

La durée du travail

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux*

Les modalités d'organisation de la durée du travail des salariés ont connu de nombreux bouleversements depuis une quarantaine d'années. On constate ainsi qu'il existe de moins en moins d'horaires de travail collectifs et réguliers, à temps plein et fondés sur un principe de décompte hebdomadaire de la durée du travail. La tendance à la réduction du temps de travail, toutefois moins observable pour les populations cadres (1), s'est en effet accompagnée de multiples dispositifs de flexibilité permettant à l'employeur d'organiser la durée du travail de manière atypique (aménagement du temps de travail sur l'année, temps partiel, travail de nuit et dominical...). Le développement des tâches intellectuelles, des pratiques de télétravail ou encore des stratégies de ressources humaines (événements festifs, espaces de détente sur le lieu de travail...) contribuent en outre à rendre moins étanches les frontières entre activité professionnelle et vie personnelle, ce qui n'est pas sans générer des difficultés de mesure de la durée du travail et des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La réglementation de la durée du travail a par ailleurs constitué l'antichambre du programme politique de renversement de la hiérarchie des normes de droit du travail et de remise en cause du principe de faveur (2). Depuis l'ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la

primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail est totale, sous réserve bien évidemment du respect des quelques dispositions d'ordre public qui demeurent. La prétendue nécessité de s'adapter aux réalités propres à chaque entreprise traduit surtout en réalité une volonté d'offrir aux employeurs un cadre de négociation où le rapport de force leur est souvent plus favorable.

Ce dossier présente la réglementation de la durée du travail en trois volets.

Un premier article est consacré aux contours de la notion de temps de travail effectif et aux périodes d'activité qui s'en distinguent.

Un second s'attache à décrire les différentes modalités d'organisation de la durée du travail et de calcul des heures supplémentaires, selon un cadre hebdomadaire ou sur des périodes supérieures à la semaine, et les bornes qui leur sont fixées en termes de durée maximale de travail et de droit à repos.

Enfin, un dernier article qui sera publié dans notre numéro 903 de juillet 2020 est dédié aux enjeux de décompte et de contrôle de la durée du travail, notamment en vue d'apporter des outils pratiques, exploitables lors de contentieux prud'homaux.

(*) *Avocates au Barreau de Paris, DDP Avocats.*

(1) *Insee Références, édition 2019, Éclairage.*

(2) *Lois n° 2004-391 du 4 mai 2004, n° 2008-789 du 20 août 2008 et n° 2016-1088 du 8 août 2016.*

➔ PLAN

LES DIFFÉRENTS TEMPS DE TRAVAIL

(1^{RE} PARTIE)

1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 191

2. TEMPS DANS L'ENTREPRISE : PAUSES, REPAS, HABILLAGE ET DOUCHE 192

A – Temps de restauration et de pause	192
B – Temps d'habillage et de déshabillage	193
C – Temps de douche	193

3. TEMPS DE DÉPLACEMENT 193

A – Le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail	193
B – Le trajet entre le domicile et un lieu de mission	194
a) Exclusion du temps de travail effectif	194
b) Une compensation obligatoire lorsque le déplacement dépasse le temps habituel de trajet	194
c) Détermination de la compensation	194
C – Le trajet entre l'entreprise et le chantier ou le lieu d'intervention	194
D – Le trajet entre deux lieux de travail	194
E – Les déplacements à l'intérieur de l'entreprise	195

4. TEMPS ASSIMILÉS À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 195

5. LES ASTREINTES 195

A – Définition des temps d'astreinte	195
B – Difficultés liées à la qualification des temps d'astreinte	195
a) Le lieu d'exécution de l'astreinte (hors des éventuelles interventions) ne doit pas être le lieu de travail du salarié.	195
b) Les circonstances ne doivent pas amener le salarié à se trouver à la disposition permanente et immédiate de l'employeur	196
C – Modalités de mise en place des astreintes	197
a) Par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur	197
b) Obligation de mettre en place un document récapitulatif mensuel	197
D – Compensation de l'astreinte	197
E – L'articulation des astreintes avec le droit au repos quotidien et hebdomadaire	198

6. LES ÉQUIVALENCES 198

A – Définition des équivalences	198
B – Mise en place des équivalences	198
a) Modalités	198
b) Emplois concernés	198
C – Rémunération des équivalences	199
D – Traitement des durées maximales et temps de pause	199
a) Repos quotidien, hebdomadaire et équivalences	199
b) Durées maximales et équivalences	199

ENCADRÉS

➤ À qui s'applique la réglementation relative à la durée du travail	192
➤ La durée du travail des représentants du personnel	200

TABLEAU

➤ Assimilation à du temps de travail effectif	196
---	-----

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (2^E PARTIE)

1. DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL 202

2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES 202

A – Employeurs et salariés concernés	202
B – Définition des heures supplémentaires	202
C – Paiement des heures supplémentaires	202
D – Majoration des heures supplémentaires	202
E – Le contingent annuel d'heures supplémentaires	203

3. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE 203

A – Les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail	203
a) Les cycles	203
b) La modulation du temps de travail	204
c) L'attribution de journées de réduction de temps de travail (RTT) sur l'année	205
B – Le dispositif unifié d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, issu de la loi du 20 août 2008	206
a) Présentation du dispositif	206
b) Mise en place par accord collectif	206
c) Contenu de l'accord	206
d) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires	207
e) Dispositif en cas de décision unilatérale de l'employeur	208
C – Les conséquences de la mise en œuvre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur le contrat de travail du salarié	208
D – Les conséquences de la non-conformité de l'accord d'aménagement du temps de travail	208
E – Les horaires individualisés	209
a) Principe	209
b) Mise en place	209
c) Règles de report des heures entre les semaines	209

4. LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET LES TEMPS DE REPOS 210

A – Les durées maximales de travail	210
a) La durée maximale quotidienne de travail	210
b) La durée maximale hebdomadaire de travail	211
c) La durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines	211
B – Les temps de repos minimum	211
a) Le temps de repos minimal quotidien	211
b) Le temps de pause quotidien	212
c) Le temps de repos minimal hebdomadaire	212

ENCADRÉS

➤ Le rôle des représentants du personnel en matière d'aménagement du temps de travail	205
➤ L'incidence des absences en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	210
➤ Dérogations temporaires aux durées maximales de travail et au temps minimum de repos dans le contexte sanitaire de propagation du COVID-19	213
➤ Durées maximales de travail et repos des jeunes travailleurs	214

LA DURÉE DU TRAVAIL (1^{RE} PARTIE)

Les différents temps de travail

➔ **Sachez-le vite**

Le temps de travail effectif est légalement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il ouvre droit, pour le salarié, à des contreparties en termes de rémunération, de congés payés et de repos.

La distinction est parfois malaisée avec d'autres périodes d'activité qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne donnent donc pas lieu à ces contreparties. C'est le cas notamment des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de déplacement entre domicile et lieu de travail ou encore des périodes d'astreinte sans intervention que le législateur a exclus, par principe, du temps de travail effectif tout en prévoyant, parfois, l'octroi de compensations aux salariés.

Toutefois, les conditions concrètes dans lesquelles ces activités sont réalisées peuvent conduire à les requalifier en temps de travail effectif, le cas échéant en saisissant les juridictions compétentes.

Enfin, à l'inverse, il est prévu que certaines absences de l'entreprise, qui ne correspondent pas à la définition légale du temps de travail effectif, soient en revanche assimilées à celui-ci pour déclencher l'ouverture de droits pour le salarié.

