

Le droit du travail

Le temps de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
Les limites journalières et le repos hebdomadaire	3
Les limites hebdomadaires et les congés payés	3
Les évolutions récentes : aménagements conventionnels facilités.....	3
La durée du travail	4
Le champ d'application	4
La mesure de la durée du travail.....	4
Le temps de travail effectif	4
Le temps d'astreinte.....	5
Le temps d'équivalence	6
La durée légale et les durées maximales.....	6
La durée légale.....	6
La durée maximale quotidienne	6
La durée maximale hebdomadaire.....	7
L'information du salarié.....	7
Les heures supplémentaires.....	7
La réalisation des heures supplémentaires.....	7
La notion d'heures supplémentaires.....	7
Le contingent annuel.....	8
La preuve des heures supplémentaires	8
La contrepartie des heures supplémentaires	8

Majoration des heures supplémentaires et repos compensateurs	8
Les repos compensateurs de remplacement.....	9
Références	10

Préambule

La durée du travail, les repos et les congés sont des aspects essentiels du droit du travail.

Dans cette leçon nous aborderons l'organisation de la durée du travail et le régime des heures supplémentaires.

Introduction

Le temps de travail correspond au temps pendant lequel le salarié doit exécuter sa prestation pour le compte de l'employeur. Le temps subordonné est limité : le salarié ne travaille que le temps imparti.

La mesure du temps de travail est essentielle pour déterminer le salaire et la productivité du travail.

La réduction du temps de travail a été l'une des premières revendications salariales. Elle s'est opérée par étapes législatives successives et a été justifiée par des motifs différents selon les périodes, notamment la protection de la santé des travailleurs ou la réduction du chômage.

Les limites journalières et le repos hebdomadaire

Le travail des enfants de 12 à 16 ans est limité à 12 h/j, en 1841.

Celui des femmes et des enfants de 16 à 18 ans à 11h/j, en 1892.

Les manifestations du 1^{er} mai ont été organisées pour l'obtention de la journée de 8 heures. En 1900, 1902 et 1904 le temps de travail quotidien est réduit à 11h, 10h30, et 10h.

Les revendications salariales aboutissent au droit au repos hebdomadaire en 1906, puis à la journée de 8 heures en 1919.

Les limites hebdomadaires et les congés payés

En 1936, sont institués les 40 heures par semaine et accordés les premiers congés payés.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 a institué la semaine de 39 heures et la 5^{ème} semaine de congés payés. Il est introduit un contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

Les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 ont instauré les 35 heures hebdomadaires.

Les évolutions récentes : aménagements conventionnels facilités

En 20 ans, le législateur, pris d'une véritable frénésie, a adopté une vingtaine de textes sur la durée du travail !

D'une manière générale, les dérogations par accord d'entreprise ont été favorisées, pour l'aménagement du temps de travail dans les entreprises. Les règles en la matière sont désormais

fixées par accord collectif d'entreprise. A défaut, le code du travail prévoit des règles supplétives.

Lois du 20 août 2008, du 8 août 2016 et ord. Macron du 22 sept. 2017.

La durée du travail

Le champ d'application

Les dispositions relatives à la durée du travail sont applicables à tous les employeurs de droit privé. Des règles spécifiques protègent les jeunes travailleurs.

Pour les cadres, la loi du 19 janvier 2000 a créé 3 catégories :

- Les cadres dirigeants ;
- Les cadres intégrés ;
- Les cadres autonomes.

Les cadres dirigeants ne se voient pas appliquer les dispositions relatives à la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant implique la participation aux organes de direction et est exclusive du bénéfice d'une convention de forfait en jours.

