La durée du travail

Description

La durée du travail se réfère au temps pendant lequel le salarié accomplit ses missions pour le compte de l'entreprise, quel qu'en soit le [type](#). Afin de préserver les relations professionnelles, ainsi que la santé des travailleurs, elle est réglementée à la fois par la loi. Mais souvent, des règles spécifiques sont également conclues en interne. Des exceptions peuvent aussi être faites en fonction des circonstances ou des besoins spécifiques exprimés par l'un des contractants.

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)

La durée du travail : qu'est-ce que c'est ?

La durée du travail est définie comme étant le **temps consacré aux engagements du salarié envers son employeur**, pendant lequel il n'a pas le pouvoir de se livrer à des occupations personnelles selon sa volonté. Elle est encadrée par le Code du travail, mais peut être définie également par des règlements spécifiques en interne. Qu'un employé soit en CDD ou en CDI, il est toujours tenu de respecter les horaires de travail qui lui sont imposés.

La durée légale du travail **peut être différente d'un pays à un autre**, en fonction de la loi en vigueur. Mais ils sont nombreux à appliquer les horaires réglementaires limités par jour ou par semaine. Si un employé choisit de travailler en dehors de ces derniers, il effectue des [heures supplémentaires](#).

Plusieurs facteurs déterminent la durée du travail. Il peut s'agir du type d'activité du travailleur ou bien des accords particuliers conclus entre l'employeur et les salariés. Quelles que soient les conditions mises en place, la **notion du temps de travail** vise à :

- Déterminer le système de rémunération des salariés ;
- Mettre en œuvre un processus assurant les droits des travailleurs, tout en tenant compte des attentes de l'entreprise ;
- Créer de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Quelles sont les dérogations possibles ?

L'employé peut demander des dérogations à la durée du travail **pour des raisons particulières, ayant un lien ou non avec le contexte professionnel**. L'employeur a également la possibilité d'initier la demande, en fonction des besoins de rentabilité de l'entreprise.

Différents types de dérogations peuvent faire l'objet d'une demande exceptionnelle. Par exemple, il est autorisé d'effectuer des **heures supplémentaires**, qui donnent lieu à une majoration de salaire. Chaque entreprise est libre d'en fixer le taux à sa guise. Par ailleurs, l'employeur a aussi le choix de se baser sur les accords collectifs ou la législation en vigueur.

D'autre part, il est également possible de demander à effectuer un **travail en horaires décalés**. La dérogation concerne généralement le travail de nuit. Dans certains pays, elles sont autorisées également sous réserve d'application d'un taux salarial plus élevé.

À noter : à cette condition peut s'ajouter d'autres avantages en vue de la compensation liée aux risques du travail de nuit.

Des dérogations à la durée du travail sont aussi possibles pour les **opérateurs évoluant dans des secteurs spécifiques** (hôteliers, sanitaires ou de transport). Elles concernent la flexibilité des heures de travail du fait de la particularité des activités.

D'autre part, **les accords collectifs convenus entre l'employeur et les représentants du personnel** donnent aussi lieu à des possibilités de dérogations à la durée de travail. En l'occurrence, des réglementations spécifiques sur les heures supplémentaires et de pause peuvent être appliquées.

En ce qui concerne un salarié exposé à des risques professionnels, il devra effectuer ses horaires conformément à son planning. Néanmoins, il obtiendra le [compte professionnel de prévention \(C2P\)](#) qui est système de compensation.

Quelle est la durée maximale de travail ?

Un volume d'heures de travail maximal est imposé aux employeurs **afin de réduire les risques de surmenage ou de fatigue générale**. La législation prévoit une durée quotidienne et hebdomadaire à ne pas dépasser, ainsi qu'un droit au temps de pause.

Durée maximale quotidienne

Sauf dérogation, **la durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures**. Des exceptions sont autorisées dans les deux situations suivantes :

- Production imprévue en raison d'un surcroît d'activité ;
- Mise en œuvre d'un [accord collectif](#), avec une durée maximale quotidienne de 12 heures.

À noter : l'employeur peut imposer une durée de travail plus longue s'il a obtenu l'autorisation de l'inspection du travail.

Durée maximale hebdomadaire

En moyenne, **le volume horaire maximal hebdomadaire est de 44 heures**, durant une période de 12 semaines consécutives. Une limite de 48 heures est accordée pour une semaine. Si l'employeur demande une dérogation en cas de situations particulières, la limite acceptée est de 60 heures. En revanche, il doit disposer aussi de l'accord de l'inspection du travail.

