



# LA DURÉE DU TRAVAIL



PRESTO 93 ♦ FEVRIER 2014

FNAS F-O - 7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80 ☎ 01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr 🌐 : www.fnasfo.fr

## Sommaire :

Introduction : la durée du travail .....	page 2
La semaine de travail ..	page 2
La journée de travail .....	page 8
Les conventions de forfait .....	page18
Profession et activités d'accueil .....	page 23

## INTRODUCTION

Les questions de durée du travail font régulièrement l'objet de contentieux en raison du caractère strict et complexe, **mais souvent dérogatoire en particulier dans notre secteur professionnel**, de cette réglementation.

Revenons plus en détail sur les différentes règles qui doivent être respectées.

Avant tout, il convient de rappeler que la réglementation relative à la durée du travail s'applique à tous les salariés appartenant à des entreprises de droit privé, excepté aux cadres dirigeants.

Concernant les professions et activités d'accueil qui dérogent au Code du travail sur la durée du travail car en référence au Code de l'Action Sociale et des Familles : **voir en fin de document.**

**Nota :** Les **cadres dirigeants** sont ceux à qui sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Pour ces salariés, aucune des dispositions évoquées ci-après ne trouve à s'appliquer.

La réglementation relative à la durée du travail est très encadrée et joue à plusieurs niveaux : au niveau journalier et hebdomadaire, sachant que des dispositions spécifiques valent pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours.

## LA SEMAINE DE TRAVAIL

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile. **C. trav. art. L 3121-10, al. 1<sup>er</sup>.**

Pour les **salariés mensualisés**, la durée légale de 35 heures correspond à une durée mensuelle moyenne de 151,67 heures (35 52/12), soit 151 heures et 40 minutes.

## Cadre d'appréciation

Il résulte de l'article L.3121-10 que la durée légale du travail s'apprécie dans le **cadre de la semaine civile**.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile **début**e le lundi à 0 heure et **se termine** le dimanche à 24 heures.

**C. trav. art. L.3122-1.**

**C'est la loi 2000-37 du 19 janvier 2000** qui a défini la semaine civile comme débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures.

Sans revenir sur la définition légale de la semaine civile, **la loi 2008-789 du 20 août 2008** a modifié les conditions dans lesquelles il est possible de **déroger** à cette définition sur deux points :

- il est désormais possible de déroger non seulement par **accord d'entreprise**, mais aussi par **accord d'établissement**, alors qu'auparavant la définition de la semaine civile par la voie conventionnelle n'était possible qu'au niveau de l'entreprise ;

- le nouveau texte ne mentionne plus le sens de la dérogation, alors que, dans le droit antérieur, la seule possibilité ouverte à l'accord d'entreprise était de prévoir que la semaine civile débutait le dimanche à 0 heure et se terminait le samedi à 24 heures.

La durée légale hebdomadaire ne constitue pas une norme impérative, mais une **norme de référence**. **Conseil** : Il est fortement déconseillé par la FNASFO de « s'amuser » à déroger à la notion de semaine civile par accord d'entreprise.

Son **dépassement** déclenche l'application de la réglementation sur les heures supplémentaires : contingent annuel, majorations de salaire, contrepartie obligatoire en repos.

### La durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser **44 heures** (C. trav. art. L.3121-36, al. 1).

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser **48 heures** (C. trav. art. L.3121-35, al. 1).

La durée maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives a été réduite de 46 heures à 44 heures par la **loi du 19 janvier 2000**.

**Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2000 dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.**

Pour les conventions et **accords collectifs applicables au 1<sup>er</sup> février 2000**, la validité des clauses ayant pour objet de porter la durée maximale hebdomadaire moyenne au-delà de 44 heures, dans la limite de 46 heures, n'est pas remise en cause.

Cette **sécurisation** résulte soit des articles 8 et 9 de la loi du 19 janvier 2000, relatifs à la sécurisation des accords de modulation ou mettant en place une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et qui peuvent avoir fixé la durée maximale hebdomadaire au-delà de 44 heures, soit de l'article 28-II de la même loi

**Circ. MES/CAB 2000-03 du 3 mars 2000 fiche n° 7 : BOMT 2000-6 bis**

### **Conformité de la réglementation française au droit communautaire**

Les articles L.3121-35 et L.3121-36 fixant la durée maximale à 44 heures sur 12 semaines consécutives et à 48 heures sur une même semaine sont conformes à la **directive communautaire** qui prévoit que la durée moyenne de travail de chaque période de 7 jours ne doit pas excéder 48 heures, y compris les heures supplémentaires (**Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 art. 6 § 2**), la durée de la période de référence pour l'application de ces dispositions ne devant pas dépasser quatre mois (**Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 art. 16. b**).

La Cour de justice des Communautés européennes a reconnu à la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 6 de la directive 2003/88/CE le caractère de **règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière** dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de la sécurité et de la santé (**CJCE 5-10-2004 aff. 397/01 à 403/01, gr. ch., Pfeiffer c/ Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut eV : RJS 12/04 n° 1336 et chronique J.-Ph. Lhernould p. 871, Rec. I-8835**).

