

La Durée du travail

EN BREF...

Fixée à 35 heures par semaine (ou 1607 heures par an), applicable à la plupart des entreprises et des salariés, la durée légale du travail n'est ni un minimum (les salariés peuvent travailler à temps partiel, ni un maximum : c'est une durée de référence, celle à partir de laquelle les heures supplémentaires et le chômage partiel sont calculés. Pour vérifier si la durée légale du travail est ou non atteinte, il faut comptabiliser le temps de travail effectif.

Le régime des heures supplémentaires, est issu de la loi du 20 août 2008. Cette loi a assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement, sans toutefois remettre en cause les accords antérieurs.

A savoir !

Dans certains secteurs - telle l'hôtellerie et la restauration - s'applique une durée dite d'équivalence : une durée de travail supérieure (par exemple 39 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures). Dans ce cas, le calcul des heures supplémentaires se déclenche après la 39^{ème} heure et non la 35^{ème}.

Quels employeurs ?

Dans tous les établissements industriels et commerciaux, publics ou privés, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats, les associations, les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs, les entreprises du secteur agricole, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine quel que soit leur effectif.

Quels salariés ?

La durée légale du travail s'applique à tous les salariés sauf :

- les VRP,
- les dirigeants de sociétés commerciales (gérants de société à responsabilité limitée - SARL...),
- les gérants non salariés, les cadres dirigeants salariés,
- les concierges d'immeubles d'habitation au service de particuliers,
- les employés de maison,
- les assistant(e)s maternel(le)s.

Comment calculer la durée légale ?

- **En décomptant la durée du travail effectif**

La durée du travail effectif, c'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 des occupations personnelles ".

A partir de cette définition, il faut distinguer :

- les temps de restauration et de pause
Ces temps ne sont pas pris en compte sauf dans l'un des cas suivants :
 - si les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles,
 - s'ils sont assimilés à du temps de travail effectif par une convention ou un accord collectif.
- le temps de trajet domicile-travail

Le temps de trajet habituel du domicile au lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

- le temps de déplacement professionnel

Le temps de déplacement professionnel effectué par le salarié pour se rendre sur le lieu d'exécution de son contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière (par exemple, une prime), déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire, c'est-à-dire aucune retenue opérée sur le salaire dû au salarié.

- les temps d'habillage et de déshabillage

Ils ne sont pas pris en compte (sauf si un accord collectif applicable à l'entreprise ou le contrat de travail du salarié prévoit le contraire). Néanmoins, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage doit donner lieu à une contrepartie financière ou en repos (fixée par accord collectif ou dans le contrat de travail) si deux conditions sont réunies :

- la tenue vestimentaire est imposée (par une loi, un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail),
- l'habillage et le déshabillage doivent être effectués dans l'entreprise (ou sur le lieu d'exécution du travail),

- l'astreinte

Est d'astreinte le salarié qui, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est obligé de rester à son domicile ou à proximité, prêt à intervenir à la demande de l'entreprise :

- s'il intervient, la durée de cette intervention est considérée comme temps de travail effectif,
- lorsqu'il n'intervient pas, la durée de l'astreinte fait partie des temps de repos quotidien et hebdomadaire

Les heures supplémentaires et leurs contreparties

Le contingent annuel d'heures supplémentaires

A la demande de l'employeur, les salariés peuvent travailler au-delà de la durée légale du travail.

Pour ce faire, un certain nombre d'heures supplémentaires (le contingent annuel d'heures supplémentaires) fixé prioritairement par accord d'entreprise, par accord de branche ou à défaut par décret, peuvent être effectués sur simple information du comité, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

(Les anciens contingents conventionnels restent toujours valables).

Au-delà du contingent applicable, dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. L'autorisation de l'inspection du travail n'est plus requise.

En contrepartie des heures supplémentaires, l'entreprise est tenue accorder une majoration de salaire et pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, une contrepartie obligatoire en repos :

- majoration de salaire (au moins 10 % au plus 25 ou 50 %),

- repos compensateur obligatoire selon l'effectif de l'entreprise et la quantité d'heures supplémentaires effectuée) et /ou repos compensateur de remplacement (mis en place sous certaines conditions). Dans les deux cas, l'employeur doit informer les salariés des droits qu'ils ont acquis.

