

DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION

ENTREPRISES CONCERNÉES

« Sont soumis aux dispositions sur la durée maximale du travail, les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, 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 et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit. Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique ».

Article L. 3111-1 du Code du travail

Charge de la preuve

La preuve du respect des durées maximales du travail et des temps de repos pèse uniquement sur l'employeur.

Sont concernés :

- le seuil de six heures de travail déclenchant le droit à la pause (Article L. 3121-33) ;
- le repos minimal de **11** heures à accorder au cours de chaque période de **24** heures (Article L. 3131-1) ;
- le plafond de **48** heures de travail hebdomadaire (Article L. 3121-35).

Cass. soc. 17 octobre 2012 pourvoi n° 10-17370

SALARIÉS EXCLUS

Ne sont pas soumis au régime de la durée maximale du travail :

- les cadres dirigeants définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail ;
- les cadres soumis à un forfait annuel en jours.

Pour les cadres soumis à un forfait en heures, la durée maximale s'applique. Toutefois, des dérogations peuvent s'appliquer par accord collectif.

CUMUL D'EMPLOIS

Règles concernant le cumul d'emploi

Les limites horaires sont également applicables en cas de cumul d'emplois. Aucun salarié ne peut effectuer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, et nul ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient à cette interdiction.

Articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du Code du travail

Exceptions

Sont exclus des interdictions prévues à l'article L. 8261-1 du Code du travail :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Sanctions

Le non respect des dispositions relatives au cumul d'emploi est sanctionné pénalement par l'article R. 8262-2 du Code du travail : les infractions à l'article L. 8261-1 du Code du travail sont punies de l'amende fixée pour les contraventions de V^e classe :

- **1 500 €** pour la 1^{re} infraction ;
- **3 000 €** en cas de récidive.

L'employeur doit, en cas de cumul d'emplois au-delà des limites horaires maximums, inviter le salarié à régulariser sa situation.

En cas d'inertie du salarié, l'employeur est autorisé à engager une procédure de licenciement.

Cass. soc. 31 janvier 1996 – Champcourt c/ Association du cercle St Joseph de Parthenay

Ainsi, une entreprise peut-elle valablement licencier un salarié lorsque celui-ci :

- a contrevenu aux prescriptions légales relatives au cumul d'emplois ;
- a indiqué accepter seulement une réduction du temps de travail impropre à régulariser sa situation, sans opérer de choix entre ses deux emplois après avoir été invité par l'employeur à régulariser sa situation.

Cass. soc. 1^{er} avril 2003 – Association Horizon c/Labi-Azria

Lorsque des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé dans une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale laissent craindre à l'inspecteur du travail que cette occupation constitue une infraction aux dispositions concernant le cumul d'emploi, il peut demander au chef d'entreprise d'exiger des ouvriers ou employés désignés une attestation écrite certifiant qu'ils ne contreviennent pas à ces mêmes dispositions.

Article D. 5221-37 du Code du travail

Les présomptions peuvent exister lorsque, par exemple, un salarié travaille de nuit ou le week-end en équipe de suppléance ou à temps partiel.

DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL

PRINCIPE

La durée maximale de travail quotidienne est de :

- 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;
- 10 heures pour les autres salariés.

Article L. 3121-34 du Code du Travail

Cette durée s'apprécie dans le cadre de la journée civile : 0 heure - 24 heures.

☞ *Pour apprécier la durée maximale du travail, il est tenu compte des heures de travail effectives du salarié et non de l'amplitude horaire.*

L'article L. 3121-34 du Code du travail n'est pas applicable aux cadres autonomes régis par une convention de forfait en jours.

DÉROGATIONS À LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE

Dérogations autorisées par l'inspection du travail

L'inspecteur du travail peut autoriser un dépassement à la durée quotidienne du travail dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Article D. 3121-15 du Code du travail

Les demandes de dérogations, accompagnées des justificatifs utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail. Ce dernier fait connaître sa réponse dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Article D. 3121-26 du Code du travail

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne du travail. Il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La demande de régularisation doit également être accompagnée de toutes les explications nécessaires sur les causes du dépassement de la durée maximale quotidienne du travail sans autorisation préalable.

