

## DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

---

### DÉFINITION LÉGALE

L'article L. 3121-10 du Code du travail est ainsi rédigé :

*« Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 3111-1 du Code du travail, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ».*

Incidences :

- la durée légale n'est pas une durée obligatoire : l'entreprise peut par conséquent adopter une durée collective inférieure ou supérieure ;
- les heures supplémentaires sont calculées par référence à la durée légale. Seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- la notion de temps partiel est définie par référence à la durée légale du travail : en effet, selon l'article L. 3123-1 du Code du travail, les salariés à temps partiel sont les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail. Leur durée du travail doit, en outre, être inférieure à la durée collective.



## CHAMP D'APPLICATION

### ENTREPRISES CONCERNÉES

Sont concernés par la durée légale du travail :

- les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances qu'ils soient de nature publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- et les associations de quelque nature que ce soit.

### SALARIÉS CONCERNÉS

Les dispositions relatives à la durée du travail ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, certains salariés sont exclus de la législation relative à la durée du travail. Sont concernés par cette exclusion :

- les mandataires sociaux :

(PDG, DG de SA, Gérants de S.A.R.L. ... ) : ils ne sont pas liés à leur société par un contrat de travail et sont de ce fait exclus du champ d'application de la durée du travail ;

- les cadres dirigeants :

L'article L. 3111-2 du Code du travail prévoit que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre I et aux chapitres préliminaires, I<sup>er</sup> et II<sup>e</sup> du titre II du livre II du Code du travail. Les cadres dirigeants sont par conséquent exclus de la réglementation relative à la durée du travail.

- les forfaits jours :

Les salariés au forfait annuel en jour ne sont pas soumis à certaines dispositions sur la durée du travail, comme la durée légale hebdomadaire ou les durées maximales de **10** heures par jour ou **48** heures par semaine. Leur durée de travail est décomptée en jours (ou demi-journées) sur l'année.

- les VRP :

qui exercent leur activité hors du contrôle de l'employeur, dès lors qu'ils organisent librement leurs tournées sans contrôle de celui-ci ;

- les employés de maison et assistantes maternelles ;
- les concierges et employés d'immeubles d'habitation ;
- les gérants salariés déterminant eux-mêmes leurs horaires ;
- les travailleurs à domicile.

*Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994 – BOMT n° 94-9*



## **DATE D'APPLICATION DES "35 HEURES" HEBDOMADAIRES**

La durée prévue à l'article L. 3121-10 du Code du travail est applicable depuis le :

- 1<sup>er</sup> février 2000 aux entreprises dont l'effectif est à cette date de plus de **20** salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de **20** salariés reconnues par convention ou par décision de justice ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2002 aux autres entreprises et unités économiques et sociales y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à **20** salariés depuis plus de **12** mois consécutifs.



## NOTION DE DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail fixée à l'article L. 3121-10 du Code du travail ne revêt pas de caractère obligatoire pour l'entreprise. Une entreprise peut, par conséquent, établir sa durée du travail à un niveau supérieur ou inférieur à **35** heures hebdomadaires.

La durée du travail n'est ni la durée effective, ni la durée collective de l'entreprise.

## SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée légale du travail fixe le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Par conséquent, une entreprise soumise à la durée légale du travail doit appliquer le régime des heures supplémentaires lorsque :

- sa durée collective du travail est maintenue au-delà de **35** heures hebdomadaires ;
- ses salariés effectuent un nombre d'heures de travail supérieur à **35** heures au cours d'une semaine.

Par contre, les heures effectuées au-delà de la durée collective mais en deçà de la durée légale constituent des heures complémentaires et non des heures supplémentaires. Elles ne sont, par conséquent, pas majorées. Ces heures ne bénéficient pas non plus des déductions de cotisation pour heures supplémentaires.

*Circulaire n° DSS/5B/2007/358 du 01/10/2007*

## DÉROGATION AU CADRE HEBDOMADAIRE

Les partenaires sociaux peuvent, par voie d'accord collectif, s'écarter du cadre hebdomadaire comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les dérogations prévues par accord collectif peuvent notamment prendre la forme :

- de cycles de travail : les heures supplémentaires sont alors calculées à la fin du cycle ;
- d'une modulation du temps de travail : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord ;
- d'une annualisation du temps de travail : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à **39** heures hebdomadaires et **1 607** heures de travail par an.



## CAS PRATIQUES

### DURÉE COLLECTIVE / DURÉE LÉGALE

#### Durée hebdomadaire du travail

##### *Exemple*

*Une entreprise a une durée collective de 33 heures par semaine. Les salariés peuvent être amenés à effectuer des dépassements d'horaire.*

*Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut de convention ou d'accord, les huit premières heures sont rémunérées à 125 % et les suivantes à 150 %.*

*Article L. 3121-22 du Code du travail*

*L'entreprise pratique un décompte hebdomadaire du temps de travail. Dans ce cas, le régime des heures effectuées en sus de la durée collective est le suivant :*

#### *Régime des heures supplémentaires dans l'entreprise*

Durée du travail effectuée par le salarié	Taux horaire appliqué
de 0 à la 33 <sup>e</sup> heure	Taux normal
34 <sup>e</sup> et 35 <sup>e</sup> heures	Taux normal
de la 36 <sup>e</sup> à la 43 <sup>e</sup> heure	Majoration prévue par accord collectif avec un minimum de 10 %. À défaut, 25 %
de la 44 <sup>e</sup> à la 48 <sup>e</sup> heure	Majoration prévue par accord collectif avec un minimum de 10 %. À défaut, 50 %

#### Annualisation du temps de travail

##### *Exemple*

*Une entreprise a une durée collective de 1 508 heures par année. La durée hebdomadaire du travail est de 38 heures avec 15 jours de RTT.*

*L'accord d'entreprise ne fixe pas de seuil de déclenchement conventionnel des heures supplémentaires. Les salariés peuvent être amenés à effectuer des dépassements d'horaire.*

*Les heures supplémentaires sont rémunérées à 125 % pour les huit premières heures et à 150 % pour les suivantes. L'entreprise pratique un décompte hebdomadaire du temps de travail.*

Dans ce cas, le régime des heures effectuées en sus de la durée collective est le suivant :

**Régime des heures supplémentaires dans l'entreprise**

**Calcul des heures supplémentaires à la semaine**

Durée du travail effectuée par le salarié	Taux horaire appliqué
de 0 à la 38 <sup>e</sup> heure	Taux normal
39 <sup>e</sup> heure	Taux normal
de la 40 <sup>e</sup> à la 47 <sup>e</sup> heure	Majoration de 25 %
48 <sup>e</sup> heure	Majoration de 50 %

**Calcul des heures supplémentaires à l'année**

Durée du travail effectuée par le salarié	Taux horaire appliqué
de 0 à 1 580 heures	Taux normal
De 1 581 à 1 607 heures	Taux normal
Au-delà de 1 607 heures	Majoration de 25 % ou 50 % selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées