

Temps de travail : durée légale hebdomadaire - durée quotidienne

Temps de travail : durée légale hebdomadaire - durée quotidienne

Comment se définit le temps de travail effectif ?

Période d'astreinte

Quel est le mode de rémunération des heures supplémentaires ?

Heures supplémentaires - Repos compensateur

Temps de travail : durée légale hebdomadaire - durée quotidienne

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures (12 heures si dérogation) (art. L. 212-1 et D. 212-12 à 16).

Comment se définit le temps de travail effectif ?

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.

Les temps de repas et de pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis.

Lorsqu'une tenue de travail est imposée et que l'habillage et le déshabillage s'effectuent sur le lieu de travail, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fait l'objet de contreparties sous forme de repos ou financières (art. L. 212-4).

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Ce temps n'a pas à être rémunéré sauf lorsqu'il coïncide avec l'horaire de travail. Lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financier (art. L. 212-4 alinéa 4).

Période d'astreinte

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le

Une période d'astreinte s'entend comme une 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 effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales du repos quotidien (11 heures) et du repos hebdomadaire (24 heures).

Le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou en repos à laquelle elle donne lieu doivent être fixés par écrit (art. L. 212-4 bis).

Quel est le mode de rémunération des heures supplémentaires ?

Si l'entreprise n'a pas mis en place des repos compensateurs de remplacement, chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire (35 heures) donne lieu à une majoration salariale de 25 %.

Attention : la majoration est égale à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008 dans les entreprises de 20 salariés et moins, pour les 4 premières heures. Les heures suivantes donnent lieu, au-delà de la 43ème, à une majoration de 50 %. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (par accord, début à dimanche 0 heure au samedi 24 heures) (art. L. 212-5).

Heures supplémentaires – Repos compensateur

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les autres. Un accord de branche étendu pourra déterminer le seuil à partir duquel se déclenchera le droit au repos compensateur.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de deux mois (six mois par accord). L'absence de demande de prise du repos par le salarié n'entraîne pas la perte du droit au repos. L'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans un délai maximum d'un an. Le salarié, dont le contrat de travail est résilié, reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis (art. L. 212-5-1).