

Chapitre 1 - La durée de travail

Synthèse

Table des matières

1.	La durée légale du travail en France	3
1.1.	La durée hebdomadaire	3
1.2.	Les durées maximales.....	3
1.3.	Le temps de repos aux salariés.....	4
2.	Les heures supplémentaires.....	4
2.1.	Le décompte des heures	4
2.2.	La compensation des heures supplémentaires.....	5
3.	Les heures complémentaires	7

1. La durée légale du travail en France

1.1. La durée hebdomadaire

La durée légale du travail en France est fixée à **35 heures par semaine** pour les salariés à temps complet. Cela signifie que le salarié ne peut pas être contraint de travailler plus de 35 heures par semaine sur une période de 7 jours consécutifs.

Des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 h / sem.

À savoir : 35 heures par semaine correspondent à 151,67 h par mois, 1 607 h par an.

- 151,67 heures = **35 heures * 52 semaines / 12 = 151,67 heures par mois.**

Nb : calcul important, il tombe régulièrement à l'examen.

Si un salarié travaille 30 heures par semaine : $30 * 52 / 12 = 130$ heures par mois.

Pour aller plus loin : 1 607 heures ?

- 35 heures x 52 semaines = 1820 h (le temps rémunéré sur l'année)
- Jours non travaillés : Repos hebdomadaire : 2j x 52 semaines = 104 jours + congés annuels : 25 jours + jours fériés : 8 jours (forfait) = 137 jours.
- 365 jours – 137 jours = 228 jours travaillés = $228 * 7h = 1 596$ heures => il faut arrondir à 1 600 heures
- On y rajoute la journée de solidarité = $1 600 + 7 = 1 607$ heures.

1.2. Les durées maximales

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.

- 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 **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.**

- L'amplitude de la journée de travail est la durée entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié. Elle est composée des temps de travail effectif et des temps de pause. **Elle est de 13 heures au maximum.**

Application pratique :

Si vous êtes amené à travailler 48 heures hebdomadaires pendant 6 semaines d'affilée, puis 40 heures les 6 semaines suivantes, vous aurez alors travaillé en moyenne 44 heures hebdomadaires sur la période de 12 semaines consécutives. Votre temps de travail ne dépasse donc pas les durées maximales hebdomadaires de travail autorisées.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée, en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum. Pour cela, l'inspection du travail doit donner son accord.

1.3. Le temps de repos aux salariés

Le repos quotidien : la loi impose un repos quotidien de **11 heures consécutives** entre 2 journées de travail.

Le repos hebdomadaire : Un salarié ne peut travailler plus de **6 jours par semaine**. Le repos hebdomadaire est d'au moins **24 heures consécutives** (en principe, le dimanche (repos dominical)). Ces heures s'ajoutent à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives, soit un total de **35 heures consécutives par semaine**.

2. Les heures supplémentaires

2.1. Le décompte des heures

Une heure supplémentaire est toute heure de travail effectif effectuée par un salarié **au-delà de la durée légale hebdomadaire ou** de la durée considérée comme équivalente.

Les heures supplémentaires ne concernent que les salariés **employés à temps plein** (35 heures sauf exception).

Méthode de calcul : le calcul du salaire se fait par mois, mais elles se **décomptent par semaine**. La semaine débute le **lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures**. Les **semaines à cheval sur 2 mois sont prises au cours du mois où elles se terminent**.

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).

Application pratique :

Un salarié à temps plein, contrat de 35 heures. Ci-joint les heures effectuées. Exemple : un salarié à temps plein, contrat de 35 heures. Ci-joint les heures effectuées.

Semaines	Période	Heures effectuées	HS
1	27 mai au 2 juin	44	9
2	3 au 9 juin	35	0
3	10 au 16 juin	38	3
4	17 au 23 juin	46	11
5	24 au 30 juin	35	0
		Total	23

Pour la 1^{re} semaine, c'est une semaine à cheval sur 2 mois. Les HS sont prises au cours du mois où elles se terminent, d'où en juin.

