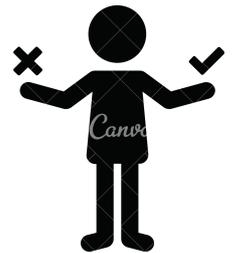




Réglementation en matière de temps de travail



Temps de travail de jour :



Durée maximale quotidienne :

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne **peut être supérieure à 10 heures sauf dans trois cas :**

1. en cas de dérogation accordée à l'employeur par l'inspecteur du travail ;
2. en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité, par exemple une commande exceptionnelle;
3. Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

Durée maximale hebdomadaire :

La durée maximale hebdomadaire de travail **ne peut dépasser 48 heures** sur une même semaine.

La durée hebdomadaire de travail peut également être calculée sur **une période de 12 semaines**

consécutives. Elle ne peut dès lors dépasser **44 heures par semaine en moyenne**.



Une convention ou un accord peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures . En l'absence d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines peut être autorisé par l'autorité administrative dans la limite de 46 heures.

Les heures supplémentaires :

La durée légale du travail est fixée à 35 heures.

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures, ou au delà d'une durée considérée comme équivalente par une disposition conventionnelle est une heure supplémentaire. Cependant si la durée collective de travail fixée conventionnellement est inférieure à 35 heures par semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 35ème heure (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires).



Le motif de saisine le plus fréquent du Conseil de prud'hommes par le salarié, est celui du **paiement des heures supplémentaires**.

Pour éviter tout différent sur ces heures supplémentaires, **nous vous conseillons de faire signer une fiche d'heures, par les deux parties, à chaque fin de semaine**. Vous avez également la possibilité d'intégrer dans le contrat de travail et/ou le règlement intérieur, une clause selon laquelle "**les heures supplémentaires ne seront payées que si elles ont été approuvées et signées chaque fin de semaine par l'employeur**". Vous trouverez à la fin de cette fiche un modèle de fiche d'heure, proposé par la CPRIA, à faire remplir par votre salarié chaque semaine.

Temps de travail de nuit :



Durée quotidienne :

La durée quotidienne maximale de travail pour les travailleurs de nuit **ne peut excéder 8 heures, sauf :**

- si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche prévoit le dépassement de cette durée maximale quotidienne de travail ;
- dans les industries ou les entreprises industrielles, qui fonctionnent avec un système par équipe de suppléance.



En cas de **circonstances exceptionnelles**, l'inspecteur du travail peut **autoriser le dépassement de la durée maximale** quotidienne de 8 heures, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique en cas :

- de faits résultants des circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles ;
- d'événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Durée hebdomadaire :

Lorsque la durée hebdomadaire du travailleur de nuit est calculée sur **une période de 12 semaines consécutives, elle ne peut dépasser 40 heures**.

Néanmoins, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives .



Cas particuliers :



Le régime des astreintes :

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié n'a pas à être sur le lieu de travail et à la disposition permanente et immédiate de l'employeur mais il doit tout de même être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et de la durée de repos hebdomadaire.

Cas particulier des conventions de forfait :



La convention de forfait est un document qui prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle, sur la base d'un forfait établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année). L'accord du salarié est obligatoire.



Convention en heure :

Une convention de forfait en heures permet d'intégrer, dans la durée de travail d'un salarié, et sur une période prédéterminée, un certain nombre d'heures supplémentaires prévisibles. Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. L'accord du salarié est obligatoire.

Uniquement aux :

- Cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés
- Salariés ayant une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La durée de travail est fixée dans la convention individuelle de forfait. Elle prévoit à l'avance un certain nombre d'heures supplémentaires travaillées et rémunérées, sans dépasser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise. Si la convention de forfait prévoit des heures supplémentaires, des majorations sont dues.

Convention de forfait en jours :

Concerne :

- Les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à un système de pointage (manuel, automatique ou informatique)
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à 218 jours au maximum. Le salarié n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

Le salarié bénéficie d'un certain nombre de jours de repos, prévus à l'avance.

Le nombre de jours travaillés ne doit pas remettre en cause les garanties du salarié en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail imposée au salarié en forfait jours, et fait l'objet d'un entretien annuel avec l'employeur.

FICHE D'HEURES

Nom de l'entreprise :

Nom - prénom du salarié(e):

Base horaire semaine :

Semaine n° du au

| Date | Horaire | | Total journée | Motif |
|------------------------------|---------|--|------------------|-------|
| Lundi | | | | |
| Mardi | | | | |
| Mercredi | | | | |
| Jeudi | | | | |
| Vendredi | | | | |
| Samedi | | | | |
| Dimanche | | | | |
| Total heures travaillées | | | | |
| Total heures supplémentaires | | | | |

Informations/précisions :

Signature du salarié :

Signature de l'employeur :