

La durée légale du travail

QUELLE EST LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL ?

La durée légale du travail effectif est fixée :

- Pour les entreprises de plus de 20 salariés à 35 H hebdomadaires depuis le 1er janvier 2000.
- Pour les entreprises de 20 salariés et moins à 39 H jusqu'au 31 décembre 2001 et à 35 H à compter du 1er janvier 2002.

A QUOI SERT LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL ?

C'est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

QUELS SONT LES TEMPS DE TRAVAIL COMPTABILISÉS DANS LA DURÉE LÉGALE ?

- **Le temps de travail effectif**

Entre dans le calcul de la durée légale du travail le temps de travail effectif, c'est à dire toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles.



Ne constitue pas un temps de travail effectif celui consacré à l'habillage et au déshabillage. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la réglementation, le règlement intérieur de l'entreprise, une convention ou un accord collectif ou le contrat de travail du salarié, le temps qui y est consacré - s'il se déroule dans l'entreprise ou sur le lieu de travail - doit faire l'objet de contrepartie au bénéfice des salariés : repos, primes ...

- **Les heures d'équivalence**

Dans certains cas très limitatifs : personnel occupé à des activités de gardiennage de locaux ou d'installations, personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, personnel assurant la surveillance des animaux, il peut y avoir rémunération partielle des heures de permanence (s'adresser au SDITEPSA).

Cas particulier : L'indemnité de présence pendant les récoltes. Lorsque deux salariés assurent au cours d'une même journée, de façon permanente et à tour de rôle, la conduite d'un matériel de récolte, les périodes d'inactivité entre leurs deux périodes de conduite (à l'exception du temps consacré au repas) seront indemnisées pour chaque heure d'inactivité sur la base de une heure de travail payée au taux normal de la catégorie du salarié. Ces période d'inactivité ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée du travail, et notamment pour le décompte des heures supplémentaires. En cas d'accord des parties, le temps de présence visé au présent article pourra ouvrir droit à un repos compensateur à prendre ultérieurement selon les modalités à fixer conjointement et à raison de une heure de repos pour une heure de présence.

- **Les astreintes**

Ce sont les périodes pendant lesquelles 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.

Les astreintes sont organisées après information et consultation des représentants du personnel s'ils existent et information de l'inspecteur du travail. Elles doivent donner lieu à des compensations financières calculées sur la base minimum de :

- 1 fois le minimum garanti⁽¹⁾ par nuit d'astreinte.
- 2 fois le minimum garanti⁽¹⁾ par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

⁽¹⁾ valeur du minimum garanti 3,06 € au 1.07.2004

COMMENT CONSIDÉRER LES TEMPS DE PAUSE OU DE "CASSE CROÛTE" ?

- Les temps de pause et de restauration ainsi que les temps de "casse croûte" sont exclus du temps de travail effectif et n'ont pas à être rémunérés à ce titre, mais peuvent l'être en raison de dispositions contractuelles ou d'usages plus favorables aux salariés.

Toutefois dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, le temps de pause doit être qualifié de temps de travail effectif (c'est le cas par exemple du "casse croûte" pris à proximité des machines, l'opérateur assurant la surveillance et étant susceptible d'intervenir...).

- Les temps de pause ne doivent pas être confondus avec des "arrêts techniques" liés à des pannes ou ruptures d'approvisionnement. Dans ces cas le salarié restant à la disposition de l'employeur et ne pouvant vaquer librement à des occupations personnelles, il s'agit de travail effectif.



L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail atteint 6 heures continues.

COMMENT CALCULER LE TEMPS POUR SE RENDRE SUR LES CHANTIERS (ETAR) ?

- **Si le chantier est distant de moins de 30 kms :**
- le temps de travail sera, dans ce cas, décompté à partir du siège de l'entreprise.
- **Si le chantier est distant de + de 30 kms :**
- une indemnité forfaitaire de temps de transport, basée sur la rémunération d'une heure de travail au taux normal de la catégorie du salarié sera assurée à tout travailleur intervenant sur un chantier extérieur et cela que le salarié passe par le siège de l'entreprise ou qu'il se rende directement sur le chantier pour l'embauche.

La durée du travail correspond au travail effectif sur le chantier, cependant, si pour l'embauchage le salarié est amené à conduire du matériel depuis le siège social, soit depuis un autre chantier, le temps de déplacement sera compris comme temps de travail et l'indemnité forfaitaire susvisée ne sera pas due.

Il en sera de même pour le temps consacré à la conduite des matériels à la débauche, soit en direction du siège social, soit en direction d'un autre chantier.

QUELLES SONT LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ?

La durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires.

Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois.

Les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour. Il est toutefois possible de faire exceptionnellement 12 heures par jour dans la limite d'un contingent annuel d'heures de dépassement de 50 h.
- 48 heures par semaine (de 60 à 72 h sur dérogation possible à demander au SDITEPSA)
- 1940 heures de travail effectuées par an (2000 pour les ETA, les CUMA et les exploitations employant un seul salarié permanent).

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit au total 35 heures de repos.



Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail (voir page suivante).

LE TEMPS DE TRAVAIL DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Jusqu'à 18 ans, le jeune salarié bénéficie de règles protectrices spécifiques :
La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire ne peut être supérieure à celle des adultes employés dans l'établissement.

Par ailleurs :

- la durée journalière du travail effectif est fixée à 7 heures, mais aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder 4 heures 1/2
- à titre exceptionnel, et sur dérogation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail), la durée hebdomadaire peut être prolongée de 5 heures maximum;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut dépasser la durée légale du travail;
- deux jours de repos consécutifs doivent être accordés.
- le travail de nuit des jeunes de moins de dix-huit ans, compris entre 22 heures et 6 heures du matin, est interdit.
- le repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieur à douze heures consécutives.



Ils doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 12 heures.



La limite de la durée hebdomadaire du travail et l'obligation d'accorder 2 jours de repos consécutifs s'appliquent également aux jeunes de moins de 18 ans en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel, effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.

Conditions spécifiques pour les 14-15 ans :

- Leur emploi est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, à condition de jouir d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.
- Ils doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures.
- La durée de travail ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine (35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans).
- Une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.
- Le travail de nuit des jeunes de moins de 16 ans, compris entre 20 heures à 6 heures du matin est interdit.

Voir aussi les règles particulières applicables en matière de sécurité (fiche : "[La protection des moins de 18 ans](#)")