



## LE TEMPS DE TRAVAIL

Présentation faite par le cabinet LBBa -2017 / <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

D

définition :

Sauf dérogations conventionnelles ou collectives, le salarié est soumis à **une durée légale de travail de 35 heures par semaine**. Des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire, sont également imposées. Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues, sauf dispositions prévues.

Doivent être considérés comme temps de travail,

- Le temps de travail « effectif » ou « temps pendant lequel le/la salarié-e est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».
- Le temps de trajet si le salarié doit se rendre sur un autre site dans le cadre de son travail.
- Les assimilations au temps de travail effectif, comme la formation professionnelle, les visites médicales obligatoires, les réunions dans le cadre du droit à l'expression, les réunions dans le cadre d'une formation des représentants du personnel, les heures supplémentaires ...
- Les astreintes : Pour TF1, seule la durée de l'intervention sur le site est considérée comme du temps de travail effectif (accord d'entreprise p44)

Les temps de repas ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, cependant, les temps de pause le sont si le /la salarié-e reste à disposition de l'employeur. Les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, non plus.

### La durée et les horaires de travail

Le temps de travail dépend du secteur d'activité, des accords passés au sein des entreprises publiques ou privées, mais également du métier exercé.

La durée et les horaires sont définis par les accords de branche ou d'entreprise mais peuvent également être modifiées par annexes selon le service concerné.

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- **35 heures par semaine**
- **151,67 heures par mois**
- **1 607 heures par an**

Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.

La durée légale annuelle moyenne du travail effectif d'un collaborateur à temps plein ne pourra être supérieure à 217 jours travaillés pour un cadre (hors cadres dirigeants)

Le contrat de travail est modifié si :

- ❖ La durée du travail est augmentée de manière durable (hors heures supplémentaires)
- ❖ La durée du travail est diminuée avec diminution du salaire

Le contrat de travail n'est pas modifié :

- ❖ Si la durée du travail diminue sans modification du salaire
- ❖ Si les horaires sont modifiés (Sauf dans 3 cas / bouleversement de l'équilibre contractuel / atteinte à la vie personnelle et familiale / si les horaires sont inscrits au contrat de travail).

## Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif ne doit pas **dépasser la durée maximale de 10 heures par jour**, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

À la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail

En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité

Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif.

## Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- ❖ 48 heures sur une même semaine
- ❖ 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

## Le temps de repos

**Un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives** est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives. (art. L.3121-16)

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Un temps de pause supérieur peut être fixé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Entre 2 journées de travail, **un minimum de 11h** de repos doit être respecté (art. L.3131-1 issu de la Directive temps de travail de 1993). Mais il est possible de déroger dans des cas définis par décret (art. L.3131-2 et D3131-1 à 3).

L'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 13 heures, sauf exceptions.

Le repos hebdomadaire doit être supérieur ou égale à 24 heures et est de 35 heures dans la majorité des cas avec l'interdiction à l'employeur de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine (art. L.3132-1).

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche (art. L.3132-3) mais il existe de nombreuses dérogations notamment pour les entreprises travaillant 7j/7- 24h/24 comme pour le Groupe TF1.

## Les heures supplémentaires/complémentaires

**Définition** : Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures (ou de la durée équivalente) est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au salarié ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. Certaines heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures (appelé *contingent annuel*). Les heures complémentaires peuvent être effectuées par un salarié dont le temps de travail est partiel.

Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord ou de convention, le contingent est fixé à **220 heures par salarié et par an**.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Toutefois, certaines heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le contingent. C'est le cas des heures supplémentaires :

- soit effectuées pour certains travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement),
- soit ouvrant droit à un repos compensateur équivalent. (art. L.3121-30).

Le salarié peut être amené à accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable. Les conditions d'accomplissement de ces heures sont fixées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche).

Les heures supplémentaires sont comptabilisées par semaine civile.

Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend de l'application ou non d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise.

## Le travail de nuit

La période constituant le travail de nuit peut être définie par une convention collective. En l'absence de dispositions conventionnelles, **le travail de nuit est effectué entre 21 heures et 6 heures**. Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit, le salarié est considéré comme travailleur de nuit et bénéficie de droits particuliers : compensations horaires et salariales, suivi médical.

La convention collective définit la période de travail de nuit dans le cadre suivant :

- période d'au moins **9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures**,
- et **commençant au plus tôt à 21 heures et se terminant au plus tard à 7 heures**.

**Dans le secteur de la presse** (activités de production rédactionnelle et industrielle), la radio, la télévision, le cinéma (production et exploitation cinématographiques) les spectacles vivants ou les discothèques), la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Dans les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

### Recours exceptionnel au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, il doit :

- prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs,
- et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

### Champ de la négociation collective

Le travail de nuit peut être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord collectif de branche. Un accord ou une convention est également nécessaire pour l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Un salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit,
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs (à défaut de précisions dans la convention),
- ou une autre durée minimum fixée par une convention ou un accord collectif de travail.

### Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail de nuit **ne peut pas dépasser 8 heures consécutives**.

Cette durée maximale peut faire l'objet d'une dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord collectif de branche.

### Durée hebdomadaire

La durée du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, **ne peut pas dépasser 40 heures par semaine**.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, une convention ou un accord de branche peuvent porter cette durée maximale hebdomadaire à 44 heures sur 12 semaines consécutives, si l'activité du secteur le justifie.

### Repos quotidien obligatoire

Le travailleur de nuit bénéficie d'un **repos quotidien de 11 heures** pris obligatoirement après la période travaillée.

Pour autant, l'employeur peut, sous sa seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de 11 heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents (par exemple, pour réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments).

### Contrepartie au travail de nuit

Le travailleur de nuit **bénéficie de contreparties pour les périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé**, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

### Surveillance médicale

Le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention. Cette visite est réalisée par un professionnel de santé (médecin de travail, infirmier etc.) préalablement à son affectation sur le poste.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

### Refus du travail de nuit

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante, etc.). Dans ce cas, son refus ne peut pas constituer une faute ou un motif de licenciement et le salarié peut demander à travailler sur un poste de jour.

Les salariées enceintes peuvent demander à ne pas travailler la nuit.

### Passage à un poste de jour

Le salarié souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement (ou, à défaut, dans la même entreprise) est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité d'emploi s'applique également si un travailleur de jour souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique visant à les affecter sur un poste de jour pendant leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

**En règle générale, si vous souhaitez en savoir plus, consultez vos accords d'entreprise, à défaut les accords de branche correspondant à l'activité de votre entreprise ou votre représentant syndical CFDT qui vous informera de vos droits.**