

# Durée du travail et organisation du temps de travail

**SECTEUR PRIVÉ**



# Définition de la durée du travail

La définition légale du temps de travail effectif est conforme à la directive européenne selon laquelle le temps de travail est défini par toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et aux pratiques nationales.



# Règles sur les Durées quotidiennes

- Le repos quotidien
- L'amplitude
- La pause
- La durée du travail
  - de jour
  - de nuit



# Le repos quotidien

- Code du travail durée minimum de repos entre deux journées de travail : 11 heures.
- Possibilité de déroger à ce repos minimum par accord de convention collective ou de branche.
- Soit en cas de surcroît d'activité par accord d'entreprise ou avec accord de l'inspection du travail.

- 
- Toute dérogation doit (obligatoire) donner lieu
    - soit à repos compensateur équivalent
    - soit à contrepartie.



# L'amplitude de la journée de travail

- On appelle amplitude l'étendue de la journée de travail englobant les heures de travail effectif et les temps de repos.
- L'amplitude se distingue ainsi de la durée quotidienne du travail effectif.
- L'amplitude de travail, d'une durée maximale de 13 heures en principe, doit être calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures.

(voir aussi article L 313-23-1 CASF)



# La pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que 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 (code du travail)



# La pause

Les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles

Certaines conventions prévoient que lorsque la pause est consacrée au repas, elle ne peut être inférieure à 30 mn.



# Durée quotidienne du travail

- La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, c'est-à-dire de 0 heure à 24 heures.
- 7 heures maximum pour les salariés de moins de 18 ans.
- 10 heures maximum pour les autres salariés.



# Dérogations à la durée maximale quotidienne

- Il peut être dérogé à la limite journalière maximale de travail fixée à 10 heures par deux moyens :
- par convention ou accord collectif étendu ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition. Mais le dépassement ne doit pas avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures  
(voir tout de même article L 313-23-2 CASF transferts)



par autorisation de l'inspection du travail, en cas de surcroît temporaire d'activité imposé, notamment pour l'un des trois 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 ; des travaux saisonniers ; des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.



# Durée du travail quotidien des travailleurs de nuit

- La durée maximale est de huit heures (code du travail).
- Dérogations possibles par accords de branches étendus moyennant repos équivalent à la durée du dépassement.



# Règles sur les durées hebdomadaires

(concernent les salariés à temps plein)

- Durée légale
- Durée minimale
- Durées maximale
- Durée maximale moyenne
- Durée maximale en cas de circonstances exceptionnelles



# Durée légale hebdomadaire

- Durée légale : il s'agit de la durée hebdomadaire au-delà de laquelle les heures sont considérées comme des heures supplémentaires et au dessous de laquelle le salarié est considéré à temps partiel.
- Durée légale : Depuis le 1er janvier 2002, la durée légale fixée par le code du travail est de 35 heures hebdomadaires.



# Durée légale hebdomadaire

- Des Accords de branches, des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent fixer une durée légale inférieure. C'est la durée applicable dans l'entreprise qui est prise en considération pour le déclenchement des heures supplémentaires et pour définir les temps partiels.
- Attention cela ne veut pas dire que les salariés ne font pas plus de 35 heures, cela veut dire que si le salarié fait plus de 35 heures durant la semaine, à partir de la 36ème heure, il s'agit d'heures supplémentaires.



## Durée minimale hebdomadaire pour les salariés à temps plein:

- Cette durée minimale peut être fixée par les accords de branche ou conventionnels dans le cadre de la modulation ou du cycle.
- En ce qui concerne les accords de branche de notre secteur et uniquement dans le cadre de la modulation:
  - CCU : 24 heures (seuil négociable dans l'entreprise)
  - BASS : 21 heures
  - BMAD : 28 heures



# Durée maximale hebdomadaire

- La durée maximale hebdomadaire fixée par le code du travail est de 48 heures et de 40 heures pour les salariés de nuit.
- Une durée inférieure peut être fixée par les accords :
  - CCU : 48 heures
  - BASS : 44 heures et 44 heures de nuit
  - BMAD : 48 heures, 40 heures dans le cadre de la modulation



# Durée maximale hebdomadaire moyenne

- La durée moyenne ne doit pas dépasser 44 heures sur douze semaines.
- Éventuellement 46 heures si un décret le permet, ce qui n'est pas le cas dans nos conventions collectives.



