

## QU'ENTEND-ON PAR DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL ?

La durée légale du travail est fixée à 35 heures pour l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif ([voir fiche 1](#)) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### 1. A quoi sert la durée légale ?

**La durée légale du travail n'est pas une durée obligatoire ; elle constitue une référence essentiellement comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires et pour le calcul du salaire minimum mensuel.**

Ainsi, l'abaissement de la durée légale du travail de 39 à 35 heures par la loi Aubry ne signifie pas que les horaires de travail doivent être fixés obligatoirement à 35 heures par semaine. Les entreprises restent libres de pratiquer une durée effective du travail inférieure ou supérieure à 35 heures à condition de respecter dans ce second cas les réglementations relatives à la durée maximale du travail et aux heures supplémentaires.

### 2. Calcul de la durée légale

**Pour calculer l'horaire de travail des salariés, seul le temps de travail effectif et non le temps de présence ou le temps rémunéré doit être pris en compte : ce n'est pas parce qu'une période est rémunérée par l'employeur qu'elle est comprise dans le temps de travail effectif.**

Selon le Code du travail (art. L. 212-4), **la durée du travail effectif 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.**

Certains temps d'inactivité sont également assimilés à du temps de travail effectif : c'est notamment le cas des visites médicales obligatoires ou des heures de délégation pour les représentants du personnel.

En revanche, d'autres périodes (congrés payés ou pour événements familiaux) ou absences (pour maladie par exemple) bien que rémunérés ne sont en général pas assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail (sauf disposition expresse d'un accord ou d'une convention collectifs).

Le Code du travail apporte des précisions en ce qui concerne les temps consacrés aux pauses, à la restauration, à l'habillage et au déshabillage et au temps de déplacement professionnel.

Le régime d'autres périodes non travaillées (travail effectif ou non ; rémunération ou non) peut faire l'objet d'une négociation.

#### ◆ Les temps de pauses et les temps de restauration

Si le salarié est libre de ses mouvements et peut s'éloigner de son poste de travail, ce n'est pas du temps de travail effectif. C'est notamment le cas des pauses déjeuner pendant lesquelles le salarié n'est pas tenu de prendre son repas sur place mais peut le prendre dans une cantine ou à l'extérieur de l'entreprise.

La rémunération de pauses peut toutefois être prévue par un accord collectif ou par une clause d'un contrat de travail.

**La pause légale** : Aucun temps quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (article L. 220-2 du Code du travail). En pratique la pause légale correspond souvent à la pause déjeuner.

A noter que la pause, définie comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité notamment pour des motifs de sécurité.

#### ◆ Les temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail particulière est imposé par des dispositions législatives, réglementaires, un accord collectif, un règlement intérieur ou le contrat de travail et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps qui y est consacré n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf si un accord, un usage ou une clause du contrat de travail l'assimile à du temps de travail effectif.

En revanche, le salarié doit bénéficier de contreparties soit sous forme de repos, soit financières déterminées par un accord collectif ou par une clause du contrat de travail.

Lorsque les temps d'habillage et de déshabillage sont assimilés à du temps de travail effectif, aucune contrepartie légale n'est due.

Les dispositions sur les temps d'habillage ne sont entrées en vigueur qu'au 1er janvier 2003 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

#### ◆ Les temps de formation

La loi opère une distinction en fonction de **l'objet de la formation** (article L. 932-2 du Code du travail). Le temps consacré à « l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois » est assimilé à du temps de travail effectif car cette adaptation est une obligation pour l'employeur. Les formations visant le développement des compétences personnelles des salariés « co-investissement » ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif à condition :

- tout d'abord, que ces formations soient organisées dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise ;
- ensuite, que l'initiative de la formation revienne au salarié ou qu'il donne son accord écrit ;
- qu'enfin la formation soit rémunérée.

Le refus du salarié de participer aux formations de développement de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### QUESTION / RÉPONSE

Le temps de douche est-il compris dans le temps de travail effectif ?

#### ◆ Le temps de déplacement professionnel

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 (article L.212-4 du Code du travail) : il n'est pas rémunéré et n'entre pas dans le décompte de la durée du travail pour l'application de la réglementation des heures supplémentaires.

Toutefois lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail, il ne s'agit pas de temps de travail effectif, mais une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, doit être allouée au salarié.

La contrepartie doit être déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque ce temps de déplacement coïncide avec l'horaire de travail il ne doit pas entraîner de perte de rémunération, sans qu'il soit pour autant considéré comme du temps de travail effectif.

#### QUESTION / REPONSE

Qu'en est il des déplacements entre divers lieux de travail ?

#### ◆ Les astreintes

Ce sont des périodes pendant lesquelles « le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise » (article L. 212-4 bis du Code de travail).

La période d'astreinte ne constitue pas du travail effectif ; elle est assimilée à du temps de repos à l'exception des temps d'intervention que les salariés effectuent pendant l'astreinte et qui sont, eux, considérés comme travail effectif.

Les astreintes peuvent être mises en place par convention ou accord collectif étendu, accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de tels accords, par décision unilatérale de l'employeur. Dans tous les cas, des contreparties financières ou en termes de repos doivent être prévues.

#### QUESTION / RÉPONSE

L'astreinte est-elle compatible avec les repos obligatoires (repos quotidien et hebdomadaire) ?

### 3. Durée maximale du travail

#### ◆ Quotidienne

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation (article L. 212-1 du Code du travail).

**Amplitude :** La durée maximale journalière de travail doit être combinée avec la durée du repos quotidien : tout salarié doit en effet bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (article L. 220-1 du Code du travail). Cette double obligation a pour conséquence de limiter l'amplitude maximale de la journée de travail à 13 heures.

#### ◆ Hebdomadaire

La durée maximale absolue du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises (article L. 212-7 du Code du travail).

**Repos hebdomadaire :** Il doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien ( article L. 221-4 du Code du travail), soit, au total, un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures.

#### ◆ Hebdomadaire sur 12 semaines

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est de 44 heures. Cette limite peut être portée à 46 heures par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche (article L. 212-7 du Code du travail).

## Questions / Réponses

- Le temps de douche est-il compris dans le temps de travail effectif ?

Dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du personnel des douches chaudes. Le temps passé à la douche est rémunéré mais n'est pas considéré comme du travail effectif (article R. 232-2-4 du Code du travail).

- Qu'en est il des déplacements entre divers lieux de travail ?

Cette hypothèse n'est pas envisagée par la loi. Selon la jurisprudence, les temps de trajet sont des temps de travail effectif, lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation à sa demande et ne peut vaquer à des occupations personnelles. C'est le cas lorsqu'un salarié conduit un véhicule ou du matériel, pour se rendre de l'entreprise à un chantier ou entre différents chantiers ou lieux de travail, ou bien lorsque les salariés sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur leur lieu de travail. Le trajet entre l'entreprise et le lieu de travail ou entre deux lieux de travail constitue alors du temps de travail effectif.

- L'astreinte est-elle compatible avec les repos obligatoires (repos quotidien et hebdomadaire) ?

Lorsque l'astreinte se situe durant une période de repos quotidien ou hebdomadaire, celui-ci est interrompu en cas d'intervention. Pour l'administration (circulaire DRT n° 2003-06 du 14 avril 2003), dans ce cas, un « repos intégral doit être donné à la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos » quotidien ou hebdomadaire.