



Tous droits réservés

## DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

### SEANCE 9 : LA DUREE DU TRAVAIL

<b>I. Durée du travail</b>	<b>2</b>
A) Travail effectif	2
B) Durées maximales	2
1) Temps de pause	3
2) Durée quotidienne maximale	3
3) Durées hebdomadaires maximales	3
C) Durée légale et heures supplémentaires	3
D) Convention de forfait	4
1) Forfait en heure	5
2) Forfait en jour	5
E) Travail à temps partiel	6
<b>II. Repos et jours fériés</b>	<b>7</b>
A) Les repos	7
B) Les jours fériés	8

À titre liminaire, il est précisé que les dispositions sur la durée du travail, le repos et les congés sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés (L. 3111-1).

## I. Durée du travail

### A) Travail effectif

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la **disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** (L. 3121-1).

Concernant les **temps de restauration et de pauses**, ces derniers sont considérés comme du temps de travail effectif si les critères de l'**article L. 3121-1** sont réunis, c'est-à-dire si le salarié doit pendant ces temps se conformer aux directives de l'employeur et ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles (L. 3121-2).

Le **temps de déplacement professionnel** pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif (L. 3121-4).

**NB :** Une convention ou un accord d'entreprise/établissement/branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause même s'ils ne sont pas reconnus comme étant du temps de travail effectif (L. 3121-6). Les mêmes types de dispositions peuvent prévoir que le temps d'habillage et de déshabillage sont assimilés à du temps de travail effectif (L. 3121-7).

Concernant les **astreintes**, seule la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif (L. 3121-9).

### B) Durées maximales

### 1) Temps de pause

L'**article L. 3121-16** prévoit que dès que le travail quotidien **atteint 6 heures de travail**, le salarié a droit à une durée minimale de **20 minutes** de pause (**L. 3121-17**). Une convention ou un accord d'entreprise/établissement/branche peut fixer un temps de pause supérieur (**L. 3121-17**).

### 2) Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale est de **10 heures** (**L. 3121-18**). Un dépassement de cette durée peut être autorisé par **l'inspecteur du travail** notamment en cas de travaux saisonniers (**D. 3121-4** et **D. 3121-5**).

### 3) Durées hebdomadaires maximales

La durée hebdomadaire maximale est de **48 heures** (**L. 3121-20**). En cas de circonstances exceptionnelles, on peut dépasser ces 48 heures après autorisation de l'inspecteur du travail, sans toutefois dépasser 60 heures par semaine.

**NB :** cette durée maximale s'applique aux cas de salariés qui cumulent plusieurs emplois. Un employeur ne peut pas garder à son service un salarié qui méconnaît ces dispositions (**L. 8261-1** et **L. 8261-2**).

## **C) Durée légale et heures supplémentaires**

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine (**L. 3121-27**). Par conséquent, toute heure accomplie au-delà de la durée légale est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou le cas échéant à un repos compensateur (**L. 3121-28**).

Des heures peuvent être accomplies dans la limite du contingent annuel. Les heures effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos (**L. 3121-30**).

Le contingent d'heures supplémentaires peut être fixé par une convention ou un accord d'entreprise/établissement/branche (**L. 3121-33, 2°**) à défaut le contingent annuel est fixé à 220 heures (**D. 3121-24**).

**NB :** le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit **avec l'accord au moins implicite de l'employeur**, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les **tâches qui lui ont été confiées** (**Soc. 14 novembre 2018 n° 17-20.659**). En ce sens, l'employeur qui est informé du surcroît d'activité auquel doit répondre sa salariée et qui ne revoit pas l'organisation de l'entreprise pour la soulager est considéré comme ayant donné son accord implicite à l'accomplissement d'heures supplémentaires (**Soc. 12 septembre 2018 n° 17-15.924**).

Il est important de préciser qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires sauf engagement de l'employeur vis-à-vis du salarié à lui en assurer l'exécution d'un certain nombre ; à défaut d'un tel engagement, seul un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à une indemnisation (**Soc. 10 octobre 2012**).

## D) Convention de forfait

Dans certains cas la durée du travail du salarié peut être forfaitisée. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié est nécessaire et une convention de forfait individuelle doit être établie par écrit (**L. 3121-55**).

