

La durée du travail

- I. La durée légale du travail
- II. Les durées maximales de travail
- III. Les horaires individualisés (libres et variables)
- IV. Les heures supplémentaires et les heures complémentaires
- V. Le contingent d'heures supplémentaires, le repos compensateur et le compte épargne temps (« CET »)
- VI. La modulation du temps de travail

• Définition

La **durée du travail** est le nombre d'heures de travail effectué par le salarié en fonction de son contrat.

• Objectif

Cette durée peut être inférieure à la durée légale du travail ou supérieure à celle-ci, déclenchant alors le calcul d'heures supplémentaires. Dans les deux cas, elle permet de rémunérer le salarié.

I. La durée légale du travail

La durée légale du travail, c'est-à-dire la période pendant laquelle le salarié s'engage à exécuter un travail, est en principe un horaire collectif (Code du travail, art L3121-10). Elle doit tenir compte de régimes spéciaux, de l'application de conventions collectives, de l'emploi occupé par le salarié et de la mise en place d'accords spécifiques de modulation.

La durée légale du travail est de 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée du travail effectif est définie (selon le Code du travail, art L3121-1) comme « le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles ».

Cette durée légale fait l'objet de débats récurrents : doit-on revenir sur ces 35 heures hebdomadaires ?

Elle est pour l'instant maintenue mais jusqu'à quand ?

Certaines PME de moins de 50 salariés peuvent proposer, à leurs salariés, de passer au « **forfait jour** », entraînant donc une dérogation à la durée légale des 35 heures, et ce, **même sans accord collectif**.

$$\text{Durée légale de travail mensuelle moyenne} = 35 \text{ heures par semaine} \times \frac{52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

$$\text{Durée légale de travail mensuelle moyenne} = 151,67 \text{ heures}$$

Les temps de restauration et de déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont exclus de la durée du travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est exigé, le temps d'habillage et de déshabillage peut être assimilé à la durée du travail effectif.

La durée légale du travail ne s'applique pas à certaines professions comme par exemple les « VRP » (Voyageur, Représentant, Placier), les dirigeants de sociétés commerciales, les gérants non salariés de maisons d'alimentation de détails, les concierges d'immeubles d'habitation, les employés de maison, les assistantes maternelles.

Une durée dite « d'équivalence » s'applique dans certains secteurs (commerce de détail alimentaire, transport routier, hôtellerie-restauration, etc.) où le temps de travail comporte des temps d'inaction. La durée de travail est alors supérieure à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires.

Les règles relatives à la durée légale du travail ne s'appliquent pas à un certain nombre de salariés (cadres ou non cadres) qui ont signé une convention de forfait. En effet, les salariés qui ont la capacité d'organiser leur travail sont rémunérés selon un forfait incluant un salaire de base et un certain nombre d'heures supplémentaires.

II. Les durées maximales de travail

L'article 2 de la « Loi travail » de 2016, faisant polémique, a cependant été voté. Il permet une inversion de la hiérarchie des normes disant qu'un accord négocié au sein de l'entreprise prévaudra l'accord négocié au sein de la branche.

Sauf dérogation, des durées maximales de travail doivent être respectées et sont de :

- 10 heures par jour, jusqu'à 12 heures par accord collectif si l'activité de l'entreprise augmente.

- 48 heures sur une semaine, jusqu'à 60 heures avec accord de l'inspection du travail et ponctuelles selon des circonstances exceptionnelles.
- 44 heures par semaine ou plus si les deux conditions énoncées ci-dessus sont remplies, et ce, sur 12 semaines consécutives.
- Des périodes de repos sont obligatoires et correspondent à :
- 11 heures consécutives par jour.
- 24 heures consécutives par semaine.

L'employeur est aussi tenu d'accorder une pause d'au moins 20 minutes lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

III. Les horaires libres et variables

L'horaire de travail est en principe collectif. Deux attitudes s'offrent à l'entreprise du fait de la situation économique actuelle :

- Si elle rencontre des difficultés d'activité, elle peut signer un « accord de maintien dans l'emploi » faisant état d'une modification du salaire, du temps de travail... cela s'appelle un « **accord défensif** ».
- Si elle conquiert des marchés nouveaux, elle développera l'emploi en modifiant le temps de travail, la rémunération, pour deux ans maximum et ce en fonction des besoins. Cela s'appelle un « **accord offensif** ».
- Mais un salarié peut refuser, il fera alors l'objet d'un licenciement économique, et non pour motif personnel. Il pourra suivre une formation financée en partie par l'employeur.