Dans les entreprises où la durée collective du travail est supérieure à la durée légale, les heures supplémentaires peuvent être mensualisées.

La possibilité pour le salarié, d'effectuer des «heures choisies» au-delà du contingent d'heures supplémentaires, en accord avec son employeur, a été abrogée. Pour autant, les accords collectifs conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008, restent en vigueur.

A savoir !

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h. Toutefois, un accord collectif applicable à l'entreprise peut décaler ce cadre du dimanche 0 h au samedi 24 h.

Quels salariés ?

Tous les salariés sont concernés sauf :

- les VRP,
- les employés de maison,
- les concierges et gardiens d'immeubles d'habitation,
- les assistant(e)s maternel(le)s,
- certains gérants de succursale ou de dépôt.

Ne sont pas décomptées du contingent :

- **les heures supplémentaires effectuées pour travaux urgents liés à la sécurité,**
- **les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement,**
- **dans la limite de 7 heures, les heures effectuées au titre de la « journée de solidarité » créée par la loi du 30 juin 2004. Cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à leur durée de travail, pour les salariés à temps partiel.**

La majoration de salaire

• Principe

Une heure supplémentaire ouvre droit à une majoration de salaire au taux fixé par la convention ou l'accord de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement applicable. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.

Lorsque l'entreprise n'est pas soumise à une convention ou un accord fixant un taux de majoration des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées de :

- **25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36ème heure à la 43ème heure)**
- **50 % au-delà.**

La contrepartie obligatoire en repos

C'est le temps de repos obligatoirement accordé aux salariés qui effectuent des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le calcul du repos compensateur varie selon la taille de l'entreprise :

• *Entreprise de plus de 20 salariés*

- 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires (soit 1 heure supplémentaire = 1 heure de repos).

Entreprise de 20 salariés et moins

Sa durée : 50 % des heures supplémentaires effectuées (soit 1 heure supplémentaire = ½ heure de repos).

Le repos compensateur de remplacement

Il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration par un repos compensateur équivalent. Les conditions : ce remplacement doit être prévu par un accord collectif (accord de branche étendu, accord d'entreprise ou d'établissement).

Dans les entreprises sans délégué syndical, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, n'y sont pas opposés.

Le remplacement peut être :

- *intégral*

Paiement et majoration de salaire sont entièrement compensés par du repos. Les heures supplémentaires ne sont pas décomptées dans le contingent annuel.

Exemple pour 4 heures supplémentaires en principe majorées de 25 % : le salarié bénéficie d'un repos compensateur de remplacement de 5 heures [4 heures + (4 x 25 %)].

- *partiel*

Seule une partie du paiement majoré des heures supplémentaires fait l'objet d'un repos de remplacement. Les heures entrent dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires.

Exemple : 4 heures supplémentaires peuvent donner lieu à 4 heures de repos et une majoration de rémunération égale à [4 x 0,25 =] 1 fois le salaire horaire.

L'information des salariés sur les repos acquis

L'employeur doit - par le biais du bulletin de paie ou d'une annexe - informer le salarié de ses droits en matière de repos compensateur.

A partir de 7 heures acquises, le bulletin de paie (ou son annexe) mentionne l'ouverture du droit au repos compensateur. Le salarié dispose alors de deux mois (ce délai peut être porté à 6 mois par accord collectif) pour prendre son repos. S'il ne le fait pas, le salarié ne perd pas son droit et l'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans un délai maximal d'un an.

La mensualisation des heures supplémentaires

Par dérogation au principe selon lequel les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile, la loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures). Dans ces entreprises, si l'employeur en décide ainsi, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans remise en cause évidemment des majorations applicables au titre des heures supplémentaires.

Ainsi, par exemple, dans une entreprise où la durée collective de travail est fixée à 38 heures, la rémunération mensualisée sera calculée sur la base de 164,67 heures (soit 38 x 52/12). 151,67 heures (soit la durée légale mensuelle de travail) seront rémunérées au taux normal et 13 heures au taux majoré.

Références

Code du travail : L3121-11 à L 3121-25 ; D3121-7 à D 3121-14-1 ; D3122-7-3 ;
Loi n°2007-1223 du 21 août 2007, circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008
Loi n°2008-789 du 20 août 2008