C. trav., art. L. 3111-1 à 3 ; Soc., 31 janv. 2012, n° 10-24412 ; Soc., 7 sept. 2017, n°15-24725

La mesure de la durée du travail

Le temps de travail effectif

Selon la définition légale, « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

C. trav., art. L. 3121-1

Ne constituent pas un temps de travail effectif :

- Les **temps de restauration et de pause sur lieu de travail**. Mais ils peuvent être rémunérés si les salariés restent à disposition de l'employeur ou que ce soit prévu par un accord collectif, ou, à défaut, par le contrat de travail ;

C. trav., art. L. 3121-2, 6, et 8

- Les **temps d'habillage et de déshabillage**. Ils donnent lieu à contreparties financières ou sous forme de repos, si le port de la tenue est imposé et qu'elle est revêtue ou enlevée sur le lieu de travail. Un accord collectif ou, à défaut, le contrat de travail fixe ces contreparties ; il peut néanmoins assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

C. trav., art. L. 3121-3, 7 et 8

- Le **temps de déplacement du domicile au travail**. S'il excède « un temps normal de trajet », il donne lieu à contrepartie financière ou sous forme de repos, définie par accord collectif ou par l'employeur après consultation du CSE.

C. trav., art. L. 3121-4, 7 et 8

En revanche, le temps de déplacement entre différents lieux de travail est du temps de travail effectif.

Pour qualifier s'il s'agit ou non de temps de travail, les juges doivent vérifier si, au cours du déplacement, le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Soc., 23 nov. 2022, n°20-21924, Soc., 25 oct. 2023, n°20-22800 (trajet domicile/client d'un salarié itinérant) ; Soc., 7 juin 2023 n° 21-22445 (trajet hôtel/lieu de mission) ; Soc., 7 juin 2023 n°21-12841 (trajet dans l'enceinte de l'entreprise)

Le seul constat du non-respect du temps de pause ouvre droit à réparation.

Soc., 4 sept. 2025, n°23-15.944

Le temps d'astreinte

L'astreinte est une période de semi-liberté. Le salarié est en repos mais il doit pouvoir intervenir, à tout moment, sur demande de l'employeur.

Les astreintes sont mises en place par accord collectif ou par l'employeur après consultation du CSE et information de l'inspection du travail.

Il faut distinguer 2 périodes : celle où le salarié est en attente et celle où il intervient. La durée de l'intervention et le temps de déplacement constituent du temps de travail effectif. Hors intervention, l'astreinte est comprise dans le calcul de la durée de repos minimal.

S'il y a des contraintes d'une intensité affectant, objectivement et très significativement, la faculté du salarié de gérer librement, au cours de ces périodes, son temps sans intervention et pour ses propres intérêts, les périodes hors intervention peuvent être requalifiées en temps de travail effectif.

Soc., 26 oct. 2022, n°21-14178 Soc. 14 mai 2025, n°24-14.319 (périodes de garde, y compris sous astreinte)

Une compensation financière ou sous forme de repos est fixée par accord collectif, ou, à défaut, après avis du CSE et information de l'inspection du travail.

Le régime français des astreintes viole des dispositions de la Charte sociale. Mais cela ne remet pas en cause le régime, car la charte sociale n'a pas d'effet direct dans un litige entre particuliers.

Le temps d'équivalence

Dans certains secteurs d'activité, des salariés occupent des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail.

Il en est tenu compte en appliquant une durée de travail jugée équivalente à la durée légale.

Exemple

Pour un conducteur routier longue distance : 43h de travail équivalent à 35h légales.

La durée d'équivalence est fixée par accord de branche étendu, à défaut, par décret en Conseil d'État.

Le régime des heures d'équivalence a été condamné par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), pour apprécier le respect des durées maximales ; mais il n'est remis en cause sur la question de la rémunération

C. trav., art. L. 1234-13 à 15 ; CJUE 1^{er} déc. 2005 aff. C-14/04

La durée légale et les durées maximales

La durée légale

La durée légale est de 35 heures par semaine (du lundi 0h au dimanche 24h).

Ce n'est qu'une référence pour appliquer le régime des heures supplémentaires, la réduction ou les aménagements du temps de travail.

La durée de 35 h correspond à un volume de 151,67 h par mois (35 h x 52 semaines / 12 mois) ou de 1 607 h par an.

C. trav., art. L. 3121-27

La durée maximale quotidienne

Elle est de 10h par jour, sauf pour les travailleurs de nuit (8h ou plus si accord collectif).

Pour les apprentis et salariés de moins de 18 ans, elle est de 8h.

C. trav., art. L. 3121-18, L. 3122-6 et 17 et L. 3162-1

Par exception, elle peut être supérieure dans trois cas :

- Par accord collectif et pour une activité accrue ou des motifs liés à l'organisation de l'entreprise (au plus 12h) ;
- En cas de surcroît temporaire d'activité ;

- En cas d'urgence régularisée.

