- ▶ Sanctions financières (découlant des sanctions pénales du Code du Travail)
(contrôle de l'Inspection du Travail – DIRECCTE)

Si vous souhaitez réfléchir à une organisation du temps de travail adaptée à vos besoins et qui sort du cadre légal de décompte hebdomadaire des heures accomplies, n'hésitez pas à nous consulter. !

Nous étudierons ensemble les solutions propres à satisfaire vos besoins et ceci dans un cadre réglementaire.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.