Dans de nombreux pays, **le volume maximal de travail par semaine est de 40 heures**. Mais en pratique, il dépend des dérogations possibles, ainsi que des conditions stipulées dans la convention collective. L'entreprise peut **dépasser la moyenne de 44 heures, sans excéder 46 heures de travail**, sur une période de quatre mois (12 semaines) consécutives si :

- L'inspection du travail l'autorise ;
- Un accord collectif le prévoit.

Temps de pause

Les salariés doivent bénéficier d'un temps de pause quotidien **pour pouvoir se ressourcer**. Chaque entreprise est tenue d'en accorder aux employés, pour au moins 20 minutes, sans interruption pour 6 heures de travail consécutif.

En moyenne, une pause courte doit durer 15 minutes pour 4 heures de travail. Il

convient de savoir également que **le temps légal de pause déjeuner varie généralement entre 30 minutes à 1 heure.**

Quels temps de travail sont-ils comptabilisés dans la durée légale ?

Chaque travailleur doit être **rémunéré pour le travail fourni sur une période non chômée, et pendant les heures réglementaires.** Sur le plan administratif et RH, on parle de temps de travail comptabilisé dans la durée légale.

Heures d'équivalence

Les heures d'équivalence sont comptabilisées dans la durée légale de travail. Elles sont considérées comme étant des **heures de travail effectif pour des missions déterminées, mais comportent des périodes d'inactivité.**

Le **régime d'équivalence** tient en compte des périodes durant lesquelles le travailleur peut être sollicité en cas d'imprévu. Il permet de le rémunérer par rapport à son temps de présence et non à la durée de travail effectif.

Temps de travail effectif

La durée légale de travail est comptabilisée par rapport au [temps de travail effectif](#), pendant lequel le salarié **s'engage à suivre les directives données par l'employeur, sans pouvoir se livrer à des occupations personnelles.** Celui-ci inclut les moments consacrés aux :

- Pauses courtes et de restauration ;
- Déplacements professionnels ;
- Changements de tenue vestimentaire.

Les astreintes

Les astreintes sont également prises en compte dans la durée légale de travail. Il s'agit d'une période où le salarié est sollicité pour réaliser une mission alors qu'il se trouve en dehors du local de travail, mais sans forcément être disponible dans l'immédiat. La durée d'intervention est **comptabilisée en tant qu'heures travaillées.**

Les astreintes font l'objet d'une réserve que le salarié perçoit, soit en numéraire, soit sous forme d'avantages comme le repos. **S'il est appelé à intervenir pour une quelconque mission d'urgence**

, il doit en être avisé dans un délai raisonnable.

La **mise en place des astreintes** résulte généralement d'une convention d'entreprise ou d'un accord de branche. Elle vise à définir les aspects suivants :

- Le fonctionnement des astreintes ;
- Le mode et le délai d'avis aux salariés concernés ;
- Les modalités de compensation.

En l'absence d'un accord, la loi prévoit des dispositions concernant la prise de décision de l'employeur quant au fonctionnement des astreintes. Par exemple, il est tenu d'obtenir l'acquiescement du Comité social et économique, ainsi que celui d'un représentant de l'inspection du travail.

Après avoir obtenu leur consentement, **l'employeur devra tenir les salariés concernés au courant de la décision**, soit par :

- Téléphone ;
- E-mail ;
- LRAR ;
- Lettre remise en main propre.

À noter : l'information doit parvenir aux destinataires sous un délai de 15 jours avant la date indiquée pour les astreintes.

Comment calcule-t-on le temps de travail effectif d'un salarié ?

Le calcul du temps de travail effectif d'un salarié **peut s'effectuer par l'obtention du taux horaire**. Cette méthode consiste à additionner les heures travaillées par jour. Mais il est également possible de se baser sur le temps effectif de travail hebdomadaire, en faisant la somme des heures travaillées par jour durant une semaine.

Une autre méthode consiste à effectuer une **multiplication des heures réalisées par le nombre de jours travaillés au cours de la semaine**. Notons qu'en plus des heures travaillées, le calcul du temps effectif de travail tient compte des éléments suivants :

- Heures supplémentaires ;
- Astreintes ;

- Heures d'équivalence ;
- Déplacements professionnels ;
- Pausés courtes et de restauration.

D'autres motifs peuvent donner lieu à la rémunération d'un salarié. En effet, dans la liste figurent :

- Les jours de congés payés et jours chômés exceptionnels ;
- Le congé maladie ;
- La consultation médicale ;
- Les heures de formation ;
- Les heures de représentation du personnel à des événements en dehors du local de travail.

Dans certaines entreprises, le calcul s'effectue **au forfait jours**. Cette méthode est généralement utilisée pour la rémunération des cadres. Elle prend en compte le nombre de jours travaillés, dont 218 jours travaillés par an, au maximum.