La **directive 2003/88/CE** remplit, en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, les conditions requises pour produire un **effet direct**.

Saisie d'un litige opposant des particuliers, la juridiction nationale est tenue, lorsqu'elle applique les dispositions du droit interne adoptées aux fins de transposer les obligations prévues par la directive, de prendre en considération l'ensemble des règles du droit national et de les interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour aboutir à une solution conforme à l'objectif poursuivi par celui-ci.

**Au cas particulier, la juridiction de renvoi doit donc faire tout ce qui relève de sa compétence pour empêcher le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail telle que fixée en vertu de l'article 6, point 2, de la directive.**

**CJCE 5 octobre 2004 aff. 397/01 à 403/01, gr. ch., Pfeiffer c/ Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut eV : RJS 12/04 n° 1336 et chronique J.-Ph. Lhernould p. 871, Rec. I—8835.**

**Cette durée maximale vaut en cas de cumul d'emplois, tous emplois confondus.**

## **Sur le temps d'équivalence**

**Les horaires d'équivalence ne peuvent pas fixer des horaires de travail dépassant les seuils et plafonds communautaires, dont notamment la durée maximale de 48 heures de travail hebdomadaire, fixés par les directives européennes.**

**Cependant, ces directives ne s'appliquent pas aux conditions de rémunération des salariés soumis à des horaires d'équivalence.**

Aux termes des dispositions de l'article L.3121-33, alinéa 1er, du Code du 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.

En l'espèce, un salarié, employé en qualité d'éducateur spécialisé dans un foyer pour personnes inadaptées et handicapées, était soumis à un horaire d'équivalence.

La convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 retient, en effet, 3 heures de travail effectif pour 9 heures de présence en chambre de veille et d'une demi-heure pour chaque heure au-delà de 9 heures de présence, sans que la durée de surveillance nocturne puisse excéder 12 heures.

Estimant que son employeur ne respectait pas les règles relatives à la durée du travail, il saisit la juridiction prud'homale de demandes en rappels de salaire, en paiement d'heures supplémentaires, de congés payés, de repos compensateurs, de temps de pause, en dommages et intérêts pour non-respect des amplitudes journalières, des temps de pauses et des repos compensateurs.

Le salarié est débouté en appel. Les juges du fond retiennent qu'il ne peut valablement soutenir que les temps de pause de 20 minutes par 6 heures de travail effectif n'auraient pas été respectés dans le cadre des surveillances nocturnes puisque l'employeur ne les considérait pas comme du temps de travail effectif alors que le régime d'équivalence était applicable et que la durée hebdomadaire de travail avait été respectée.

La Cour de cassation censure la solution retenue par les juges d'appel.

La Cour de cassation indique d'abord que les dispositions de l'article L. 3121-33 précité doivent être interprétées à la lumière des directives européennes 93/104 du 23 novembre 1993 et 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, selon lesquelles l'intégralité du temps de présence sur le lieu de travail doit être considérée comme du temps de travail.

La Cour de cassation rappelle ensuite que les prescriptions énoncées par les deux directives précitées en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

La notion de temps de travail, précise enfin la Cour de cassation, doit être appréhendée par opposition à la période de repos. Ces deux notions sont exclusives l'une de l'autre.

Dès lors, les permanences nocturnes constituent du temps de travail effectif, peu important qu'il englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre du système d'équivalence.

Ainsi, **les heures d'équivalence doivent être intégralement prises en compte pour vérifier le respect des règles relatives aux temps minimaux, aux durées maximales de travail, à l'amplitude de la journée de travail et au temps de pause.** En l'espèce, les dispositions de l'article L.3121-33 précité avaient donc matière à s'appliquer. Le salarié devait bénéficier de 20 minutes de pause dès que 6 heures de permanences étaient effectuées.

La solution rendue par la Cour de cassation est conforme à la jurisprudence communautaire selon laquelle les horaires d'équivalence ne peuvent pas fixer des horaires de travail dépassant les seuils maximaux du temps de travail prévus par la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 (*CJCE, 2e ch., 1er déc. 2005, aff. C-14/04, Dellas et a. c/ Premier ministre et ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*). Solution communautaire déjà appliquée par la Cour de cassation qui avait jugé que les temps d'inaction que comporte l'horaire équivalent à l'horaire légal auquel sont soumis les salariés relevant d'un horaire d'équivalence doivent être considérés comme un temps de travail effectif pour apprécier le respect des durées maximales du travail prévues par cette directive (*Cass. soc., 26 mars 2008, no 06-45.469, no 647 FS - P + B, Sté Ambulances des Volcans c/ Coto*).

En revanche, le régime d'équivalence est pris en compte pour déterminer la rémunération du salarié. **La Cour de cassation rappelle qu'il ressort, tant de la finalité que du libellé de ses dispositions, que la directive européenne 93/104 précitée ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs. Par conséquent, si le salarié est rempli de ses droits en application du régime d'équivalence, comme cela était le cas en l'espèce, son action en paiement d'heures supplémentaires et de repos compensateurs est irrecevable.**

*Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-14.743, ANRS*

Des dérogations existent.

