

# DUREE LEGALE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L.3121-1 à L.3121-15 du code du travail  
R.3121-1 à R.3121-3 du code du travail

## Sommaire

I.	DUREE LEGALE DU TRAVAIL .....	1
II.	NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF .....	1
A.	Définition .....	2
B.	Cas d'application .....	2
1)	Les temps de restauration et de pause .....	2
2)	Les temps de douche.....	2
3)	Les temps d'habillage et de déshabillage .....	2
4)	Le temps de déplacement professionnel .....	3
5)	L'astreinte .....	3
6)	Les horaires d'équivalence .....	4

## I. DUREE LEGALE DU TRAVAIL

L'article L3121-27 du code du travail fixe la durée légale à **35 heures par semaine**.

Cette durée légale n'est pas une durée minimale ni une durée maximale, les entreprises peuvent fixer un horaire collectif applicable aux salariés à temps complet supérieur ou inférieur.

Par contre elle constitue le **seuil du déclenchement des heures supplémentaires**. Cette durée légale du travail est d'ordre public, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'est donc pas négociable.

La durée légale du travail est également la référence de temps de travail des salariés à temps complet à défaut de précision.

Elle s'apprécie **en temps de travail effectif**.

Elle s'apprécie sur la semaine civile c'est-à-dire du lundi 0h au dimanche minuit mais il est possible de définir une autre période de 7 jours consécutifs par accord collectif.

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures si la période est égale à l'année ou les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence si celle-ci est inférieure ou supérieure à l'année.

## II. NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

**La notion de temps de travail effectif est la base de référence pour toutes les dispositions concernant les durées -légale et conventionnelle- du travail (durées maximales de travail, contingent d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos...).**

Précisons que le temps de travail effectif est un temps nécessairement rémunéré, alors que les temps qui ne constituent pas du temps de travail effectif sont soit non rémunérés, soit font l'objet de contrepartie en argent ou en temps sur le fondement d'une disposition légale, réglementaire, conventionnelle.

## A. Définition

L'article L.3121-1 définit la durée du 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** ».

Pour qualifier un temps de temps de travail effectif, il convient donc de réunir 3 critères cumulatifs :

- Le salarié se tient à la disposition de l'employeur,
- Le salarié se conforme aux directives de l'employeur,
- Le salarié ne peut pas vaquer à des occupations personnelles.

Le code du travail applique ces critères à différentes situations pour déterminer a priori leur qualification.

## B. Cas d'application

### 1) Les temps de restauration et de pause

L'article L.3121-2 du code du travail précise que le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Autrement dit, ces temps de pause et de restauration ne constituent pas du temps de travail effectif si les salariés peuvent vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur temps de pause ou s'ils ne se tiennent plus à la disposition de leur employeur.

En cas de contentieux, les conditions réelles d'exercice de la pause ou du temps de restauration sont appréciées pour déterminer s'il s'agit ou non d'un temps de travail effectif : le salarié peut-il s'éloigner de son poste de travail, peut-il manger, discuter, sortir de l'entreprise, ou doit-il au contraire répondre aux sollicitations des clients, surveiller sa machine pour intervenir en cas de besoin... ?

Dans cette analyse, peu importe que la pause soit rémunérée ou non. Un accord collectif peut prévoir une rémunération de ces temps, même non constitutifs de temps de travail effectif (L.3121-6 CT).

NB : *Les mensuels postés 8 heures ont droit à une pause payée de 20 minutes dans la convention collective Métallurgie du Pas de calais*). Mais ces dispositions sont supplétives : un accord d'entreprise peut prévoir d'autres dispositions.

A défaut d'accord, le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause (L.3121-8 CT).

Par ailleurs et dans la mesure où le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur, le travail réalisé doit être un travail commandé pour être qualifié de temps de travail effectif (Cass soc 09/03/1999 n°96-44080) ou moins réalisé avec l'accord implicite de l'employeur (Cass soc 12/09/2018 n°17-15924).

### 2) Les temps de douche

En application de l'article R.3121-1 du code du travail, en cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche en application de l'article R. 4228-8 est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif (durée minimale de 15 minutes, habillage et déshabillage compris).

Ce texte illustre le fait qu'un temps peut être rémunéré sans constituer pour autant un temps de travail effectif.

La liste des travaux effectués justifiant l'obligation de paiement d'un temps de douche est fixé par l'arrêté du 23 juillet 1947: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000829884>

*Nos dispositions conventionnelles ne prévoient rien en la matière.*

### 3) Les temps d'habillage et de déshabillage

En application de l'article L3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties.

Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

La contrepartie est donc requise dès lors que les deux conditions cumulatives sont réunies :

- Le port d'une tenue de travail est imposé ;
- Et l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (attention la jurisprudence considère que cette exigence peut résulter non pas d'une directive de l'employeur mais des circonstances de fait, des conditions d'insalubrité qui l'impose Cass soc 20/12/2017 n°16-22300).

Qui dit droit à contrepartie en repos ou en argent dit que ces temps ne constituent pas du temps de travail effectif.

Si les conditions sont réunies, un accord collectif doit fixer la nature et le niveau de la contrepartie ou opter pour une assimilation du temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif (L.3121-7 CT).

*Nos dispositions conventionnelles ne prévoient rien en la matière.*

A défaut d'accord, le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage qui répondent aux critères définis ci-dessus, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

#### 4) Le temps de déplacement professionnel

En application de l'article L.3121-4 du code du travail, 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.

Néanmoins, un droit à contrepartie soit en repos soit en argent doit être négocié par accord collectif lorsque ce temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos (L.3121-5 CT).

Lorsque la part de ce temps de déplacement professionnel coïncide avec l'horaire de travail, la nature et le niveau de la contrepartie n'ont pas à être négociés : il n'y a aucune perte de salaire (donc la contrepartie est nécessairement en argent et du niveau du salaire qui aurait été versé si la personne avait été en temps de travail effectif durant cette période).

***Dans la Métallurgie, l'Accord National de 1976 sur les conditions de déplacement pour les Mensuels et l'article 11 de l'Accord National des Ingénieurs et Cadres prévoient contreparties (supplétives).***

**Les règles légales et conventionnelles en matière de temps de déplacements professionnels sont décrites en fiche **D 010**.**

A défaut d'accord, les contreparties sont déterminées par l'employeur après consultation du CSE.

A noter que les conditions fixées à l'article L.3121-1 du CT peuvent être réunies à l'occasion de certains déplacements professionnels (notamment entre deux chantiers dans une même journée).

#### 5) L'astreinte

En application de l'article L.3121-9 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

A contrario, la période d'astreinte hors intervention ne constitue pas une période de temps de travail effectif.

Elle est donc prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire.

Cependant, elle fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos à négocier par accord collectif (tout comme le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés).

A défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du CSE, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (L.3121-12 CT) et le personnel doit être informé au moins 15 jours à l'avance sauf circonstance exceptionnelle (délai minimal d'un jour franc).

**Pour une présentation plus complète de la période d'astreinte, voir la fiche **D 250**.**

## 6) Les horaires d'équivalence

Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Ces horaires ne peuvent être mis en place que par accord de branche étendu ou par décret en Conseil d'Etat, pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

Seules les heures de travail effectuées au-delà de la durée de présence équivalente à la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

*La Métallurgie n'est pas concernée.*

**Pour toute question, contactez-nous :**

**Faches-Thumesnil : Camille Delzenne, Olivier Partiot, Bernard Pronier au 03.20.16.50.80**

**Hénin-Beaumont : Charlotte Dursin, Hélène Tampère au 03.21.75.04.04**