



# **Durée du travail : Sécurisez vos pratiques RH**

Mardi 27 février 2024

# Amandine Lecomte

**Consultante en paie et droit social** depuis plus de 15 ans, elle a commencé sa carrière dans une société de conseil en droit social avant d'intervenir comme consultante paie et droit social pour GERESO. Forte de plus de 15 ans de rencontres diverses au travers de l'animation des formations, elle est capable de comprendre les difficultés et les enjeux tant des salariés que des employeurs.

Ayant un goût très prononcé pour la résolution des problématiques terrain elle accompagne également les DRH, DAF et patron d'entreprises de toutes tailles dans la résolution de leurs problématiques en tentant de leur apporter des réponses claires, précises et pragmatiques à leurs enjeux du quotidien

Elle est également **auteure** du livre « *Le droit du travail en 250 thèmes incontournables* » paru aux Editions GERESO.



[alecomte@gereso.fr](mailto:alecomte@gereso.fr)

# QUI SOMMES-NOUS ?



## Nos **métiers**



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



# PROGRAMME

- 1 Rappel des dispositions fondamentales en matière de durée du travail
- 2 Sécuriser et optimiser la gestion de la durée du travail



# OBJECTIFS

- Intégrer les enjeux en matière de durée du travail
- Sécuriser les pratiques
- Optimiser les pratiques



# Quelques rappels en matière de durée du travail



# LA DURÉE DU TRAVAIL



**Temps de travail  
et temps de  
pause**

**Durée maximale quotidienne** (sauf accord collectif en disposant autrement) : 10 heures

**Durée maximale hebdomadaire** (sauf accord collectif en disposant autrement) : **48 heures** sur une semaine isolée avec une moyenne de 44 heures sur 12 semaines

**Durée minimale de repos quotidien** (sauf accord collectif en disposant autrement) : **11 heures**

**Durée minimale de repos hebdomadaire** (sauf accord collectif en disposant autrement) : **35 heures**

# LA DURÉE DU TRAVAIL



**Une jurisprudence de  
la Cour de cassation  
très stricte**

## **Préjudice automatique reconnu (donnant lieu à des dommages et intérêts) en cas de :**

- Dépassement de la durée quotidienne maximale de travail : Cass. Soc, 11 mai 2023, n°21-22281
- Dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail : Cass. Soc, 27 septembre 2023, n°21-24782
- Non-respect des repos quotidiens minimaux : Cass. Soc, 7 février 2024, n°21-22809 et n°21-22994



# LA DURÉE DU TRAVAIL



Une charge de la  
preuve « très »  
aménagée

**En principe : une preuve partagée** (L.3171-4 CT)

**En pratique : une preuve à décharge.** Le salarié apporte « des éléments suffisamment précis » à l'appui de sa demande et **l'employeur doit prouver que le salarié n'a pas accompli les heures réclamées en produisant les éléments correspondant au contrôle de la durée du travail que la réglementation met à sa charge.**

*Cass. Soc, 17 mai 2023, n°22-11592*

# LA DURÉE DU TRAVAIL



## **Conclusion**

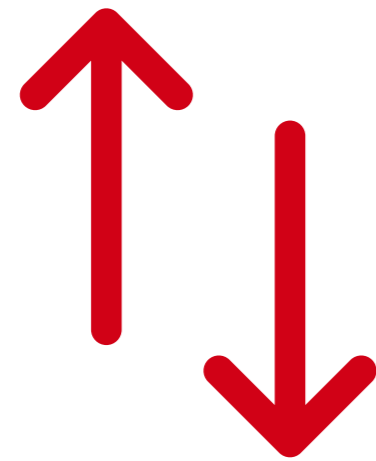
Hormis certains cas précis (comme l'existence d'une durée collective du travail)

Pas de suivi du temps de travail = indemnisation quasi systématique en cas de contentieux

# Les aménagements en matière de temps de travail



# AMÉNAGEMENTS



**Hiérarchie des  
normes spécifiques**

## **Primauté de l'accord d'entreprise (même défavorable)**

- Sur les dispositions du Code du travail
- Sur les dispositions de la Convention collective