**Il convient de distinguer deux types de dérogations :**

- les **dérogations permanentes** pouvant être apportées, dans la limite de 46 heures, à la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures ;
- les **dérogations exceptionnelles** à la limite de 46 heures calculée sur 12 semaines consécutives ainsi qu'à la limite absolue de 48 heures. Ces dérogations impliquent chacune une autorisation administrative.

**Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.**

**C. trav. art. L 3121-37.**

### **Dérogations permanentes**

Un **décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche** peut prévoir que la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives soit dépassée dans la limite de 46 heures (**C. trav. art. L 3121-36, al. 2**).

Dans ce cas de figure, la dérogation résulte de la conclusion d'un accord de branche validé par un décret. Une fois mis en œuvre, ce type de dérogation revêt un caractère permanent.

## **Dérogations exceptionnelles sur autorisation administrative**

Sont visées les dérogations pouvant être apportées à titre exceptionnel :

- à la **durée maximale moyenne de 46 heures** ;
- à la **limite de 48 heures** calculée sur une semaine isolée.

Les modalités des dérogations exceptionnelles à la durée maximale hebdomadaire du travail sont fixées par les **articles R.3121-20 à R.3121-28** du Code du travail.

Ces textes prévoient certaines **conditions communes** aux différentes dérogations, ainsi que des **procédures distinctes** selon les dérogations : dérogations exceptionnelles à la durée maximale moyenne et dérogations à la durée maximale absolue.

**Certains employeurs du secteur social et médico-social se réfèrent à cette dérogation en ce qui concerne les transferts, mais sans en appliquer forcément la procédure.**

En cas de **circonstances exceptionnelles**, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de **48 heures**, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de **60 heures** par semaine.

**C. trav. art. L.3121-35, al. 2.**

### **Conditions d'octroi**

La dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue ne peut être accordée qu'en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un **surcroît extraordinaire de travail**.

**C. trav. art. R 3121-23, al. 1<sup>er</sup>.**

Il convient de souligner que ces dérogations ne peuvent être envisagées **que sur le plan de l'entreprise**. Elles ne sauraient, de plus, être demandées que pour faire face à des circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, qui ne sont pas à prévoir sur un plan plus vaste, national ou même régional.

**Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994 n° I-3-2-2-2 : BOMT 94-9.**

### **Procédure**

La demande de dérogation est adressée par l'employeur à l'**inspecteur du travail**.

Toute demande est assortie de **justifications** sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Elle doit être accompagnée de l'**avis du comité d'entreprise** ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail et indiquant notamment si la situation de l'entreprise requérante justifie le bénéfice de la dérogation.

La décision précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.

**C. trav. art. R 3121-23, al. 2 à 6.**

### **Plafond de 60 heures**

La dérogation à la durée hebdomadaire maximale absolue de la durée du travail ne peut conduire à dépasser, au cours d'une même semaine, 60 heures de travail.

Par ailleurs, les travailleurs de nuit ne doivent pas travailler plus de **40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives**, sauf exception permettant de porter cette durée moyenne à 44 heures par semaine.

**Sanction** : Le non-respect de ces règles constitue une contravention de 4e classe, soit une amende de 3750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non-respect. Et les salariés qui seraient amenés à travailler au-delà de cette durée maximale peuvent solliciter non seulement le paiement des heures excédentaires, mais également des dommages et intérêts.

## **LA JOURNÉE DE TRAVAIL**

**Rappel** : l'appréciation du cadre journalier correspond à la **journée civile**.

Le Code du travail soumet la journée de travail des salariés à différentes limites. En premier lieu, le temps de travail effectif d'un salarié ne peut pas dépasser 10 heures **par jour**, et aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de **pause** d'une durée minimale de 20 minutes. Ensuite, l'exigence d'un **repos** quotidien limite l'**amplitude** de la journée de travail.

Ces règles n'empêchent pas la mise en place d'une **journée continue** dans l'entreprise et peuvent, pour la plupart d'entre elles, faire l'objet de dérogations.

### **La durée maximale journalière**

**En principe**, le temps de travail effectif d'un salarié ne peut pas excéder **10 heures par jour**.



Pour rappel, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il se distingue donc du temps de présence du salarié sur son lieu de travail.

Ainsi, par exemple, lorsqu'un salarié prend son repas sur son lieu de travail, il ne s'agit pas de temps de travail effectif, sauf si les conventions collectives ou accords d'entreprise en décident autrement.

Pour certains salariés ou certains secteurs, cette durée maximale peut être abaissée.

Ainsi, la durée maximale de travail est de 8 heures par jour pour les apprentis, les jeunes de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit et de 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

À l'inverse, la durée maximale journalière de travail peut être augmentée soit par voie d'accord collectif, soit en cas de surcroît temporaire d'activité. **La dérogation conventionnelle** peut se faire par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement, sachant que dans ce cas, la durée quotidienne de travail effectif ne saurait dépasser **12 heures**. (C. trav. art. D.3121-19)

En cas de surcroît temporaire d'activité, par exemple pour des travaux saisonniers, il est possible de demander à l'inspecteur du travail une dérogation, laquelle devra être accompagnée de justificatifs et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail a alors un délai de quinze jours pour se prononcer.

