



I - Durée légale de travail

1. Durée légale de travail effectif des salariés à temps complet : 35 h par semaine pour toutes les entreprises. 151,67 h par mois, 1 607 h par an. Des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 h / sem.

Des durées maximales de travail sont également imposées. Le salarié ne doit pas travailler au-delà des durées maximales prévues.

2. Temps effectif de travail : 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 (Code du travail).

Ce temps intègre le temps nécessaire à la restauration, aux pauses, aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé.

Le temps de travail effectif prend en compte les congés payés de l'année précédente, les congés de maternité, de paternité, les absences pour maladie professionnelle et accident de travail, les congés de formation...

3. Durées maximales de travail :

- Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. La pause est accordée soit immédiatement après 6 h de travail, soit avant que cette durée de 6 h ne soit entièrement écoulée. Le temps du déjeuner est considéré comme un temps de pause.

- La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

- Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Par exemple si un salarié est amené à travailler 48 h hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 h les 6 semaines suivantes, il aura travaillé en moyenne 44 h hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Il ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

4. Travail du dimanche : Un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine : au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical).

Il existe toutefois de nombreuses dérogations au droit au repos dominical : liées aux contraintes de production ou aux besoins du public, dans les commerces de détail alimentaire, dans les entreprises industrielles de travail en continu, dans les zones touristiques internationales, dans l'emprise de certaines gares.

5. Travail à temps partiel : celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans le contrat de travail, est inférieure à 35 h/semaine. À défaut d'accord conventionnel, cette durée minimale de travail est fixée à 24 heures par semaine.

Exemple : un salarié titulaire d'un contrat de travail stipulant une durée hebdomadaire de travail de 32 h sera considéré comme salarié à temps partiel si son entreprise applique la durée légale, en revanche, si l'entreprise applique une durée hebdomadaire de 32 h, ce même salarié sera considéré comme employé à temps plein.

II - Heures supplémentaires et complémentaires

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale.

1. Heures supplémentaires et complémentaires

- Les heures supplémentaires ne concernent que les salariés employés à temps plein. Elles se décomptent par semaine. La semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.
- Les heures complémentaires concernent les salariés à temps partiel. Elles peuvent être effectuées dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat et ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale.

2. Contingent annuel d'heures supplémentaires : Depuis 2008, le Code du travail impose un contingent annuel qui fixe la limite définitive des heures supplémentaires à accomplir : 220 heures par an et par salarié. Il constitue une limite au-delà de laquelle toute heure supplémentaire devra donner lieu à contrepartie obligatoire en repos (COR). Au préalable, l'employeur devra consulter les représentants du personnel (la durée du travail au-delà de 48 h).

3. Majorations de salaire applicables :

- Les heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 h/semaine donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (c'est-à-dire entre la 36^e heure et la 43^e) et de 50 % pour les heures suivantes (c'est-à-dire entre la 44^e heure et la 48^e heure).
- Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal, puis elles sont majorées de 25 % pour les heures complémentaires supérieures à 1/10^e de la durée contractuelle.

4. Repos compensateur de remplacement (RCR) : tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, couramment appelé « repos compensateur de remplacement ».

Exemple : le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'1 h 30.

5. Contrepartie obligatoire en repos (COR) : les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel :

Entreprises de 20 salariés au plus	COR = 50 %	226 h annuelles → 6 h au-delà → COR = 3 h
Entreprises de plus de 20 salariés	COR = 100 %	226 h annuelles → 6 h au-delà → COR = 6 h

Le droit à COR est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. La COR est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.