Si la semaine 5, on aurait eu « 26 au 2 juillet », les HS seraient décomptées en juillet.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>

2.2. La compensation des heures supplémentaires

• 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).

Attention, une convention collective ou accord d'entreprise peut fixer des taux différents ne pouvant être inférieurs à 10%.

La rémunération des HS est calculée sur le salaire effectif du salarié, c'est-à-dire sur une moyenne horaire obtenue en ajoutant au salaire de base certains éléments accessoires du salaire (sauf la prime d'ancienneté et le remboursement des frais). => partie développée dans le chapitre « l'élaboration du bulletin de paie ».

• 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 ».

• 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 (en plus des majorations du taux horaire) :

- Entreprises **de 20 salariés au plus COR = 50 %**. Exemple, 230 h annuelles => 10 h au-delà => COR = 5 h.
- Entreprises **de plus de 20 salariés COR = 100 %**. Dans notre exemple, COR de 10 h.

Ce repos ne peut être payé par l'employeur.

Application pratique :

Un salarié à temps plein, contrat de 35 heures. Ci-joint, les heures effectuées.

Semaines	Période	Heures effectuées	HS	HS 25%	HS 50%
1	27 mai au 2 juin	44	9	8	1
2	3 au 9 juin	35	0	0	0
3	10 au 16 juin	38	3	3	0
4	17 au 23 juin	46	11	8	3
5	24 au 30 juin	35	0	0	0
		Total	23	19	4

Si on fait l'hypothèse que le salarié touche un salaire de 2 000 € brut pour 35H/semaine.

Calcul du taux horaire :

- 35 h => $35 \times 52 / 12 = 151,67$ h/mois
- $2\,000 \text{ €} / 151,67 = 13,1865 \text{ €}$
- Rémunération d'une HS à 25% = $13,1865 \times 1,25 = 16,48 \text{ €}$
- Rémunération d'une HS à 50% = $13,1865 \times 1,5 = 19,78 \text{ €}$

D'où rémunération :

	Nbre d'heures	Taux	Montant
Salaire de base	151,67	13,19 €	2 000,00 €
HS 25%	19	16,48 €	313,12 €
HS 50%	4	19,78 €	79,12 €
Total salaire brut			2 392,24 €

Hypothèse : le salarié souhaite un repos compensateur de remplacement et la demande est validée par l'employeur :

Calcul : $19 \times 1,25 + 4 \times 1,5 = 29,75$ heures de repos. En journée ? => $29,75 / 7 \text{ heures} = 4,25$ journées de repos.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>

3. Les heures complémentaires

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. Un accord collectif peut cependant augmenter le nombre d'heures complémentaires (jusqu'à 1/3 de la durée prévue par le contrat).

Si on dépasse les 1/10^e, il y a une marge de tolérance, les limites légales peuvent être dépassées, sans jamais atteindre un plein temps de travail.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de **10% pour les heures réalisées, dans la limite d'1/10^e de la durée du contrat. Il est de 25% pour les heures réalisées au-delà de cette limite.**

Les heures complémentaires **n'ouvrent pas droit à un repos compensatoire**.

Application pratique :

Un salarié à temps plein, contrat de 30 heures. Ci-joint les heures effectuées.

Semaines	Période	Heures effectuées	HC
1	27 mai au 2 juin	30	0
2	3 au 9 juin	32	2
3	10 au 16 juin	31	1
4	17 au 23 juin	30	0
5	24 au 30 juin	34	4
		Total	23

Limite : 30 heures * 1/10 = 3 heures max. La semaine, il y a 4 heures. Le salarié n'a pas atteint la limite de 35 heures. L'heure complémentaire est autorisée. Elle sera majorée à 25%. Pour le reste, majoration de 10%.

HC 10% = 2+1+3 = 6 HC

HC 25% = 1 HC.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>