En cas de litige, la Cour de cassation a récemment jugé qu'il appartient à l'employeur de prouver que les durées maximales du travail ont été respectées (*Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-28.811*). Pour ce faire, il est primordial qu'il existe un mode de décompte de la durée du travail.

**Sanction** : Le fait de ne pas respecter la durée quotidienne maximale du travail constitue une contravention de 4e classe, soit une amende de 3750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non-respect. Par ailleurs, le salarié victime de ce non-respect peut solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes, en plus du paiement des heures effectuées au-delà de la limite journalière.

## La pause légale

**La règle** : au cours d'une journée de travail, tout salarié doit bénéficier d'une pause **d'au moins vingt minutes** au bout de **six heures de travail effectif**.

Les dispositions de l'article L.3121-33 du Code du travail, issues de **l'article 6 de la loi 98-461 du 13 juin 1998** (loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail) ont pour objet de transposer dans la législation française la **directive communautaire** qui prévoit que

tout travailleur doit bénéficier, au cas où le temps journalier serait supérieur à 6 heures, d'un temps de pause (**Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 art. 4**).

Les prescriptions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 en matière de temps minimal de repos constituent des **règles de droit social d'une importance particulière** dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

**Cass. soc. 17 février 2010 n° 08-43.212 (n° 404 FS-PB), Cots c/ Sté RATP : RJS 5/10 n° 431 ; Cass. soc. 29 juin 2011 n° 10-14.743 (n° 1657 FS-PB), Sbaï c/ Assoc. nationale de réadaptation sociale (ANRS) : RJS 10/11 n° 804.**

Des dispositions spécifiques s'appliquent à des salariés en situations particulières :

- **travail sur écran ;**

#### **Interruption périodique du travail sur écran**

L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des **pauses** ou par des **changements d'activité** réduisant la charge de travail sur écran.

**C. trav. art. R.4542-4.**

#### **Changement d'activité**

Par changement d'activité, il faut entendre l'alternance du travail sur écran avec, par exemple, des tâches de bureau, étant entendu que cette **activité sans écran** doit être en **rapport avec celle du salarié**, sauf dispositions contractuelles contraires.

**Circ. DRT 91-18 du 4 novembre 1991, II : BOMT n° 91-23.**

#### **Pause**

La pause au sens du décret du 14 mai 1991 (**C. trav. art. R.4542-4**) se définit comme un **temps de repos spécifique** qui s'ajoute, en temps que de besoins, aux pauses traditionnelles. Il convient à cet égard de préciser que les **temps d'attente de réponses** qui imposent la surveillance de l'écran ne peuvent être considérés comme des pauses.

**Circ. DRT 91-18 du 4 novembre 1991, II : BOMT n° 91-23.**

La **périodicité** et la **durée de ces pauses** spécifiques sont déterminées dans chaque établissement en fonction de l'organisation et des caractéristiques des tâches.

Ainsi, lorsque l'organisation et la nature de la tâche du travailleur sur écran ne permettent aucun changement d'activité, l'interruption périodique du travail se fait nécessairement par des pauses spécifiques ; c'est le plus souvent le cas des activités de **saisies de données**. À l'inverse, un **travail intermittent sur écran** qui, par nature, comprend des changements d'activités, ne nécessitera pas, sauf exception, de pause spécifique.

**Circ. DRT 91-18 du 4 novembre 1991, II : BOMT n° 91-23.**

Il résulte de l'article 3, al. 2 du décret 91-451 du 14 mai 1991 (**C. trav. art. R.4542-4**) que, sauf exceptions, non applicables en l'espèce, l'employeur est tenu de concevoir l'activité du travailleur utilisant de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation, de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

Les temps de pause en question, au cours desquels les salariés restent dans l'entreprise et à la disposition de l'employeur qui peut le cas échéant leur confier d'autres tâches, doivent être assimilés à un **temps de travail effectif et rémunéré** comme tel.

**CA Paris, 4 février 1998 22<sup>e</sup> ch. A, Sté UPSI c/ Pierrepont : RJS 8-9/98 n° 992.**

Les six heures de travail effectif ne doivent pas nécessairement être continues, si bien que cette pause peut être donnée avant que le salarié n'ait atteint ces six heures.

En pratique, elle correspond souvent à la pause du déjeuner.

La Cour de cassation a récemment jugé que les 20 minutes de pause ne peuvent pas être fractionnées (**Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-28.612**). Ainsi, il n'est pas possible d'octroyer à un salarié deux pauses de 15 minutes en remplacement de sa pause journalière.

Pendant ce temps de pause, le salarié doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos effectif. Il a toutefois été admis par la jurisprudence qu'il était possible de demander à un salarié en pause d'intervenir, de manière éventuelle et exceptionnelle, en cas de nécessité pour des motifs de sécurité.

