

« *Tout salarié bénéficie de temps de repos obligatoire :*

Un temps de pause dans la journée, un repos quotidien entre deux journées de travail, un repos hebdomadaire.

Le temps de travail est un thème plein d'actualité dans la branche des IEG et des interrogations demeurent en la matière.

Quelles est ma durée maximale quotidienne ou hebdomadaire ?

De quelle durée doit être mon repos quotidien ?

Comment s'articule l'astreinte professionnelle sur la durée du travail ?

Cette fiche pratique présente un bref recueil des textes légaux en la matière afin de répondre à ces questions essentielles à la vie d'un salarié. »

En préalable, il est nécessaire de définir les notions de temps de travail effectif et d'amplitude :

- **Temps de travail effectif** : L'article L3121-1 CT > c'est le temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.
- **Amplitude** : c'est le temps qui s'écoule entre le début et la fin de l'activité du salarié (entrée-sortie) en intégrant les différentes coupures ou périodes d'interruption d'activité.

DURÉE DU TRAVAIL

DURÉE LÉGALE :

Article L3121-10 CT : la durée légale du travail effectif est de 35 h par semaine civile. La semaine civile s'entend du lundi 0 h au dimanche 24 h.

Il est possible de fixer par accord une période différente : par exemple la semaine calendaire du dimanche 0 h au samedi 24 h.

Portée de cette notion : ce n'est pas une durée obligatoire ; elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.



MAXIMA LÉGAUX :

Durée maximale quotidienne du travail

L'article L3121-34 limite à 10 h la durée journalière de travail effectif. Cette durée s'apprécie dans le cadre de la journée civile (soit de 0 h à 24 h).

Les heures d'astreinte ou de garde effectuées au domicile du salarié ne sont pas assimilables à des heures de travail effectif ; elles n'entrent donc pas dans le calcul de la durée maximale quotidienne de travail.

Il est possible de déroger à cette durée maximale :

- Soit conventionnellement : **une convention ou accord collectif étendu, ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale de 10 h à condition que la durée quotidienne de travail effectif n'excède pas 12 h (art. D3121-19 CT).**
- Soit réglementairement : par autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît d'activités imposé notamment par l'un des 3 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.

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger de sa propre initiative à condition de présenter immédiatement une demande de régularisation.

A la demande de dérogation doit être joint l'avis du CE, recueilli préalablement.

Durée maximale hebdomadaire

La durée absolue ne peut dépasser 48 h de travail effectif au cours d'une même semaine (L3121-35 CT) ; disposition d'ordre public.

Deux dérogations possibles : en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît de travail, **il est possible d'aller au-delà de 48 h sans toutefois pouvoir excéder 60 h** par semaine ; les salariés concernés par une convention forfait-jours ne sont pas soumis à la durée maximale hebdomadaire.

Une demande doit être adressée à l'inspecteur du travail en vue d'autorisation, avec l'avis du CE, recueilli préalablement.

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 H (L3121-36 CT).



Dans certains secteurs d'activités, la dérogation aux 44 h sur 12 semaines consécutives peut s'opérer selon 3 modalités :

- par augmentation de la durée moyenne à 46 h (par décret suite à accord collectif de branche) ;
- par allongement de la période de référence au-delà des 12 semaines,
- par la combinaison des deux modalités précédentes.

Durée du repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 h consécutives (art. L3131-1 CT), sauf les cadres dirigeants.

Les salariés en forfait-jours y sont soumis.

Compte tenu de la durée minimale de repos de 11 h, l'amplitude journalière de travail ne peut dépasser 13 h.

L'amplitude doit être calculée sur une même journée, soit de 0 à 24 h.

Les règles relatives au repos quotidien s'imposent au salarié et celui-ci ne peut y renoncer, quand bien même il serait disposé à le faire.

Des dérogations sont possibles :

Conventionnelles	Dérogations sur autorisation de l'inspecteur du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Convention ou accord collectif de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. • Elles peuvent concerner des activités caractérisées par l'éloignement entre domicile et lieu de travail, activités de garde, de permanence..., activités caractérisées par nécessité d'assurer une continuité de services..., activités de manutention, activités exercées de façon fractionnée au cours de la journée, surcroît d'activité. • La durée du repos quotidien ne peut être réduite en deçà de 9 h. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité. • L'employeur devra attribuer des périodes de repos au moins équivalentes, si ce n'est pas possible une contrepartie équivalente. • L'employeur doit accompagner sa demande de dérogation des justificatifs et de l'avis du CE.

La preuve du respect des durées maximales, et donc des droits à repos (droit à la pause, repos minimal de 11 h, repos minimal de 24 h, plafond de 48 h de travail hebdomadaire) **incombe uniquement à l'employeur**.
Cass. soc. 17/10/2012.

Conséquences de l'astreinte sur le décompte de la durée du travail

Définition de l'astreinte : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme temps de travail effectif (L3121-5 CT). Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

Principe : en dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et des durées de repos hebdomadaires. L3121-6 CT.

Le temps d'astreinte est par conséquent décompté intégralement comme temps de repos (astreinte sans intervention = temps de repos).

Précision du Ministère du Travail : en cas d'intervention effective pendant l'astreinte ► le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le code du travail (11 h consécutives pour le repos quotidien, 35 h pour le repos hebdomadaire).

Le régime particulier applicable aux repos hebdomadaires et aux repos quotidiens lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes. Dans ce cas, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec un repos compensateur prévu ultérieurement, et il peut être dérogé au repos quotidien.

La **Solidarité**
a de l'**Avenir**