Seuls les salariés dont la rémunération est comptabilisée par taux horaire sont concernés par le calcul des heures supplémentaires dans le temps effectif de travail. Ce n'est alors pas le cas pour les salariés rémunérés en forfait jours. En conséquence, les surplus d'heures faisant un total supérieur à 40 heures par semaine seront considérés comme heures supplémentaires. Ils font l'objet d'une majoration en fonction de la tranche horaire dans laquelle le salarié a accompli son travail, soit :

- Plus de 25 % du taux horaire par heure pour une intervention dans les huit premières heures de travail ;
- Plus de 50 % du taux horaire par heure à partir de la neuvième heure de travail.

Comment les heures de travail sont-elles décomptées ?

La méthode de décompte des heures de travail consiste à **se baser sur les horaires réglementaires appliqués à l'ensemble du personnel**. L'employeur doit tenir un tableau de bord comportant la situation des heures administratives travaillées et des heures supplémentaires effectuées par personne.

Horaires de travail collectifs

Les horaires de travail collectifs sont définis par une convention collective que

l'ensemble du personnel doit respecter. **Les heures de prise de poste, de fin d'activité et de pause sont préétablies** et communes à l'ensemble des salariés.

Il convient de savoir que les horaires de travail collectifs **peuvent prendre différentes formes**. Dans certaines [sociétés](#), la plage horaire est d'une demi-journée (dans l'après-midi par exemple). Ce système est fréquemment mis en place dans les agences d'outsourcing. Les équipes sont divisées en « shift jour » et « shift nuit ».

Horaires de travail individualisés

Les horaires de travail individualisés **donnent aux salariés la possibilité de modifier leurs heures de travail selon leurs besoins**, tout tenant compte de l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Aussi appelé flexibilité d'horaires de travail, le système permet de commencer et arrêter le travail à l'heure que l'on souhaite.

Chaque membre du personnel peut bénéficier d'horaires individualisés, **sous validation de sa demande**. La procédure impose à l'employeur de consulter en amont le comité social et économique avant de pouvoir prendre sa décision.

Par la suite, l'inspection du travail prendra le relais pour effectuer une validation à son niveau. Le salarié peut obtenir l'accord de son employeur, après deux mois environ. **Le décompte des heures travaillées dans les horaires individualisés** tient compte d'une plage fixe.

Il s'effectue à l'aide d'un **système de pointage**, qui permet de recueillir les données enregistrées concernant les entrées et les sorties du salarié. Elles seront ensuite déversées dans un logiciel d'établissement de paie, en tenant compte des différents critères de rémunération.

Est-il possible de réduire les heures de travail ?

Réduire les heures de travail peut avoir des impacts sur la rémunération, ainsi que tous les avantages du salarié. Mais aujourd'hui, il reste possible de **travailler pendant 32 heures seulement, sans déduction de salaire**.

La **validation d'une demande de réduction des heures** dépend des conventions ou des politiques internes de chaque entreprise. Si les parties prenantes d'un accord collectif consentent à la possibilité de réduction des heures de travail, quelques options d'usage du droit s'offrent à elles.

Le **travail à temps partiel** en fait partie. Il s'agit du moyen le plus courant auquel on

peut avoir recours pour réduire les heures de travail, sans qu'un tel choix n'ait aucun impact sur le salaire. Le salarié exercera ainsi son travail à des heures réduites. Le [règlement intérieur](#) prévoit les diverses conditions d'application comme celles qui concernent la base salariale et les avantages.

Le [CDD à temps partiel](#) est un contrat de travail conclu pour les salariés dont la durée de travail est **inférieure à la durée légale ou conventionnelle**.

La **modification des horaires** constitue également une option possible. Il est possible de réduire les heures de travail en acceptant les propositions de changement décidées par l'employeur. À titre d'exemples, il peut s'agir :

- Du raccourcissement des jours travaillés sur une période déterminée ;
- D'une demande d'horaires flexibles.

À noter : en saisissant l'occasion, le salarié peut consacrer plus de temps à ses besoins personnels.

La **réduction de la durée de travail hebdomadaire** fait aussi partie des options possibles. Travailler moins de cinq jours par semaine constitue une solution avantageuse pour diminuer le temps de travail. En revanche, cette possibilité dépend des conventions collectives de l'entreprise visant à maintenir un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

La **demande de congés spécifiques** figure également dans la liste des possibilités. Certaines entreprises les appliquent à l'avantage des salariés qui souhaitent prolonger la durée de leur permission de s'absenter.

À noter : selon l'employeur, l'autorisation peut concerner par exemple des congés sabbatiques. Elle permet de réduire de manière astucieuse les heures de travail, tout en restant en conformité avec la loi.

Comment augmenter les heures du travail ?