# Durée maximale en cas de circonstance exceptionnelle

- En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de 48 heures, sans toutefois que ces dépassements puissent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.



# Durée maximale en cas de circonstance exceptionnelle

- Ces dérogations ne peuvent être envisagées que sur le plan de l'entreprise et selon des modalités définies par la loi.



# L'horaire collectif

- Définition
- Principe
- Formalités
- Affichage
- Horaire collectif par cycle
- Horaire collectif par modulation



# Définition de l'horaire collectif

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif, fixé par l'employeur, indiquant les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les temps de pause. L'horaire collectif s'entend de tout horaire appliqué uniformément à une collectivité déterminée : l'ensemble des salariés de l'établissement ou une partie seulement de ceux-ci. L'entité peut alors être définie par la communauté du lieu de travail (atelier) et/ou l'appartenance à une structure chargée d'une fonction particulière (service) ou à un groupe de personnes travaillant à une même tâche (équipe).



# Le principe de l'horaire collectif

- Établi suivant l'horaire légal, il fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, en dehors desquelles aucun salarié, sauf cas de force majeure, ne peut être occupé.
- Le code du travail a toutefois assorti le principe de l'interdiction d'emploi hors de l'horaire affiché d'une réserve en cas d'utilisation urgente d'heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel, ne nécessitant pas une modification de l'horaire collectif considéré.



# Formalités de l'horaire collectif

- En application des dispositions de l'article L.432-3 (2323-27 et 29), la fixation initiale des horaires et toute modification importante de ces horaires doit être soumise, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel



- Préalablement à l'affichage, un duplicata de l'horaire qui va être affiché doit être transmis à l'inspecteur du travail. Cette formalité doit se renouveler chaque fois que l'horaire est modifié. Ces opérations sont préalables à l'entrée en vigueur de l'horaire



# Horaire collectif affichage

- Aucune forme particulière n'est imposée pour l'affichage, qui doit toutefois être apparent et lisible, l'horaire devant être établi suivant l'heure égale, daté et signé par le chef d'établissement ou son représentant
- Les périodes de travail mentionnées sur l'affichage doivent s'entendre comme excluant les coupures et temps de pause. L'affichage doit comporter, en les distinguant, les temps de travail et les temps de pause, ainsi que les coupures



# Horaire collectif par cycle

- Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycle dans les conditions fixées à l'article L. 212-7- 1(3122- 2 et 3) du code du travail, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail



# Horaire collectif par modulation

- Dans les établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif de modulation dans les conditions fixées à l'article L. 212-8 (3122-9), l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article L. 212-8 (3122-12 et 13) ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif



# Organisation hebdomadaire

- Horaire fixe 35 heures par semaine. Affiché et déposé à l'inspection du travail.
- Si le salarié est absent (maladie ou autre) une ou plusieurs journées, il reprend son travail sur son horaire habituel sans conséquence sur son rythme de travail.
- Le salarié ne doit aucune heure à son employeur et l'employeur ne doit aucune heure au salarié.



# Quatre types d'organisation du travail

- L'horaire hebdomadaire
- Le cycle
- La modulation
- Organisation hebdomadaire avec jours RTT

**Ces quatre types d'organisation doivent être utilisés indépendamment les uns des autres et ne peuvent en aucun cas être combinés**



# 1 Organisation hebdomadaire

- L'organisation du temps de travail (horaire planning) , se répète à l'identique chaque semaine.



# Organisation hebdomadaire et heures supplémentaires

- Le décompte se fait semaine par semaine du lundi 0 heure au dimanche 24 heures (**aucun compte mensuel ou annuel**).
- Ne sont prises en compte que les heures effectivement travaillées. (attention toutefois à la règle du maintien de salaire pour les jours fériés et repos compensateur)



# Organisation par cycle

- Si le salarié est absent (maladie ou autre) une ou plusieurs journées, il reprend son travail sur son horaire habituel sans conséquence sur son rythme de travail.
- Le salarié ne doit aucune heure à son employeur et l'employeur ne doit aucune heure au salarié. Il n'est pas question de rajouter des heures au salarié sur le restant du cycle pour récupérer des heures soi disant non effectuées.



# Organisation par cycle et heure supplémentaires

- Le décompte se fait par cycle (aucun décompte annuel). Le seul décompte hebdomadaire concerne la durée maximale de travail hebdo.
- Ne sont prises en compte que les heures effectivement travaillées (attention au respect de la règle du maintien de salaire pour les jours fériés et repos compensateur).