Si l'entreprise se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, elle doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où elle s'est trouvée d'anticiper la décision attendue et en donner les raisons.

Article D. 3121-17 du Code du travail

Recours

Les recours hiérarchiques contre les décisions visées aux articles D. 3121-25 et suivants du Code du travail doivent être formés devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Dérogations conventionnelles

Il est possible également de déroger à la durée maximale quotidienne par accord collectif étendu, accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans tous les cas, la durée quotidienne est limitée à **12** heures par jour.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet d'une opposition syndicale.

Article D. 3121-19 du Code du travail

AMPLITUDE HORAIRE JOURNALIÈRE ET REPOS MINIMAL QUOTIDIEN

DÉFINITION DE L'AMPLITUDE HORAIRE

L'amplitude journalière du travail peut être définie comme un nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement.

L'amplitude horaire journalière se distingue de la durée journalière du travail par le fait qu'elle englobe notamment les interruptions de travail tels les temps de pause et le temps des repas.

LIMITES À L'AMPLITUDE HORAIRE JOURNALIÈRE

"Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives.

1. Une convention, un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent déroger aux dispositions relatives au repos quotidien dans des conditions fixées par décret, et pour les activités définies à l'article D. 3131-1 du Code du travail. il s'agit des :

- *activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;*
- *activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;*
- *activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;*
- *activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;*
- *activités qui s'exercent par périodes de travail fractionnées dans la journée.*

2. Les articles D. 3131-4 et suivants du Code du travail prévoient des dérogations aux dispositions relatives au repos quotidien en l'absence de convention ou d'accord collectif .

Ces dérogations sont applicables en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité. »

Cet article limite donc l'amplitude horaire des salariés à **13 heures par jour** y compris pour les cadres bénéficiant de convention de forfait en jours.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

CALCUL DE L'AMPLITUDE JOURNALIÈRE

L'amplitude du travail doit être calculée sur une même journée de **0 à 24 heures** et ne peut dépasser **13 heures**.

Exemple

Un salarié effectue une première vacation de 5 heures 30 à 9 heures et une seconde de 20 heures à 22 heures 30. Dans ce cas, l'amplitude de 5 heures 30 à 22 heures est égale à 17 heures et donc contraire à la loi.

Cass. soc. 18 décembre 2001 – Pica c/SA Segi Propreté

DÉROGATIONS AU REPOS MINIMAL QUOTIDIEN

Il est possible de déroger au repos quotidien de **11 heures** dans les conditions suivantes :

- par une convention, un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par l'article D. 3131-1 et suivants du Code du travail ;
- à défaut de convention ou d'accord collectif, dans les conditions prévues par le même décret, en cas de travaux urgents, en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Dérogations par convention ou accord

Par convention ou accord collectif

Il peut être dérogé aux dispositions sur le repos quotidien dans les conditions et selon les modalités fixées par convention ou accord :

- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
- pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- pour les activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Article D. 3131-1 du Code du travail

Par accord collectif étendu ou accord d'entreprise

Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la réduction de la durée du repos quotidien en cas de surcroît d'activité.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition syndicale prévue à l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Article D. 3131-4 du Code du travail

Repos minimum

Les accords dérogatoires ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de **9 heures**.

Article D. 3131-3 du Code du travail

Dérogations en l'absence d'accord collectif

Il est possible de déroger aux dispositions relatives au repos quotidien en l'absence d'accord collectif.

La dérogation peut intervenir en cas de surcroît d'activité.

La demande de dérogation doit être adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, dans un délai maximum de **15 jours** suivant la date de réception de la demande. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Travaux urgents

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé aux dispositions relatives au repos quotidien sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

Article D. 3131-5 du Code du travail

La dérogation au repos quotidien est également possible pour les salariés travaillant en équipes successives en cas de changement d'équipe. Cette dérogation doit intervenir à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement. Dans ce cas, la dérogation intervient sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

Les dérogations concernant le repos quotidien sont possibles à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par l'accord collectif.

Article D. 3131-6 du Code du travail

SANCTIONS PÉNALES

Les infractions à l'article L. 3131-1 du Code du travail (repos quotidien), sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la IV^e classe (**750 €** au plus).