L'option la plus courante pour augmenter les heures du travail consiste à **prendre des heures supplémentaires**. Il s'agit des heures de travail accomplies en dehors du temps de travail à respecter par semaine.

Ce temps de travail supplémentaire **donne au salarié le droit de jouir d'une augmentation de la rémunération, sous conditions**. En effet, le recours à cette option est soumis à des réglementations. La loi dispose que **le salarié à 24 heures pour tenir l'employeur informé de son souhait**

de prendre des heures supplémentaires. En revanche, ce délai peut être discutable dans le cadre d'un accord collectif mis en place entre les collaborateurs et l'employeur.

À noter : il est alors possible de réduire le délai pour en informer le supérieur hiérarchique.

Toute augmentation d'heures de travail implique généralement une rémunération supplémentaire. Les **heures supplémentaires effectuées par les travailleurs non cadres** font l'objet d'un paiement majoré. Le calcul est basé sur le temps de travail effectif.

La loi prévoit une **limite maximale des surplus d'heures** qu'il est possible de prendre au-delà des horaires administratifs. Le salarié a la possibilité de faire 220 heures supplémentaires maximum par an.

Des cas de dérogation peuvent survenir en fonction du secteur d'activité ou d'autres conditions régissant les projets d'une entreprise. Il est bon de noter que le supérieur hiérarchique et le responsable RH doivent **tenir un registre pour comptabiliser les heures supplémentaires** effectuées par les salariés.

Que faut-il savoir sur la durée du travail d'un mineur ?

Toute personne ayant moins de 18 ans est dite mineure. Le mineur **peut travailler à partir de ses 16 ans**. Des règlements le protègent dans le cadre du travail. Ils englobent les droits :

- Aux congés ;
- À la couverture sociale.

En règle générale, l'âge de scolarisation oblige les mineurs à n'intégrer le monde professionnel qu'en atteignant la majorité. Mais sous certaines conditions, **ils peuvent travailler durant la période des vacances scolaires**. En effet, ils doivent :

- Obtenir l'accord de l'inspecteur du travail ;
- Avoir l'autorisation du représentant légal (parent ou tuteur) ;
- Réaliser uniquement des travaux légers ;
- Exercer l'activité uniquement pendant les vacances scolaires durant 14 jours ouvrés, au minimum.

Le mineur a droit à un **temps de pause minimal de 30 minutes pour un travail de plus de 4h30**

. Par ailleurs, la durée légale maximale de travail est de 4h30 consécutives pour le travailleur. Et il peut travailler au-delà de 7 heures par jour, à raison de 35 heures par semaine.

Le mineur ne peut effectuer aucun surplus d'heures (heures supplémentaires). Concernant le repos, la reprise du poste ne doit pas avoir lieu moins de 14 heures avant l'heure de début indiquée. Quant au repos hebdomadaire, il est obligatoirement de 2 jours sans interruption, soit le week-end par exemple.

Il est aussi formellement interdit de faire travailler un salarié de moins de 16 ans pendant la nuit. Il convient de préciser que l'employeur ne doit pas non plus attribuer une tâche au mineur de 20 heures à 6 heures du matin. En revanche, des dérogations sont possibles si ce dernier travaille dans un **domaine artistique ou bien médiatique** :

- Émissions télévisées ou radiophoniques ;
- Cinéma ;
- Spectacle.

Les **règles concernant le travail de nuit** sont contournables également s'il s'agit d'une intervention d'urgence en cas d'accident. D'autre part, tout mineur âgé entre 16 et 18 ans peut travailler durant les jours fériés, uniquement dans les domaines suivants :

- Crèmerie, pâtisserie et boulangerie ;
- Restauration et hôtellerie ;
- Spectacle et cinématographie.

FAQ

Pourquoi est-il interdit de travailler plus de 48 heures d'affilée ?

Il n'est pas autorisé de faire travailler ses collaborateurs pendant 48 h d'affilée parce qu'un temps de travail trop long risque de nuire à leur santé. Selon une étude menée par l'OMS, ce dernier augmente le risque de décès dû à :

Un accident vasculaire cérébral ;

Une maladie cardiaque.

Quel est le temps de pause accordé au salarié pour 8 heures de travail ?

Dès lors que le salarié travaille 6 heures par jour, l'employeur est tenu de lui accorder au moins 20 minutes de temps de pause minimum, sans interruption. Cette durée peut être plus longue, en fonction des dispositions prévues dans la convention d'entreprise.

Comment bien gérer le temps de travail des collaborateurs ?

Il convient de bien gérer le temps de travail des collaborateurs pour respecter le processus mis en place et atteindre les objectifs de l'entreprise. Il est nécessaire de planifier les tâches, en tenant compte des facteurs qui garantissent la productivité et en prenant en considération certains détails comme le caractère urgent d'une mission.