**En matière de durée du travail, les règles négociées dans l'entreprise priment sur les autres**

# AMÉNAGEMENTS . . . . .

## Décompte du temps de travail



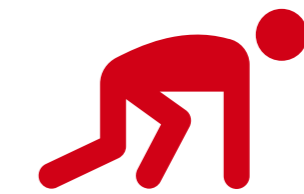
En principe sur une base hebdomadaire

*Art. L3121-29 CT*



Possibilité de décompter par cycle de 4 ou 9 semaines sans accord collectif

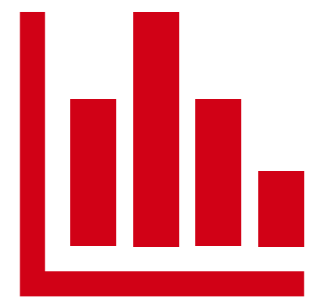
*Art. L3121-45 CT*



Et même sur une période d'un an (voir 3 si une CCN le permet)

*Art. L3121-44 et L3121-45 CT*

# AMÉNAGEMENTS

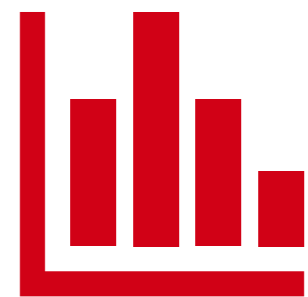


**Décompte  
hebdomadaire**

**Les heures supplémentaires sont calculées à la semaine**

- Chaque heure faite au-delà de 35 heures hebdomadaires est une heure supplémentaire.

# AMÉNAGEMENTS



## Décompte cyclé

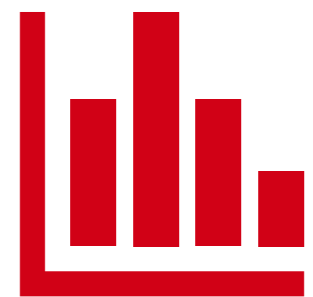
### Les heures supplémentaires sont calculées à la fin du cycle

- Chaque heure faite au-delà de la période de cycle est une heure supplémentaire.

### Exemple : cycle de 4 semaines

- Chaque heure faite au-delà de 140 heures ( $35 \times 4$ ) est une heure supplémentaire.
- *Donc une semaine à 40 heures peut être compensée par une semaine à 30 heures au sein du même cycle.*

# AMÉNAGEMENTS



**Décompte  
annuel**

**Les heures supplémentaires sont calculées à la fin de l'année**

- Chaque heure faite au-delà de 1607 heures est une heure supplémentaire.



# AMÉNAGEMENTS

Qui dit heure supplémentaire dit paiement majoré



## En argent

Selon les majorations prévues par l'accord collectif.



## En temps

Repos compensateur de remplacement.  
Selon les dispositions de l'accord collectif.

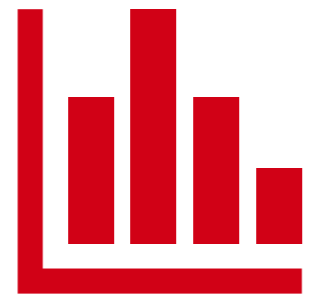


## Et temps et/ou argent

Selon les dispositions de l'accord collectif.

*La récupération des heures (sans majoration) est donc possible uniquement à l'intérieur du cadre de décompte (semaine, mois, année ...)*

# AMÉNAGEMENTS



**Heures  
supplémentaires  
et RTT**

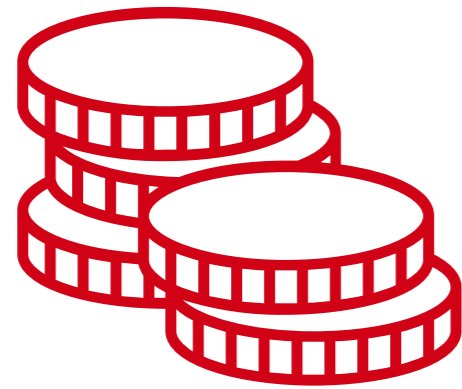
## **Si l'entreprise pratique l'aménagement du temps de travail avec attribution de RTT**

Alors, les heures supplémentaires se calculent au-delà de la « borne » RTT.

## **Exemple : 39 heures hebdomadaires avec attribution de 22 RTT**

Alors, les heures supplémentaires se calculent au-delà de la « borne » RTT soit après 39 heures.

# AMÉNAGEMENTS



## Majorations

Le code du travail prévoit que : les huit premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %.

*Art. L3121-36*

Mais c'est dans le cadre d'un **calcul hebdomadaire**.

Par exemple dans le cadre d'un calcul sur 4 semaines, ça serait les 32 (4 x 8) premières heures qui seraient majorées à 25 %.