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

JEUNES TRAVAILLEURS

La durée minimale du repos quotidien des travailleurs ne peut être inférieure à :

- **12** heures consécutives s'ils ont moins de **18** ans ;
- **14** heures consécutives s'ils ont moins de **16** ans.

Dérogations

Des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. En ce qui concerne les professions de la boulangerie, de la restauration et de l'hôtellerie, un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles ces dérogations peuvent être accordées.

Dans tous les cas, un repos continu de **12** heures consécutives doit être assuré aux jeunes travailleurs.

TEMPS DE TRAVAIL MAXIMAL ENTRE DEUX PAUSES

"Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur".

Article L. 3121-33 du Code du Travail

CHAMP D'APPLICATION

Tout salarié doit par conséquent bénéficier d'un repos minimum de **20** minutes dès lors qu'il accomplit un temps de travail quotidien de **6** heures.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel roulant ou navigant du secteur des transports.

DÉFINITION DU TEMPS DE PAUSE

Le temps de pause s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité.

Ce temps de pause 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.

Ainsi, le fait pour des salariés, durant la pause d'une demi-heure qui leur est accordée, de n'intervenir qu'en cas de nécessité et que cette période soit rémunérée et décomptée comme du temps de travail effectif, ne remet pas en cause la conformité de ce temps de pause aux dispositions légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 2003 - Syndicat Cgt Elf Atochem c/Sté Atofina anciennement dénommée Elf Atochem

RÉGIME JURIDIQUE DU TEMPS DE PAUSE

Le temps de pause, lorsque le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur, n'est pas considéré comme temps de travail effectif. Il n'est, par conséquent, pas rémunéré sauf dispositions plus favorables.

JEUNES TRAVAILLEURS

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à **4** heures et demie, les jeunes travailleurs de moins de **18** ans ainsi que les jeunes de moins de **18** ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité, doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30** minutes consécutives.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de **4** heures et demie.

Article L. 3162-3 du Code du travail

DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

PRINCIPE

La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser :

- **48** heures maximum par semaine (durée maximale hebdomadaire) ;
- **44** heures maximum sur une période quelconque de **12** semaines consécutives (durée maximale moyenne).

Articles L. 3121-35 et 3121-36 du Code du travail

Pour les apprentis ou les jeunes travailleurs de moins de **18** ans, la durée maximum autorisée est de **35** heures par semaine.

Article L. 3162-1 du Code du travail

Les limites sont établies par rapport à la semaine civile, soit :

- du lundi **0** heure au dimanche **24** heures.

Article L. 3122-1 du Code du travail

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une autre définition de la semaine civile.

DÉROGATIONS

Il est possible de demander des dérogations à l'inspection du travail pour des situations exceptionnelles, telles que le surcroît de travail.

Article R. 3121-13 du Code du travail

Dérogations à la durée moyenne hebdomadaire

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de **12** semaines consécutives peut dépasser **46** heures.

À titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de **46** heures.

Modalités

Les dérogations peuvent revêtir l'une des formes suivantes :

- dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de **50** heures sur une période de **12** semaines consécutives ;
- répartition de cette moyenne sur une période de plus de **12** semaines ;
- combinaison des deux modalités précédentes.

Procédure

Les dérogations exceptionnelles aux durées maximales hebdomadaires du travail ne peuvent être accordées que pour une durée qui doit être expressément fixée, dans chaque cas.

À l'expiration de la durée d'effet d'une dérogation, toute nouvelle dérogation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande de l'entreprise, qui est instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Les dérogations sont révocables à tout moment si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une dérogation.

Mesures compensatoires

Les dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :

- soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de **50** heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
- soit de prévoir, en faveur des travailleurs, des périodes de repos complémentaires ;
- soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.

La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision de dérogation.

Secteur géographique concerné par la dérogation

■ dérogation sur le plan national

Des demandes de dérogation concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national, sont adressées par l'organisation patronale intéressée au ministère du travail.

Ce dernier se prononce après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives du secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques, de la situation de l'emploi dans ce secteur.

Les dérogations sur le plan national font l'objet d'un arrêté du ministre chargé du travail.

■ dérogation sur le plan local

Les demandes de dérogation concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental sont adressées par l'organisation patronale intéressée au directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Celui-ci instruit les demandes après consultation des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de salariés concernées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés.

