

Pause Sociale

Durée du travail : quelles sont les règles ?



Quelle est la durée légale hebdomadaire de travail ?

L'organisation du temps de travail du salarié se fait sur une semaine, sauf organisation particulière (annualisation...) ou contrat particulier (convention de forfait).



La semaine correspond à une période de 7 jours consécutifs qui commence du lundi à 0 heures au dimanche suivant 24 heures ; un accord d'entreprise ou de branche peut modifier ces périodes.

Le temps de travail d'un salarié à temps complet est de 35 heures par semaine.



La durée légale ne constitue ni un maximum absolu ni une valeur impérative : il est donc possible d'y déroger par contrat ou convention collective en prévoyant une durée moindre ou au contraire plus importante, sous réserve de respecter les durées maximales.

Exemple

L'horaire collectif défini dans la convention collective HCR peut être sur 39 heures par semaine.

La durée légale constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Quelle est la durée maximale du temps de travail ?

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures.



Certaines **circonstances exceptionnelles** (surcroit extraordinaire de travail) peuvent justifier une autorisation de l'Inspection du travail de dépassement de la durée maximale jusqu'à 60 heures par semaine.

Sur une période de 12 semaines consécutives, cette durée ne doit pas dépasser en moyenne 44 heures par semaine.



Sauf accord d'entreprise ou accord de branche régulièrement établi pouvant porter cette moyenne à **46 heures par semaine**.



À défaut d'accord, des **dérogations exceptionnelles** peuvent être autorisées par les DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en remplacement des DIRECCTE depuis le 1er avril 2021).



Quelle est la règle en cas de cumul d'emploi ?

Les salariés peuvent cumuler des emplois mais doivent alors se conformer à la durée maximale du travail.

Les employeurs doivent rester vigilants s'ils ont connaissance d'un possible dépassement par l'un de leurs salariés.



Si l'employeur a connaissance d'une telle situation, il lui revient de mettre le salarié en demeure de choisir entre ses deux emplois ; aucune obligation de réduction du temps de travail n'existe.



Quelles sont les règles en matière de repos ?

Un salarié ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine.



Entre deux journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un repos journalier de **11 heures minimum**.



Le salarié a droit à un **repos hebdomadaire et dominical de 24 heures** auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

À noter : Pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) la durée journalière de travail est de 8 heures maximum sauf dérogation.

TEMPS DE RESTAURATION ET DE PAUSE

Les salariés ont droit à 20 minutes de pause (arrêt de travail complet) après 6 heures de travail.



Dans les faits, cette pause est communément prise **pendant les repas**. Ainsi les entreprises qui mettent en place des pauses repas, parfois entre 30 minutes et 1 heures, remplissent leur obligations légales, sauf dispositions conventionnelles contraires.



REPOS JOURNALIER :

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures sauf dérogations.



L'amplitude de la journée de travail correspond à la période s'écoulant entre le moment où le salarié prend son poste, et le moment où il le quitte. Elle s'apprécie par périodes glissantes de 24 heures comprises **entre la prise de poste et la fin de poste**.

Exemple

Pour un salarié qui prend son poste à 9 heures et qui le quitte à 18 heures, avec une pause déjeuner de 2 heures, l'amplitude de travail est de 9 heures.

Aucun texte ne fixe la durée de l'amplitude mais celle-ci est fixée par déduction avec le repos journalier.

En effet, la durée minimale de repos quotidien étant de 11 heures, l'amplitude journalière de travail ne peut dépasser **13 heures** (24 heures - 11 heures = 13 heures).

Sanctions et risques

Un certain nombre de règles relatives à la durée du travail sont assorties de **sanctions pénales** qui peuvent être prononcées par les **agents de contrôle de l'Administration (Inspecteur du travail)** en cas de constatation de non-respect volontaire. Ces sanctions peuvent être prononcées et cumulées autant de fois que par salariés concernés.

Exemples

- ▶ Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sans dérogation expose à une contravention de 4^{ème} classe (soit 750€ maximum / salarié concerné).
- ▶ Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures sans dérogation expose à une contravention de 4^{ème} classe (soit 750€ maximum / salarié concerné).



**Votre équipe implid
reste à vos côtés**

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.