Dans ce cas, l'intervention est considérée comme du travail effectif. En principe, le temps de pause n'est pas rémunéré dans la mesure où il ne correspond pas à du travail effectif. Toutefois, des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir de le rémunérer sans que cela n'ait pour autant pour effet de l'assimiler à du travail effectif.

De la même manière que pour la durée maximale journalière de travail, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a respecté la pause légale (**Cass. soc., 20 fév. 2013, no 11-21.599**).

**Aucune sanction pénale** n'est prévue en cas de non-respect de la pause légale. Toutefois, les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une pause ou qui n'ont pas eu 20 minutes consécutives peuvent solliciter des dommages et intérêts pour non-respect des dispositions de l'article L.3121-33 du Code du travail.

## L'amplitude maximale d'une journée de travail

L'**amplitude** d'une journée de travail est la **période comprise entre l'heure à laquelle le salarié prend son poste et l'heure à laquelle il le quitte.**

*(Cass. crim. 11 mai 1982, no 81-93.406, Bull. crim., p. 328).*

L'amplitude de la journée de travail doit être **calculée** sur une même journée de 0 à 24 heures.

*Cass. soc. 18 décembre 2001 n° 99-43.351 (n° 5307 FS-PBR), Pica c/ SA Segi propreté : RJS 3/02 n° 294, Bull. civ. V n° 392.*

Elle est donc plus large que la durée de travail effectif puisqu'elle comprend les pauses.

L'obligation imposée par l'article L.3131-1 du Code du travail d'accorder aux salariés un **repos quotidien** d'une durée minimale de 11 heures a pour conséquence directe de limiter à **13 heures, sauf dérogation**, l'amplitude de la journée de travail.

Le mode de **décompte par journée civile** ne s'applique pas au **travail de nuit**. Cela viderait de son sens l'appréciation de la période de nuit et des durées maximales applicables, conformément à la loi du 9 mai 2001. La Cour de cassation a eu l'occasion de le préciser dans son rapport annuel 2001.

**Circ. DRT du 28 juillet 2003 : BOMT 2003/17.**

Dans certains secteurs, l'amplitude peut être plus importante ou au contraire réduite. Ainsi, à titre d'exemples, elle est de :

- **15 heures dans les établissements sociaux et médico-sociaux de droit privé à but non lucratif ; (accord de branche UNIFED de 1999)**
- 10 heures dans les commerces de détail non alimentaires ;
- 12 heures dans les commerces de détail de denrées alimentaires ;
- 11 heures dans les salons de coiffure de la région parisienne/12 heures dans les autres départements.

L'**amplitude maximale** peut atteindre **15 heures** dans les situations où la **branche** a ouvert la faculté de mettre en œuvre un repos quotidien de **9 heures**, ce qui est le cas, par exemple, des établissements sociaux et médico-sociaux de droit privé à but non lucratif.

**Circ. DRT du 28 juillet 2003 : BOMT 2003/17.**

Il peut être dérogé à la durée du repos quotidien, soit par **convention ou accord collectif**, soit sur **autorisation de l'inspecteur du travail**, soit à l'**initiative de l'employeur**. Dans tous les cas, une **contrepartie** doit être prévue pour les salariés concernés.

### **Établissement hébergeant des personnes handicapées**

Dans les établissements visés aux 2°, 3°, 5°, 7°, et le cas échéant, 12° du I de l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles (établissements sociaux et médico-sociaux) qui

hébergent des personnes handicapées, nonobstant les dispositions des articles L.3121-34 et L.3131-1 du Code du travail, un **accord collectif** de travail peut prévoir que l'amplitude des journées de travail des salariés chargés d'accompagner les résidents peut atteindre 15 heures, sans que leur **durée quotidienne de travail effectif** excède 12 heures.

Cet accord fixe également les **contreparties** minimales dont bénéficient les salariés concernés, notamment sous forme de périodes équivalentes de repos compensateur.

**À défaut d'accord**, un **décret** en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles il est possible de déroger à l'amplitude des journées de travail dans les limites fixées ci-dessus et les contreparties minimales afférentes (**CASF art. L.313-23-1**).

En permettant de porter l'amplitude journalière de 13 heures (compte tenu de l'exigence d'un repos quotidien de 11 heures consécutives posée par l'article L.3131-1 du Code du travail) à 15 heures, ces dispositions ont pour objet de permettre qu'un seul et même salarié soit en mesure d'assurer l'accompagnement et le suivi de la personne handicapée aux heures où celle-ci se trouve physiquement présente sur son lieu d'hébergement, c'est-à-dire **en début et en fin de journée**.