Par principe, les conventions de forfait **annuel en heures** ou en **jours sur l'année** sont mises en place par un accord collectif d'entreprise/établissement/branche (**L. 3121-63**).

Toutefois, **l'article L. 3121-65** prévoit qu'en l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant les catégories de salariés susceptibles de conclure une

convention individuelle de forfait ou la période de référence du forfait, une convention individuelle de forfait en jour peut être valablement conclue si :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Également, si l'accord ou la convention ne prévoit pas les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, c'est l'employeur qui va en définir les modalités.

### 1) Forfait en heure

Il existe des forfaits en heure hebdomadaire, mensuel ou annuel (**L. 3121-54**).

Si tout salarié peut conclure une convention de forfait en heure sur la semaine ou sur le mois, seuls certains salariés peuvent conclure une convention de forfait en heure sur l'année (l'**article L.3121-56**). Ce sont les **cadres** dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les **salariés qui disposent d'une réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps (**L. 3121-56**).

### 2) Forfait en jour

Il existe des forfaits en jour sur l'année (**L. 3121-58**) qui ne peuvent être conclus qu'avec certains salariés. Ce sont les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés, dont la durée du temps de travail, ne peut être

prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (**L. 3121-58**).

La convention de forfait en jour ne peut pas excéder 218 jours (**L. 3121-58** et **L. 3121-64**).

**NB** : les salariés qui ont conclu une convention de forfait en jour ne sont pas soumis aux dispositions relatives (**L. 3121-62**) :

- À la durée quotidienne maximale de travail effectif ;
- Aux durées hebdomadaires de travail effectif ;
- À la durée légale hebdomadaire.

## E) Travail à temps partiel

Selon l'**article L. 3123-1** est un travailleur à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail **est inférieur à un horaire à temps plein**. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures) ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou le cas échéant à l'équivalent mensuel soit 104 heures, soit à l'équivalent annualisé soit 1 102 heures (**L. 3123-7 al.1**).

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit (**L. 3123-6**) et doit comporter certaines mentions comme la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle (**L. 3123-6**).

En l'absence d'écrit constatant l'existence d'un contrat de travail à temps partiel, le contrat qui a lié les parties est présumé conclu pour un horaire à temps complet (Soc. 7 décembre 1995). Toutefois, l'employeur a la faculté d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat à temps partiel (**Soc. 15 mars 2006**).

L'employeur devra alors rapporter la preuve d'une part de la durée exacte convenue et d'autre part prouver que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (**Soc. 11 mai 2016**).

Selon l'**article L. 3121-3**, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'occupation d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou équivalente d'une durée au moins égale à la durée minimale légale de travail (24 heures par semaine ou son équivalent) ou à la durée minimale conventionnelle ou un emploi à temps plein, ou si un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

**NB :** le salarié à temps partiel qui effectue des heures au-delà de ce qui est prévu à son contrat effectue des **heures complémentaires** qui donnent lieu à une majoration de salaire (L. 3123-8). Toutefois, ces heures complémentaires « *ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.* » (L. 3123-9).

## II. Repos et jours fériés

### A) Les repos

Le salarié doit bénéficier d'un **repos minimal quotidien de 11 heures consécutives** (L. 3131-1). Ce repos s'ajoute aux heures de repos hebdomadaires. L'**article L. 3131-2** prévoit qu'une convention ou un accord d'entreprise/établissement/branche peut instaurer une dérogation au repos quotidien.

Un employeur ne peut pas faire travailler un même salarié **plus de 6 jours** par semaines. Le repos hebdomadaire doit avoir une **durée minimale de 24 heures consécutives**, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit une durée minimale de 35 heures (L. 3132-1 et L. 3132-2).

## B) Les jours fériés

C'est l'**article L. 3133-1** qui énumère les jours fériés :

- 1° Le 1er janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Un accord d'entreprise/établissement/branche définit les jours fériés chômés (**L.3133-3-1**). À défaut de stipulations conventionnelles, c'est à l'employeur de fixer les jours fériés chômés (**L. 3133-3-2**).



**À retenir :** Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé (**L. 3133-4**). Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire (**L. 3133-5**).