L'horaire de travail est en principe collectif mais l'entreprise peut déroger à cette règle en mettant en place des horaires individualisés appelés « horaires à la carte », « horaires flexibles », « horaires libres » ou encore « horaires variables » (Code du travail, art L3122-23).

Pour instituer ces horaires individualisés, il faut que le personnel en ait fait la demande, que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ne s'y soient pas opposés et que l'inspection du travail ait été préalablement informée.

L'entreprise qui pratique un système d'horaire variable met en place un temps de présence obligatoire dans le cadre de « plages fixes » et des « plages mobiles » pendant lesquelles les salariés choisissent leurs horaires. Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures (dans la limite d'un nombre fixé par décret) d'une semaine à une autre, sans que ces heures reportées aient un effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Exemple d'une journée de travail en règle générale

9h-10h	10h-12h	12h-14h	14h-16h	16h-17h
Plage mobile	Plage fixe	Plage repas	Plage fixe	Plage mobile

IV. Les heures supplémentaires

Selon le Code du travail, art L3121-11 et suivants « **constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail** » à l'exception d'un aménagement du temps de travail, des heures d'équivalence et des heures de récupération. Elles sont possibles uniquement dans le cadre d'un **contrat de travail à temps complet**.

Les heures supplémentaires se décomptent toujours dans le cadre de la semaine civile (sauf dans les cas d'horaires cycliques, modulés ou individualisés). Elle commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Pour calculer le nombre d'heures supplémentaires effectué par semaine, on assimile aux **jours de travail effectif** les repos compensateurs et congés pour événements familiaux (7 heures par jour). Les congés payés, les congés maladie et jours fériés¹ (à l'exception du 1^{er} mai) sont exclus du calcul. Il existe cependant un contingent annuel d'heures supplémentaires (conférer paragraphe V de cette même fiche).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. La « Loi travail » de 2016 prévoit une majoration de ces heures de 10 % minimum (ou plus) si un accord collectif le décide.

Cette décision prime sur l'accord de branche même si celui-ci est plus favorable aux salariés (article 2 de la « Loi travail » 2016).

À défaut d'accord collectif, le taux de la majoration sera celui de l'accord de branche fixé comme suit :

- De la 36^e à la 43^e heure incluse : + 25 %.
- À partir de la 44^e heure : + 50 %.

1. Les jours fériés sont au nombre de 11: 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre ou Toussaint, 11 novembre, 25 décembre ou Noël. Seul le 1^{er} mai est un jour férié et chômé (c'est-à-dire non travaillé), pour lequel la loi prévoit une majoration de salaire de 100 % pour le travail effectué ce jour.

Les autres jours fériés peuvent être chômés si un accord collectif ou si un usage le prévoit et sont rémunérés normalement à condition que le salarié justifie de trois mois d'ancienneté, sauf convention collective plus favorable.

Les jours fériés chômés doivent être pris en compte pour déterminer les droits à majoration pour heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires sont exonérées de cotisations sociales salariales à l'exception de la CSG et CRDS, dans la limite de 5 358 € brut par an et par salarié.

Ces mêmes heures supplémentaires sont défiscalisées dans la limite de 5 000 € nets par an et par salarié. L'exonération de cotisations n'a aucune incidence sur les droits sociaux pour les assurés en matière d'assurance vieillesse.

L'exonération d'impôt sur le revenu de ces heures supplémentaires est à effet immédiat.

Mais le paiement des heures supplémentaires peut toujours être remplacé par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Le repos compensateur de remplacement doit être prévu par une convention ou un accord collectif, à défaut il doit être mis en place avec l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

• Exemple

Martine Gorve est employée au sein d'une société et a signé un contrat de travail à durée indéterminée sur la base de 35 heures par semaine, pour un salaire brut mensuel de 1 700 € (soit 11,21 € par heure travaillée). Les semaines 41 à 44 font apparaître les relevés d'heures suivants.

On sait par ailleurs qu'elle a effectué cent heures supplémentaires depuis le début de l'année. On doit alors déterminer le total d'heures supplémentaires de ces semaines et leur rémunération.