C. trav., art. L. 3121-19, D. 3121-4 à 6

La durée maximale hebdomadaire

Elle est de 48h par semaine, sauf dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et après autorisation administrative dans la limite de 60 h.

C. trav., art. L. 3121-20 et 21 et R. 3121-10

Elle est aussi de 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf :

- Pour le travail de nuit : 40 h ;
- Par accord collectif, décision de l'inspection ou décret : 46h.

C. trav., art. L. 3121-22 à 26, L. 3122-7, 18 et 24

L'information du salarié

Le salarié est informé de ses horaires de travail, notamment par la voie de l'affichage (horaires collectifs, aménagement du temps de travail).

Si le salarié ne suit pas un horaire collectif, l'employeur doit décompter la durée effective du travail (pointage journalier ou récapitulation hebdomadaire), les repos compensateurs acquis et leur prise effective. Des documents annexés au bulletin de paie récapitulent les éléments principaux (heures supplémentaires, repos compensateur, jours RTT).

C. trav., art. L. 3171-3, art. D. 3171-1 et s.

Le non-respect des durées maximales

Par exception aux règles de réparation, il est admis que le seul dépassement des durées maximales de travail ouvre droit à réparation.

Soc., 26 janv. 2022, n°20-21.636 ; Soc., 11 mai 2023, n° 21-22281 ; Soc., 27 sept. 2023, n°21-24782 (travail de nuit)

Les heures supplémentaires

La réalisation des heures supplémentaires

La notion d'heures supplémentaires

Les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale des 35 h sont des heures supplémentaires. Le cadre d'appréciation des heures supplémentaires est hebdomadaire, sauf dispositif d'aménagement du temps de travail.

C. trav., art. L. 3121-28 à 30

La mise en place d'heures supplémentaires relève du pouvoir de l'employeur.

Les heures supplémentaires peuvent parfois être exonérées d'impôt sur le revenu (ex. : en 2021 et 2022, dans la limite de 5 000 € par an).

Le contingent annuel

Les heures supplémentaires ne sont pas soumises à autorisation préalable de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent annuel. Celui-ci est fixé par accord collectif. A défaut, il est de **220 heures par an et par salarié**.

C. trav., art. L. 3121-30 et 33, D. 3121-24

Dans la limite d'un contingent, leur accomplissement fait l'objet d'une information du CSE. Au-delà, son avis préalable est requis et les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur défini par accord d'entreprise, à défaut de branche ou sinon par la loi. Il est d'au moins 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100% pour les autres.

C. trav., art. L. 3121-30, 33 et 38.

La preuve des heures supplémentaires

La preuve de l'accomplissement des heures supplémentaires suit un régime particulier : **la charge de la preuve ne pèse pas sur aucune des 2 parties**. Le salarié fournit des éléments précis à l'appui de sa demande. L'employeur fournit les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. Le juge forme sa conviction au vu des éléments.

C. trav. art. L. 3171-4

La preuve est libre et se fait par tous moyens. La production d'éléments de contrôle de la durée du travail est importante. Le système d'enregistrement automatique des heures doit être fiable et infalsifiable.

C. trav. art. L. 3171-4 ; Soc., 27 janv. 2021, n°17-31046

Les juges apprécient souverainement la force probante des éléments produits.

La contrepartie des heures supplémentaires

Majoration des heures supplémentaires et repos compensateurs

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale qui **ne peut être inférieure à 10%**. Elle est fixée par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche.

En l'absence de dispositions conventionnelles, la majoration est de :

- 25% pour les 8 premières heures ;
- 50% au-delà.

C. trav., art. L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36

Par accord d'entreprise ou à défaut de branche, une contrepartie sous forme de repos peut aussi être accordée.

C. trav., art. L. 3121-33 II

Les repos compensateurs de remplacement

Par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, le paiement et la majoration des heures supplémentaires peuvent être remplacées en tout ou partie par un repos compensateur équivalent, dit « substitutif » ou « de remplacement » (ex : 1h15 pour 125%).

C. trav., art. L. 3121-33 II

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le temps de travail, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.