Or, la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du **mardi 28 septembre 2010**, n° de pourvoi : 09-41276 et 09-41512 :

*« **Attendu que** l'association fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à M. X... une somme à titre de compensation pour non-respect de **l'amplitude de repos entre deux jours de travail, alors, selon le moyen, que** l'article 6 de l'accord de branche du 1er avril 1999 dispose que «par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers» et précise dans un second alinéa que «les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures» ; **que** s'agissant d'une « compensation», le temps de repos accordé au titre de la réduction de la durée du repos quotidien est nécessairement égal à la durée du repos quotidien effectivement perdue ; **qu'ainsi**, la compensation est égale à deux heures pour une réduction de deux heures du repos quotidien, mais elle est inférieure, égale à la perte effective de repos, lorsque le repos est diminué de moins de deux heures ; **qu'en** jugeant en l'espèce que le salarié avait droit à un repos compensateur de deux heures quelle qu'ait été la diminution de repos subie, parce que ce repos compensateur aurait constitué une pénalité forfaitaire due par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

***Mais attendu que** le seuil communautaire qui résulte de la Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, modifiée par la Directive 2000/34/CE du Parlement et du Conseil du 22 juin 2000, fixant à 11 heures consécutives la période minimale du repos journalier, se traduit en droit interne par l'interdiction de dépasser l'amplitude journalière de 13 heures, celle-ci étant définie comme le temps séparant la prise de poste de sa fin ;*

**Et attendu que** la cour d'appel a relevé que M. X... n'avait pas bénéficié de la période minimale de repos journalier de 11 heures entre deux journées de travail ; **qu'il en résulte** que le salarié est en droit de percevoir l'indemnisation sollicitée sans que l'employeur puisse lui opposer les dispositions de l'accord de branche autorisant des dépassements de l'amplitude journalière de 13 heures, ces dispositions étant contraires au seuil communautaire; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouve légalement justifiée »

**Conseil :** Il faut faire respecter dans nos établissements, le **repos quotidien** d'une durée minimale de **11 heures** avec pour conséquence l'amplitude de **13 heures** de la journée de travail.



## Le repos quotidien

**En principe**, tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien de **11 heures consécutives entre deux journées de travail**. Par conséquent, un salarié qui quitte son travail à 20 heures ne peut le reprendre avant 7 heures du matin le lendemain.

Des dérogations sont possibles soit par accord collectif, soit sur autorisation de l'inspecteur du travail, soit sur initiative de l'employeur, sachant que dans tous les cas, les salariés devront bénéficier en contrepartie de périodes de repos au moins équivalentes.

**La dérogation conventionnelle** est possible uniquement dans certains secteurs d'activité et en cas de surcroît exceptionnel d'activité par un **accord collectif étendu** ou un accord d'entreprise ou d'établissement, sachant que dans ce cas le repos quotidien ne peut être inférieur à **9 heures**. Les secteurs concernés sont par exemple les activités de garde et de surveillance visant à assurer la protection des biens et des personnes.

**Pour le secteur social et médico-social : voir ci-dessus.**

Par ailleurs, il peut être **dérogé** à la règle du repos quotidien de 11 heures **après autorisation de l'inspecteur du travail** en cas de surcroît d'activité. La demande de dérogation devra être accompagnée de justificatifs et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail se prononce dans un délai de quinze jours. En l'absence de réponse dans ce délai, l'accord est réputé acquis.

Enfin, **un employeur peut décider de déroger** au repos quotidien de 11 heures, en informant seulement l'inspecteur du travail, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

**Sanction :** Le fait de ne pas respecter le repos quotidien constitue une contravention de 4e classe, soit une amende de 3750 euros pour une personne morale, sachant que celle-ci est

appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par ce non-respect. En outre, les salariés peuvent solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes.

## **Le repos hebdomadaire, donné le dimanche**

Selon l'article L.3111-1 du Code du travail, la réglementation sur le repos hebdomadaire s'applique à tous les **salariés**.

Les salariés au **forfait annuel en heures ou en jours** en bénéficient

Seuls en sont exclus les **cadres dirigeants**.

L'obligation du repos hebdomadaire est gouvernée par **trois principes impératifs** qui se combinent et auxquels il ne peut être dérogé que dans les cas expressément prévus par la loi.

Ces principes sont les suivants :

1. Il est interdit de faire travailler un même salarié **plus de 6 jours par semaine** ;
2. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ;
3. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Il résulte de la combinaison de **ces principes, d'ordre public**, que le repos hebdomadaire doit être accordé en une seule fois, et coïncider exactement avec la journée du dimanche de minuit à minuit.

### **1 - Sur la notion de semaine**

La question se pose de savoir si l'article L.3132-1 du Code du travail se réfère à la **semaine calendaire** - il serait alors interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs - ou à la **semaine civile** : il serait alors possible de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs, à condition que chaque semaine civile contienne un jour de repos : par exemple, un salarié pourrait être employé 12 jours consécutifs encadrés par 2 jours de repos.

#### **Position de l'administration**

L'administration a pris position à plusieurs reprises en faveur de la **semaine civile**.

Il convient d'interpréter l'article L.3132-1 du Code du travail qui interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, en ce sens que toute semaine civile doit comporter un jour de repos de 24 heures consécutives au minimum. Il ne s'ensuit donc nullement qu'un travailleur ne puisse être occupé plus de 6 jours consécutifs dans le cas où le repos hebdomadaire peut être accordé par **roulement**, le jour de repos pouvant varier d'une semaine à l'autre.