# AMÉNAGEMENTS



## Contingent annuel

Le contingent annuel c'est le volume « autorisé » d'heures supplémentaires par an par salarié.

Il est fixé par accord collectif (à défaut 220 heures par an par salarié dans le code du travail).

Son dépassement entraîne l'attribution de contrepartie obligatoire en repos (paiement en repos en plus du paiement en argent) qui dépend de la taille de l'entreprise.

***Bon à savoir :*** le paiement des heures supplémentaires en repos compensateur de remplacement n'impute pas le contingent

# AMÉNAGEMENTS



## QUIZ

# AMÉNAGEMENTS



1. Si je décompte mon temps de travail sur une base hebdomadaire alors chaque heure effectuée au-delà de 35 heures est une heure supplémentaire.

- Vrai
- Faux

# AMÉNAGEMENTS



1. Si je décompte mon temps de travail sur une base hebdomadaire alors chaque heure effectuée au-delà de 35 heures est une heure supplémentaire.



**Vrai**



Faux

# AMÉNAGEMENTS



2. Si je décompte mon temps de travail sur une base de 4 semaines alors chaque heure effectuée au-delà de 35 heures est une heure supplémentaire.



Vrai



Faux



# AMÉNAGEMENTS



2. Si je décompte mon temps de travail sur une base de 4 semaines alors chaque heure effectuée au-delà de 35 heures est une heure supplémentaire.



Vrai



**Faux**

# AMÉNAGEMENTS



3. Si je décompte mon temps de travail sur une base de 4 semaines alors le salarié qui a accompli 160 heures sur le cycle (soit 20 heures supplémentaires) bénéficiera uniquement de majorations à 25 %.

- Vrai
- Faux

# AMÉNAGEMENTS



3. Si je décompte mon temps de travail sur une base de 4 semaines alors le salarié qui a accompli 160 heures sur le cycle (soit 20 heures supplémentaires) bénéficiera uniquement de majorations à 25 %.



**Vrai**



Faux

# AMÉNAGEMENTS



4. Si j'attribue des RTT pour un temps de travail de 39 heures hebdomadaires, alors mon salarié qui réalise 45 heures sur une semaine ne bénéficiera que de majorations à 25% pour ses heures supplémentaires.



Vrai



Faux

# AMÉNAGEMENTS



4. Si j'attribue des RTT pour un temps de travail de 39 heures hebdomadaires, alors mon salarié qui réalise 45 heures sur une semaine ne bénéficiera que de majorations à 25% pour ses heures supplémentaires.



**Vrai**



Faux

# Absences et temps de travail effectif



# ABSENCES . . . . .



## **Absences assimilées à du travail effectif**

### **En matière de durée du travail, très peu d'absences sont assimilées à du travail effectif**

- Congé de formation professionnelle ou de formation individuelle.
- Congé pour événements familiaux.
- Absences liées à l'exercice d'un mandat (conseiller du salarié, conseiller prud'hommes, défenseur syndical, heures de délégation).
- Contrepartie obligatoire en repos.
- Repos compensateur de remplacement.
- Examens médicaux d'embauche et examens médicaux obligatoires.

# ABSENCES . . . . .



**Absences  
assimilées à du  
travail effectif**

**Il faut donc veiller à distinguer temps travaillé  
et temps payé**

**Illustration :**

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
7	7	8	8	CONGES PAYES

Temps de travail effectif : 30

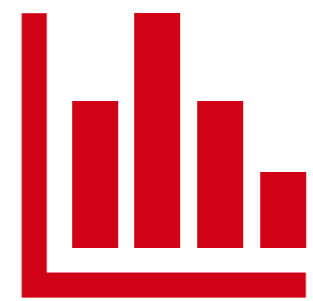
Temps payé : 37

Heures supplémentaires : 0

Heures non majorées à payer : 2



# ABSENCES . . . . .



**Absences  
assimilées à du  
travail effectif**

**Beaucoup de contentieux (URSSAF, Prud'hommes)  
viennent de la confusion entre temps de travail  
effectif et temps payé**

Notamment en cas d'organisation du temps de travail  
sur une période supérieure à la semaine.

# ABSENCES . . . . .



## QUIZ

# ABSENCES . . . . .



1. Je décompte mon temps de travail sur une période de 4 semaines. Mon salarié a fait 48 heures en semaines 1 et 2 et il a été en congés payés en semaines 3 et 4. Aura-t-il des heures supplémentaires à la fin du cycle ?