La détermination de la durée du travail des salariés revêt un caractère fondamental car elle justifie un certain nombre de contreparties qui leur sont dues, tant en termes de rémunération que de droits à congés et repos. Elle est également censée définir les strictes limites temporelles à l'intérieur desquelles le salarié est sous le lien de subordination de son employeur.

Les contours de la durée du travail sont aujourd'hui mis à mal par une tendance à l'atténuation de la distinction des périodes d'activité professionnelle et des temps de vie personnelle, à l'instar du développement du télétravail. De même, l'obligation précise de décompte horaire de la durée du travail est souvent supplantée, notamment pour les cadres, par la seule référence à des journées travaillées.

Depuis la loi El Khomri du 8 août 2016, le droit de la durée du travail est organisé autour d'une architecture distinguant des règles d'ordre public, des matières relevant de la négociation collective et des dispositions supplétives en l'absence d'accord. Il n'est pas évident, pour les travailleurs et leurs représentants, de se repérer dans le maquis des règles applicables entre textes légaux, conventions de branche et autres accords d'entreprise.

Le temps de travail effectif est légalement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Afin de « sécuriser » les employeurs, des dispositions légales sont venues définir, a contrario, les activités qui ne constituent par principe pas du temps de travail effectif, comme les temps de trajet domicile travail, les pauses ou les périodes d'astreinte sans interventions. Il reste qu'il existe des situations intermédiaires donnant lieu à un contentieux abondant. En cas de période d'activité non intégrée par l'employeur dans le décompte de la durée du travail, les salariés devront saisir le conseil des Prud'hommes en démontrant que ce temps constitue bien du travail effectif.

1 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La qualification de temps de travail effectif revêt une importance fondamentale puisqu'elle détermine les droits du salarié en termes de rémunération, de droit à repos et congés. Elle sert également de référence à l'appréciation du respect de la réglementation relative aux durées maximales de travail ⁽³⁾.

L'article L. 3121-1 du Code du travail définit le travail effectif comme le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

⁽³⁾ Voir « *Les durées maximales de travail et les temps de repos* », p. 210.

Il peut aussi bien être réalisé à l'intérieur qu'en dehors des locaux de l'entreprise. À l'inverse, l'intégralité des temps de présence dans des lieux de travail ne sera pas assimilée à du temps de travail effectif.

Il n'exige pas nécessairement la réalisation d'une activité productive. Ainsi, le seul fait de se tenir à disposition de son employeur sans liberté de s'adonner à des activités personnelles caractérise un temps de travail effectif ⁽⁴⁾. En revanche, un temps d'attente conséquent au cours duquel le salarié retrouve sa liberté d'action et n'est plus soumis aux directives de son employeur ne sera pas considéré comme un temps de travail effectif ⁽⁵⁾.

La distinction entre ce qui constitue ou non un temps de travail effectif peut ainsi être relativement ténue et le sujet fait l'objet d'une jurisprudence importante. En

⁽⁴⁾ Cass. soc. 6 avr. 1999, n° 97-40058, *Ambulance 58*.

⁽⁵⁾ Cass. soc. 10 oct. 2007, n° 06-41107, *Chalavan et Duc*.

cas de contentieux, il convient de réunir le maximum d'éléments circonstanciés venant démontrer que les critères légaux de travail effectif sont réunis dans la situation en cause. Au regard de ces éléments, le juge recherchera si le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles durant les temps litigieux.

EXEMPLES.

- Les gardes nocturnes d'un médecin contraint de demeurer sur place afin de rester pendant toute la nuit à la disposition immédiate de l'employeur (6);
- Les permanences téléphoniques du salarié qui exerçait le soir et la nuit les fonctions attribuées pendant la journée à un autre membre du personnel, spécialement affecté à la réception des appels d'urgence (7).

En revanche, lorsque le salarié peut vaquer à des occupations personnelles, il ne sera pas considéré comme accomplissant un temps de travail effectif.

EXEMPLES.

