



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Les-durees-maximales-de-travail>

Les durées maximales de travail

- Droit du travail
- Le temps de travail



Date de mise en ligne : vendredi 15 avril 2016

Description :

La santé et la sécurité des travailleurs sont des droits protégés au niveau international et européen. Afin de garantir ces droits, la loi française fixe des durées maximales de travail qui ne peuvent être dépassées.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

La santé et la sécurité des travailleurs sont des droits protégés au niveau international et européen. Afin de garantir ces droits, la loi française fixe des durées maximales de travail qui ne peuvent être dépassées.

Il existe en la matière une durée maximale quotidienne et une durée maximale hebdomadaire. En cas de conflit, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a bien respecté ces durées maximales de travail pour ses salariés.

La durée quotidienne maximale

1) La règle de principe pour les travailleurs adultes

Le Code du travail fixe à **10h le temps de travail effectif maximum pour une journée.**

Il convient de préciser que le décompte des 10h de travail maximum par jour ne comprend que le temps de travail effectif. Ainsi, le temps de repas, le temps de pause ou encore les temps d'habillage ou de déshabillage ne sont pas pris en compte.

Par exemple : un salarié arrive sur son lieu de travail à 7h50, il prend 10 min pour revêtir sa tenue de travail, puis débute à son poste de travail à 8h. Il prend ensuite une pause déjeuner entre 12h et 13h et travaille jusqu'à 18h. Au cours de cette journée, il aura effectué 9 heures de travail effectif (de 8h à 12h, puis de 13h à 18h).

2) La règle pour les jeunes travailleurs

La santé des jeunes travailleurs, c'est-à-dire des travailleurs de moins de 18 ans, étant plus fragile, le temps de travail maximum qui leur est applicable est fixé à **8 heures par jour.**

3) Les dérogations possibles

Les dérogations à la règle des 10h maximum par jour sont possibles dans deux cas et ce jusqu'à 12h maximum par jour :

- ▶ **par accord collectif d'entreprise.** L'employeur doit impérativement informer et consulter le Comité d'entreprise
- ▶ **par autorisation de l'inspecteur du travail** : l'employeur doit adresser une demande de dérogation à l'inspecteur du travail territorialement compétent. Cette demande doit être motivée par un surcroît temporaire d'activité et doit préciser la période pendant laquelle la dérogation s'appliquera.

4) La sanction en cas de non respect de la durée maximale journalière

En cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que les durées maximales de travail ont bien été respectées dans son entreprise. S'il est constaté que la durée maximale quotidienne n'a pas été respectée, l'entreprise devra

payer une contravention de 4e classe, soit 3 750 euros. Cette contravention sera appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le non-respect de cette durée maximale. De plus, le salarié pourra solliciter des dommages et intérêts devant le Conseil des prud'hommes.

Les durées hebdomadaires maximales

1) La règle de principe pour les travailleurs adultes

Le Code du travail fixe à **48h la durée maximale de travail effectif au cours d'une semaine civile**. Ainsi, un salarié ne pourra effectuer plus de 48h de travail par semaine en faisant des heures supplémentaires.

De plus, il n'est pas possible que le salarié effectue durant toute l'année des semaines le conduisant à effectuer 48h de travail effectif. La loi fixe en effet une **moyenne de 44h sur 12 semaines (soit 3 mois)** maximale que l'employeur doit respecter.

Par exemple : un salarié effectue durant un mois des semaines à 48h, le mois suivant il effectue 40h par semaine, puis le mois suivant encore 40h par semaine. La moyenne des 44h sur 3 mois est respectée, puisque le salarié a effectué en moyenne 42 heures sur les 12 semaines.

2) La règle pour les jeunes travailleurs

La durée maximale pour les travailleurs de moins de 18 ans est fixée à **35h par semaine**.

3) Les dérogations à la durée maximale hebdomadaire

Il existe deux types de dérogation possible à la durée maximale hebdomadaire :

- ▶ **des dérogations accordées par l'inspecteur du travail** : la dérogation est accordée en cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée. La dérogation administrative ne peut conduire à autoriser à travailler plus de 60h par semaine (sauf dans le secteur de l'agriculture où le plafond est porté à 72h)
- ▶ **des dérogations accordées pour les entreprises visées par un décret** : la dérogation permet à l'entreprise de déroger à la moyenne de 44h sur une période de 12 semaines, l'entreprise est autorisée à porter cette moyenne à 46h sur 12 semaines. Pour ce faire, il est nécessaire qu'un accord de branche autorise cette dérogation ainsi qu'un décret.

4) Les sanctions en cas de non respect de cette durée maximale

Le non respect de ces règles constitue une contravention de 4e classe, soit une amende de 3 750 euros pour l'entreprise, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non respect. Les salariés, qui seraient amenés à travailler au-delà de cette durée maximale, peuvent solliciter non seulement le paiement des heures excédentaires mais également des dommages et intérêts devant le Conseil des prud'hommes.