Rép. Darinot : AN 24 janvier 1976 p. 372 n° 24505 ; Rép. Sérusclat : Sén. 12 mars 1981 p. 366 n° 1702.

Il y a lieu de tenir compte de la **semaine civile**, celle-ci **débutant le lundi à 0 heure**.  
**Circ. DRT 19/92 du 7 octobre 1992.**

### Droit communautaire

Postérieurement aux prises de position de l'administration, les **directives** 93/104 du 23 novembre 1993 et 2003-88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ont posé le principe d'un jour de repos pris au cours de chaque période de 7 jours, c'est-à-dire ont retenu la **semaine calendaire** comme période de référence du droit au repos hebdomadaire. Ont-elles **remis en cause la position de l'administration** ? La réponse n'est pas évidente :

- ou bien on applique le principe selon lequel un texte de droit interne transposant une directive doit être interprété à la lumière de celle-ci et on considère que l'article L.3132-1 du Code du travail, qui emploie le terme de « *semaine* » sans autre précision, vise la semaine calendaire, ce qui rend caduque la position administrative ;
- **Exemple** : un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer la semaine civile du mardi 0 heure au lundi 24 h.
- ou bien on estime que l'administration fait usage de la dérogation, également prévue par les directives, de porter la période de référence de 7 à 14 jours.

**2 - La règle selon laquelle la durée du repos quotidien doit être accolée à celle du repos hebdomadaire**, et l'institution, en conséquence, d'une sorte de repos minimal hebdomadaire de 35 heures est issue de l'article 7 de la loi 98-461 du 13 juin 1998, lequel a transposé la directive communautaire 93/104 du 23 novembre 1993, dont les dispositions ont été reprises par la directive 2003/88 du 4 novembre 2003

Ayant constaté qu'un salarié a bénéficié d'un repos en semaines courtes du vendredi 10 heures 30 au lundi 14 heures et en semaines longues du samedi 13 heures 30 au lundi 14 heures, une cour d'appel décide exactement que, si le repos de deux journées en service de semaine courte correspond aux exigences de l'article 21 de la **convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées** qui prévoit que le repos hebdomadaire est fixé à quatre jours par quatorzaine dont au moins **deux jours consécutifs**, le salarié n'a, en revanche, bénéficié, en semaine longue, que d'un jour de repos, le dimanche, les deux dernières journées des samedi et lundi ne pouvant être considérées comme équivalant à un jour de repos au sens de ce texte.

**Cass. soc. 28 janvier 1998 n° 95-45.114 (n° 385 P), Association Les Papillons blancs de Saint-Cloud c/ Maaoui : RJS 3/98 n° 321, Bull. civ. V n° 46.**



La Cour de cassation considère que la notion de jour de repos au sens de la convention collective doit s'entendre de la période de 24 heures s'écoulant de minuit à minuit. Cette interprétation emporte pour conséquence qu'en semaines longues, le salarié n'a bénéficié que d'un seul jour de repos, le dimanche, les demi-journées des samedi et lundi ne pouvant être considérées comme équivalant à un jour de repos.

Elle revient ainsi sur une précédente décision (*Cass. soc. 7 janvier 1988 n° 85-44.440 : Bull. civ. V n° 26*).

L'interprétation retenue dans l'arrêt du 28 janvier 1998 est à rapprocher de celle faite par la chambre criminelle pour l'application d'un arrêté préfectoral prescrivant la fermeture des établissements un jour par semaine.

### 3 - Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

#### C. trav. art. L.3132-3.

La précision selon laquelle la règle du repos dominical est prévue dans l'intérêt des salariés est issue de la loi 2009-974 du 10 août 2009.

En ce qui concerne la règle du repos dominical, des dérogations sont possibles :

#### De plein droit dans les cas suivants :

- les établissements dont le fonctionnement est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public (par exemple, les hôpitaux) ;
- les commerces alimentaires ;
- les établissements de vente au détail situés dans des zones touristiques ou thermales ;
- sur autorisation du préfet de département dans les cas suivants :
- dans les établissements de vente au détail situés dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel (Puce) ;
- **les établissements où le repos simultané le dimanche de tous les salariés serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement.**

#### Par arrêté municipal ou préfectoral :

- 5 fois par an dans les autres établissements de commerce de détail.

Dans tous ces cas, le repos est donné un autre jour que le dimanche.

En cas de méconnaissance de la règle du repos dominical, le juge des référés peut ordonner, sous astreinte, la fermeture de l'entreprise, la violation de cette règle constituant un trouble manifestement illicite.

**Sanction** : Le non-respect de la règle du repos hebdomadaire ou dominical constitue une contravention de 5e classe, soit une amende de 7500 euros pour une personne morale. Par ailleurs, les salariés victimes de ce non-respect peuvent solliciter des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes.