Semaine 41

Jour	Heures théoriques de travail	Heures de travail effectif	Heures normales prises en compte	HS(1) à 25 %	HS(1) à 50 %	Raison
Lundi	07h	07h	07h			
Mardi	07h	08h	07h	01h		
Mercredi	07h	10h	07h	03h		
Jeudi	07h	07h	07h			
Vendredi	07h	07h	07h			
Samedi						
Dimanche						
Total	35h	39h	35h	04h		

1. HS : Heures supplémentaires.

Semaine 42

Jour	Heures théoriques de travail	Heures de travail effectif	Heures normales prises en compte	HS(1) à 25 %	HS(1) à 50 %	Raison
Lundi	07h	10h	07h	03h		
Mardi	07h	10h	07h	03h		
Mercredi	07h	09h	07h	02h		
Jeudi	07h	07h	07h			
Vendredi	07h	08h	07h		01h	
Samedi						
Dimanche						
Total	35h	44h	35h	08h	01h	

1. HS : Heures supplémentaires.

Semaine 43

Jour	Heures théoriques de travail	Heures de travail effectif	Heures normales prises en compte	HS(1) à 25 %	HS(1) à 50 %	Raison
Lundi	07h	00h	00h			Maladie
Mardi	07h	00h	00h			Maladie
Mercredi	07h	08h	07h	01h		
Jeudi	07h	10h	07h	03h		
Vendredi	07h	09h	07h	02h		
Samedi						
Dimanche						
Total	35h	27h	21h	06h		

1. HS : Heures supplémentaires calculées sur seulement les trois jours ouvrés, en raison de la maladie.

Semaine 44

Jour	Heures théoriques de travail	Heures de travail effectif	Heures normales prises en compte	HS(1) à 25 %	HS(1) à 50 %	Raison
Lundi	07h	07h	07h			
Mardi	07h	07h	07h			
Mercredi	07h	07h	07h			
Jeudi	07h	07h	07h			
Vendredi	07h	07h	07h			
Samedi						
Dimanche						
Total	35h	35h	35h			

1. HS : Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires seront rémunérées ainsi :

Type d'heures supplémentaires	Nombre d'heures supplémentaires	Explications	Rémunération
HS(1) majorées à 25 %	04h	Semaine 41	252,23 €
	08h	Semaine 42	[= 18 h × (11,21 € × 1,25)]
	06h	Semaine 43	
HS(1) majorées à 50 %	01h	Semaine 42	16,82 € [= 1 h × (11,21 € × 1,50)]
Total heures supplémentaires	19h		269,05 € (= 252,23 + 16,82)

1. HS : Heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont exonérées de cotisations sociales salariales (à l'exception de la CSG et CRDS) et défiscalisées.

V. Le contingent d'heures supplémentaires, le repos compensateur et le compte épargne temps (« CET »)

Le **contingent annuel** réglementaire applicable en l'absence de contingent conventionnel est fixé à **220 heures par an et par salarié** pour tous les salariés soumis à la réglementation de la durée du travail, à l'exception de ceux au forfait annuel en heures ou en jours.

Les heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel sont les heures effectuées au-delà de 35 heures.

A. Le repos compensateur

Une contrepartie en repos dite « **repos compensateur** » est **obligatoire uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel**. Ce droit s'applique aux salariés ayant signé une convention de forfait.

Pour les **entreprises de plus de 20 salariés**, un repos est accordé à hauteur de 100 % du temps de travail accompli au-delà de 35 heures pour les heures supplémentaires effectuées après épuisement du contingent conventionnel ou réglementaire.

Pour les **entreprises de 20 salariés et moins**, un repos est accordé à hauteur de 50 % du temps de travail accompli au-delà de 35 heures pour les heures supplémentaires effectuées après épuisement du contingent conventionnel ou réglementaire.

Sauf stipulations conventionnelles contraires, le droit à contrepartie est ouvert dès que la durée du repos acquis atteint 7 heures. Le repos peut être pris au choix du salarié par journée entière ou par demi-journée et non payé naturellement.

• Exemple

Un salarié a effectué 45 heures de travail effectif sur une semaine et a atteint le contingent annuel d'heures supplémentaires. L'entreprise compte 15 salariés. Le salarié va se voir majorer de 25 % les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % les 9^e et 10^e heures supplémentaires.

Étant dans une entreprise de moins de 20 salariés et ayant effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, il bénéficiera aussi d'une contrepartie en repos compensateur égale à 50 % du temps accompli au-delà de la 35^e heure soit 5 heures de repos (= 10 heures supplémentaires x 50 %).

Dès que le salarié a cumulé 7 heures de repos compensateur, il peut prendre celui-ci par journée entière ou par demi-journée, à sa convenance, dans un délai de 2 mois (sauf si un accord collectif prévoit un délai différent qui ne peut excéder 6 mois après l'ouverture des droits).