

# Législation relative à la durée du travail

*Septembre 2016*

Les premières lois sociales sont celles qui, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, ont limité les durées du travail des femmes et des enfants dans l'industrie, afin de protéger leur santé. La notion de durée légale du travail n'apparaît qu'en 1936, avec la « loi des quarante heures » et ses décrets d'application.

La législation évolue fortement à partir de 1982, avec l'instauration de possibilités de dérogation au principe de la durée collective hebdomadaire, qui seront élargies à d'autres éléments de la réglementation par les lois Aubry (1998 et 2000) puis par la loi du 20 août 2008 et la loi Travail du 8 août 2016.

Les principes de la législation actuellement en vigueur sont exposés ci-dessous.

## Durée légale, heures supplémentaires et repos

### *Durée(s) légale(s)*

(articles L. 3121-27 et suivants du code du travail)

La durée légale du travail, fixée à 35 heures par semaine civile, est le plafond en dessous duquel s'applique la législation relative au temps partiel et le seuil au-delà duquel se calculent les heures supplémentaires.

En cas d'annualisation du temps de travail, la durée légale devient 1607 heures par an.

### *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées chaque semaine si elles sont intégrées à la durée collective de travail ou prévues par le contrat de travail. Elles peuvent aussi être ponctuellement demandées par l'employeur.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, s'appliquent les taux légaux : 25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà. Le paiement majoré peut être remplacé par l'octroi d'un repos équivalent.

Le nombre maximal d'heures supplémentaires pouvant être effectuées dans l'année par un salarié, appelé « contingent », est fixé par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, à défaut par la réglementation (220 h). Des heures supplémentaires peuvent, toutefois, être effectuées au-delà du contingent annuel, dans des conditions prévues par un accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, à défaut par le code du travail. Un repos compensateur doit être accordé, qui ne peut être inférieur au minimum légal (100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés, 50 % en-deçà).

### *Durées maximales*

(art. L. 3121-18 à 26 du code du travail)

La durée du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour (dérogation possible jusqu'à 12 h par accord collectif ou par autorisation de l'inspecteur du travail).

La durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (dérogations à 46 heures par accord collectif, jusqu'à 60 h par autorisation administrative en cas de circonstances exceptionnelles).

### *Repos obligatoires*

Un repos de 11 heures consécutives doit séparer deux journées de travail (dérogations possibles).

Un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'y ajoute.

### *Conventions de forfait*

(art. L. 3121-53 et s. du code du travail)

Employeur et salarié peuvent convenir, dans certains cas, d'une rémunération forfaitaire, incluant les heures supplémentaires :

- Forfait en heures sur la semaine ou le mois : il ne modifie pas les droits du salarié, qui est payé pour toutes les heures effectuées au-delà du forfait.
- Forfait annuel en heures : il ne peut concerner que les cadres et les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; il exclut l'application des règles relatives au contingent annuel et au repos compensateur.
- Forfait annuel en jours : il ne peut concerner que les cadres disposant 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 aux autres salariés ainsi que les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; il exclut le décompte des horaires de travail et l'application des durées maximales du travail mais pas celle des repos obligatoires ; il fixe un nombre maximal de jours travaillés sur l'année (qui ne peut être supérieur à 218, sauf renoncement du salarié à une partie de ses jours de repos).

Les forfaits annuels, en heures ou en jours, doivent être prévus par un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par un accord de branche, qui détermine les catégories de salariés concernées et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

### *Temps partiel*

(art. L. 3121-41 et s. du code du travail)

Le travail à temps partiel est celui dont la durée est inférieure à la durée légale (ou la durée conventionnelle si elle est plus faible). La durée du travail et sa répartition dans la semaine ou le mois (l'année en cas d'accord de modulation) sont fixées par le contrat de travail et ne peuvent être modifiées sans l'accord des parties. Le contrat peut prévoir la réalisation d'heures complémentaires. Une durée minimale des temps partiels est fixée par accord de branche étendu (à défaut, elle est égale à 24 heures).

### Aménagement du temps de travail

(art. L. 3122-2 et s. du code du travail)

Un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut un accord de branche, peut organiser la répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (3 ans si un accord de branche le permet).

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut répartir la durée du travail sur une période au plus égale à quatre semaines (entreprises de 50 salariés et plus) ou neuf semaines (entreprises de moins de 50 salariés).

### Pouvoir patronal, législation, accord collectif et contrat de travail

La durée collective de travail des salariés à temps plein peut être différente de la durée légale. Elle peut être supérieure (incluant des heures supplémentaires « structurelles »). Elle ne peut être inférieure – sans application des dispositions relatives au temps partiel – que dans le cadre de dispositions conventionnelles. Elle est fixée par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans le respect des contrats de travail.

Des heures supplémentaires peuvent être imposées ponctuellement.

L'employeur fixe librement l'horaire de travail des salariés à temps plein, sous réserve de respecter les dispositions législatives, réglementaires et éventuellement conventionnelles. Il soumet toute modification à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Seuls les changements d'horaire importants constituent une modification du contrat de travail non imposable au salarié.

Lorsque la modification du contrat de travail refusée par le salarié résulte d'un « accord de maintien de l'emploi (entreprise en difficulté, loi du 14 juin 2013) ou d'un « accord de préservation ou développement de l'emploi » (loi du 8 août 2016), elle peut justifier le licenciement.