- Oui
- Non

# ABSENCES . . . . .



1. Je décompte mon temps de travail sur une période de 4 semaines. Mon salarié a fait 48 heures en semaines 1 et 2 et il a été en congés payés en semaines 3 et 4. Aura-t-il des heures supplémentaires à la fin du cycle ?



Oui



**Non**

# ABSENCES . . . . .



2. Je décompte mon temps de travail sur une période hebdomadaire. Mon salarié a travaillé 8 heures du lundi au jeudi et le vendredi est férié, aura-t-il des heures supplémentaires à la fin de la semaine ?

- Oui
- Non

# ABSENCES . . . . .



2. Je décompte mon temps de travail sur une période hebdomadaire. Mon salarié a travaillé 8 heures du lundi au jeudi et le vendredi est férié, aura-t-il des heures supplémentaires à la fin de la semaine ?



Oui



**Non**

# ABSENCES . . . . .



3. Je décompte mon temps de travail sur une période hebdomadaire. Mon salarié a travaillé 8 heures du lundi au jeudi et il a posé un repos compensateur de remplacement le vendredi, aurait-il des heures supplémentaires à la fin de la semaine ?

Oui

Non

# ABSENCES . . . . .



3. Je décompte mon temps de travail sur une période hebdomadaire. Mon salarié a travaillé 8 heures du lundi au jeudi et il a posé un repos compensateur de remplacement le vendredi, aurait-il des heures supplémentaires à la fin de la semaine ?



Oui



Non



# Derniers développements jurisprudentiels sur le forfait-jours



# FORFAIT-JOURS . . . . .



**Un casse-tête  
jurisprudentiel**

## **Absence de suivi effectif et régulier de la charge de travail : nullité du forfait**

*Cass. Soc, 8 février 2023, n°21-19512*

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles et que les adaptations relatives à la durée du travail doivent respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 31).

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les **stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail** ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

# FORFAIT-JOURS .....



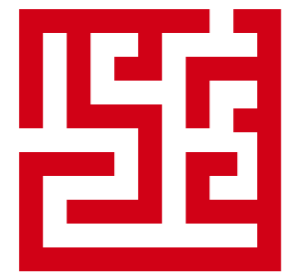
**Un casse-tête  
jurisprudentiel**

**Salarié badgeant et devant effectuer un  
minimum d'heures par jour : nullité du forfait**

*Cass. Soc, 7 juin 2023, n°22-10196*

Un salarié ne peut pas être jugé autonome s'il est soumis à une obligation de pointage 4 fois par jour ET obligé d'être présent 6 heures dans l'entreprise pour que sa journée de travail soit validée.

# FORFAIT-JOURS .....



**Un casse-tête  
jurisprudentiel**

**La convention individuelle de forfait en jours ne répondant pas aux exigences légales sur le suivi de la charge de travail, est nulle.**

*Cass. Soc, 10 janvier 2024, n°22-15782*

# Sécuriser ses pratiques



# SÉCURISER SES PRATIQUES . . . . .



## TO DO LIST

- En l'absence d'horaires collectifs, **avoir un véritable contrôle de la durée du travail** pour l'ensemble des salariés
- En présence d'un logiciel de Gestion des Temps, **auditer le paramétrage** de ce dernier (notamment en présence d'absences)
- **Auditer ses paies** afin de s'assurer de la justesse en matière de temps de travail
- Revoir les accords collectifs sur le temps de travail

# SÉCURISER SES PRATIQUES . . . . .



## EN CONCLUSION

- L'organisation du temps de travail est un formidable levier d'optimisation de la masse salariale et de la relation humaine tant les possibilités offertes sont nombreuses
- MAIS c'est un levier très exigeant qui demande beaucoup de rigueur
- Autrement l'addition peut être élevée

# NOS PRESTATIONS . . . . .

## En savoir plus :

- **Formation « Paie et gestion du temps de travail » :**  
<https://www.gereso.com/ATWA>
- **Formation « Gérer les forfaits jours » :**  
<https://www.gereso.com/FJOU>

## Nos accompagnements conseil :

- Audit de paie
- Audit de GTA
- Accompagnement RH stratégique ponctuel





# Rejoignez-nous sur LinkedIn !

• • • • •



# MERCI À VOUS !



**Gardons le contact !**

[formation@gereso.fr](mailto:formation@gereso.fr)