## 3 Organisation par modulation

- L'horaire est fixé avant le début de la période de modulation, il s'agit de la programmation indicative. Avec des périodes de haute activité et de basse activité.
- Ces horaires peuvent être modifiés pour les raisons et selon des modalités prévues par accord



# Organisation par modulation

- Lorsque le salarié est absent (maladie ou autre absences conventionnelles), il reprend son horaire sur le planning indicatif prévu.
- Le salarié ne doit aucune heure à son employeur et l'employeur ne doit aucune heure au salarié. Il n'est pas question de rajouter des heures au salarié sur le restant de la période de modulation pour récupérer des heures soi disant non effectuées.



# Modulation et compteurs d'heures

- Deux décomptes d'heures doivent être tenus par l'employeur
- Un compteur d'heures prises en compte pour la rémunération.
- Un compteur d'heures relatif à la réglementation et notamment pour le calcul des heures supplémentaires.



# Modulation et heures rémunérées

- Le compteur d'heures rémunérées sert à vérifier que l'employeur ne fait pas récupérer les heures d'absences au salarié.
- Dans ce compteur sont prises en compte les heures d'absence ce qui fait que même si le salarié ne dépasse pas le seuil dans le décompte des heures supplémentaires, il peut le dépasser dans ce compteur et ces heures en plus doivent être rémunérées au taux normal
- En aucun cas, en fin d'année, si le salarié n'a pas atteint le nombre d'heure annuel fixé par l'accord, il ne doit des heures à son employeur



# Modulation et heures supplémentaires

- Deux décomptes différents
- Le premier hebdomadaire uniquement en cas de dépassement de la durée maximale hebdo. Dans ce cas là repos compensateur et majoration sont dus immédiatement.
- Par contre ces heures supplémentaire majorées immédiatement ne seront pas majorées une seconde fois en fin d'année et seront déduites du total



# Modulation et heures supplémentaires

- Le second décompte se fait annuellement sur la base fixée par l'accord applicable.
- Dans les deux cas, ne sont prises en compte que les heures de travail effectivement travaillées et les heures de repos compensateur.( les heures de jours fériés chômées ne sont prises en compte que si elles ne sont pas déjà déduites du nombre d'heures annuelles).



# Modulation et heures supplémentaires

- Pour calculer le taux de majoration des heures supplémentaires en fin de période de modulation, on divise le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre de semaines travaillées.



## 4 Les jours de RTT

Deux types d'organisation peuvent être prévues avec octroi de jours de RTT :

- soit pris de manière préétablie sur une période de quatre semaines.
- Soit pris de manière annuelle selon les modalités fixées par accord



# Jours RTT mode d'organisation du travail

- Les salariés ont une organisation du travail de type hebdomadaire avec un nombre d'heures hebdo entre 35 et 39 heures.
- Chaque heure réellement effectuée au-delà de 35 heures ouvre droit à jour RTT jusqu'à éventuellement 2 jours toutes les 4 semaines ou 23 jours par an.
- Les absences n'ouvrent pas droit aux jours RTT



# Jours RTT et heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires sont calculées semaine par semaine.
- Chaque heure qui dépasse le nombre d'heure hebdomadaire fixé par l'accord ouvre droit à majoration et éventuel repos compensateur pour les jours RTT annuels.
- Chaque heure dépassant 39 heures durant une semaine dans le cas de jours RTT par période de 4 semaines ouvre droit à majoration et éventuel repos compensateur



# Jours RTT et heures supplémentaires

- En fin d'année ou de la période de 4 semaines un calcul est fait qui doit permettre de payer en heures supplémentaires les heures dépassant le seuil fixé par la convention collective. En principe, ce cas de figure ne peut se produire que si les jours RTT durant les 4 semaines ou les jours RTT annuels n'ont pas été pris ou si des heures supplémentaires n'ont pas été payées au moment où elles ont été effectuées



# Jours RTT et prise des jours

- Jours de RTT sur l'année La moitié des jours est pris au choix des salariés, l'autre moitié est fixée par l'employeur.
- Jours de RTT sur 4 semaines Les jours sont programmés par l'employeur.
- Toute absence lors d'un jour RTT donne droit à récupération de ce jour RTT