La décision est prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Intervention de l'inspection du travail

Dans les deux cas évoqués précédemment, l'entreprise ne peut user de la dérogation accordée qu'après décision de l'Inspection du travail statuant sur le principe et les modalités d'application de cette dérogation.

L'entreprise doit, au préalable, recueillir l'avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

Dérogation accordée en cas de "situations exceptionnelles"

Les employeurs qui ne relèvent pas d'un secteur couvert par une dérogation peuvent, pour faire face à des situations exceptionnelles propres à leur entreprise, demander l'octroi d'une dérogation particulière.

Cette demande qui doit être motivée est adressée, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, celui des délégués du personnel, à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de la dérogation.

Dérogations à la durée hebdomadaire absolue

Notion de circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de **48** heures.

Ces circonstances doivent entraîner temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

Procédure

Les demandes de dérogation doivent être adressées par les employeurs à l'inspecteur du travail.

La demande doit être assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et préciser la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

La demande doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'inspecteur du travail transmet la demande au directeur départemental du travail qui prend sa décision au vu du rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise est de nature à justifier l'octroi de la dérogation.

Effets de la dérogation

La décision prise suite à la demande de l'entreprise précise :

- l'ampleur de la dérogation ;
- la durée pour laquelle elle est accordée.

En tout état de cause, le dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de **60** heures par semaine.

Article L. 3121-35 du Code du travail

Sanctions

Les infractions aux durées maximales du travail, sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

Montant : **750 €**.

Article R. 3124-11 du Code du travail

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

DURÉES MAXIMALES QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES

Les jeunes travailleurs âgés de moins de **18** ans ainsi que les jeunes de moins de **18** ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant **8** heures par jour ou **35** heures par semaine.

Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement pour l'appréciation des durées maximales.

L'employeur doit laisser aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article L. 3162-1 du Code du travail

Dérogations

À titre exceptionnel, des dérogations à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire peuvent être accordées dans la limite de **5** heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Limite absolue

La durée du travail des jeunes travailleurs ne peut en aucun cas être égale à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

TEMPS DE PAUSE

Lorsque le temps travail quotidien est supérieur à **4** heures et demie, les jeunes travailleurs de moins de **18** ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30** minutes consécutives. Sont visés les salariés ou ceux qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

Par ailleurs, aucune période de travail ininterrompu ne doit excéder une durée maximale de **4** heures et demie.

Article L. 3162-3 du Code du travail

TABLEAU RÉCAPITULATIF : DURÉES MAXIMALES ET DÉROGATIONS

Période	Durée maximale	Dérogation administrative	Autres dérogations	
Journée <i>Article L. 3121-34 du Code du travail</i>	10 heures	Pouvant être accordée par l'inspecteur du travail dans les cas et selon les modalités prévus aux articles D. 3121-15 à D. 3121-19 du Code du travail	Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement sans porter la durée maximale quotidienne à plus de 12 heures	Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 10 heures
Semaine <i>Article L. 3121-35 du Code du travail</i>	48 heures	Pouvant être accordée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sans que le dépassement autorisé ne puisse porter la durée hebdomadaire à plus de 60 heures		Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 48 heures
Période quelconque de 12 semaines consécutives <i>Article L. 3121-36 du Code du travail</i>	44 heures	Pouvant être accordée au-delà de 46 heures selon les cas par le ministre chargé du travail, par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	Un décret peut être pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche qui fixe la durée maximale à 46 heures	Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année peut prévoir une durée maximale se substituant à celle de 44 heures
Journée et semaine pour les jeunes de moins de 18 ans ^(*)	8 heures par jour Durée légale du travail par semaine (35 heures par semaine)	Pouvant être accordée par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail, à titre exceptionnel et dans la limite de 5 heures par semaine		

^(*) qui sont travailleurs, apprentis ou accomplissant des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.

Circulaire du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

INSTRUCTION DGT 2010/06 DU 29 JUILLET 2010

L'instruction DGT 2010/06 du 29 juillet 2010 relative aux règles de compétence territoriale en matière de dérogation en durée du travail est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/gestiontemps/docs/EA67.pdf