- Le temps passé par le salarié à son domicile entre deux clients (8);
- Lorsque le salarié n'a pas l'obligation de se tenir en permanence dans le magasin à la disposition de la clientèle et qu'il peut vaquer à des occupations personnelles dans les pièces de la maison attenante au magasin (9). Dans ce cas-là, les horaires d'ouverture du magasin ne correspondaient pas en totalité à un temps de travail effectif.

(6) Cass. soc. 8 juin 2011, n° 09-70324, UGECAM.

(7) Cass. soc. 9 nov. 2010, n° 08-40535, Gaz de Strasbourg.

(8) Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-11940, Dornier Medtech France.

(9) Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43755, Malve.

2 TEMPS DANS L'ENTREPRISE: PAUSES, REPAS, HABILLAGE ET DOUCHE

La réglementation prévoit expressément que certains temps de présence dans des locaux du travail ne sont, par principe, pas constitutifs de temps de travail effectif. Ils doivent pour autant donner lieu, dans certaines conditions, à l'octroi de contreparties aux salariés.

A - Temps de restauration et de pause

Le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses ne sont *a priori* pas considérés comme du temps de travail effectif. Il en va notamment ainsi de la pause obligatoire continue de vingt minutes toutes les six heures de travail (10).

Le fait que les pauses soient de courte durée ou exécutées dans un lieu contraint ne suffit pas à les qualifier en temps de travail effectif (11).

Il reste toutefois possible de démontrer que les conditions concrètes dans lesquelles celles-ci se déroulent maintiennent le salarié à la disposition de l'employeur et ne lui permettent pas de vaquer à ses occupations personnelles. Ce sera notamment le cas, si les salariés sont susceptibles d'être régulièrement appelés à reprendre le travail (12) ou sont amenés à exercer une surveillance (13) au cours de leurs temps de pause.

(10) Art. L. 3121-33 du C. trav.

(11) Cass. soc. 5 avr. 2006, n° 00-40722, L'estelan.

(12) Cass. soc. 7 avr. 2004, n° 03-42492, Renosol.

(13) Cass. soc. 12 oct. 2004, n° 03-44084, Atofina.

➔ À qui s'applique la réglementation relative à la durée du travail

Les dispositions du Code du travail afférentes à la durée du travail, contenues dans la troisième partie dudit code, sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial.

Certains salariés de droit privé sont exclus, totalement ou partiellement, de ces dispositions de droit commun, au motif qu'elles ne seraient pas adaptées à la spécificité de leurs conditions d'activité.

Il s'agit principalement des salariés suivants :

- **Assistants maternels et assistants familiaux** (articles L. 423-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles);
- **Représentants de commerce (VRP)** qui se voient appliquer les règles inscrites dans l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 (Art. L. 7311-1 et suiv. du C. trav.). Il ne s'agit toutefois pas d'une exclusion de principe, un VRP qui serait soumis à des horaires précis est fondé à demander l'application des dispositions légales (Cass. soc. 11 mars 1998, n° 95-41417, Larousse);

- **Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation** qui bénéficient uniquement des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés (Art. L. 7211-1 et suiv. du C. trav.);
- **Employés de maison** qui relèvent des règles prévues dans la convention collective nationale des particuliers employeurs, (Art. L. 7411-1 et suiv. du C. trav.);
- **Salariés ayant la qualité de cadres dirigeants** : qualification qui doit être strictement réservée aux cadres occupant les plus importants postes de direction d'une entreprise et bénéficiant d'une rémunération particulièrement élevée (Art. L. 3111-2 du C. trav.);
- **Salariés soumis à une convention de forfait en jours** : ceux-ci ne se voient pas appliquer les règles relatives à la durée légale du travail et aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail (Art. L. 3121-62 du C. trav.). Ils doivent en revanche bénéficier des autres règles relatives à la durée du travail et notamment de celles afférentes au droit à repos quotidien et hebdomadaire (voir le dossier « Les conventions de forfait », RPDS, 2019, n° 887).