## LES CONVENTIONS DE FORFAIT

Il convient de distinguer :

**Les conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois qui peuvent être conclues avec tous les salariés, cadres ou non-cadres**

À la différence des conventions de forfait annuel en heures ou en jours, le recours au forfait en heures sur la semaine et sur le mois n'est pas subordonné à l'intervention préalable d'une convention ou d'un accord collectif le prévoyant. Il suppose, en revanche, la conclusion d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné.

Pour être valable, la convention de forfait doit répondre aux conditions suivantes :

- elle doit avoir recueilli l'**accord écrit** du salarié ;
- elle doit préciser le **nombre d'heures** inclus dans le forfait ;
- elle doit prévoir une rémunération au moins aussi **avantageuse** pour le salarié que l'application du régime légal des majorations pour heures supplémentaires

### Durée du travail

Sous réserve des particularités liées au mécanisme du forfait, les dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail s'appliquent aux salariés soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou le mois : **durées maximales** de travail quotidiennes et hebdomadaires, **majorations pour heures supplémentaires**, lesquelles doivent être intégrées dans la rémunération forfaitaire, **contingent annuel** d'heures supplémentaires, **contrepartie obligatoire en repos**.

### Décompte de la durée du travail

L'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur de décompter la durée du travail effectuée par le salarié selon les règles de droit commun ou, le cas échéant, les **modalités particulières** prévues par la convention ou l'**accord collectif**. En particulier, ce décompte est nécessaire pour vérifier si le forfait n'est pas dépassé et calculer les droits à la contrepartie obligatoire en repos

## Contrepartie obligatoire en repos

La convention de forfait par laquelle les parties conviennent d'une rémunération comprenant les heures supplémentaires n'a pour objet que le salaire dû en rémunération de l'horaire forfaitaire convenu ; elle ne prive donc pas le salarié de son droit à la contrepartie obligatoire en repos à raison des **heures supplémentaires réellement effectuées** ou à une indemnité équivalente lorsqu'il n'a pu bénéficier de ce droit du fait de la résiliation de son contrat de travail.

Il appartient à l'employeur d'établir les **documents nécessaires au décompte** de la durée du travail, des repos acquis et de leur prise réelle, afin de permettre le contrôle de l'horaire effectif.

La convention de forfait salarial ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur sur les **heures supplémentaires réellement effectuées**.

**Cass. soc. 2 février 1994 n° 91-45.514 (n° 570 P), Serra c/ SARL Ubaud : RJS 4/94 n° 422, Bull. civ. V n° 42.**

L'employeur ne saurait reprocher aux juges de l'avoir condamné à verser à un salarié rémunéré selon une convention de forfait des **dommages-intérêts** pour non-octroi du repos compensateur pour heures supplémentaires alors que ceux-ci ont constaté que la convention de forfait ne concernait que les modalités de calcul de la rémunération et était sans incidence sur les droits à repos compensateur dont le salarié n'avait d'ailleurs pas été informé.

**Cass. soc. 10 décembre 1997 n° 95-40.008 (n° 4745 D), SARL Igepa c/ Kielbasa : RJS 1/98 n° 41.**

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié rémunéré au forfait de son droit au repos compensateur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées. Par suite, la cour d'appel a exactement décidé qu'il pouvait prétendre à une **indemnité de repos compensateur** dont elle a apprécié le **montant** en fonction du **salaire contractuel**.

**Cass. soc. 5 janvier 2000 n° 97-44.606 (n° 120 D), SNC Lidl c/ Clément : RJS 3/00 n° 283.**

L'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur des obligations prévues par l'article L 620-2, al. 3 (L 3171-2) du Code du travail permettant le **contrôle** de la **durée du travail**, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour les salariés non soumis à un horaire collectif.

Une telle convention doit en effet assurer au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait de l'application des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires, et par suite au droit au repos compensateur, ce qui implique, dans le cas où l'horaire du salarié est variable, la possibilité de contrôler l'horaire moyen en fonction de documents justificatifs.

**Cass. crim. 14 décembre 1993 (n° 93-81.104 PF), Borgoltz : RJS 4/94 n° 422, Bull. crim. n° 387.**

Les sommes destinées à **indemniser** un salarié qui, du fait du licenciement, n'a pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit sont nécessairement **exclus** de la rémunération forfaitaire dont les parties auraient pu convenir.

**Cass. soc. 3 février 1994 n° 90-43.456 (n° 743 D), SA Constructions industrielles c/ Verluys : RJS 4/94 n° 422.**

## **Repos et congés**

Les salariés soumis à une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle relèvent du régime de droit commun en matière de repos et de congés (repos **quotidien**, repos **hebdomadaire**, **jours fériés**, **congés payés**, congés non rémunérés et congés pour **événements familiaux**, **compte épargne-temps**).

## **Consultation du comité d'entreprise**

Le **comité d'entreprise** sera **consulté** chaque année sur l'aménagement du temps de travail sous forme de forfait ainsi que sur les modalités de suivi des salariés concernés.

**C. trav. art. L.2323-29.**

## **Les conventions de forfait sur l'année en heures ou en jours pouvant être proposées à certains cadres ou salariés non cadres.**

Institués par la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II), **les forfaits annuels en heures ou en jours** sont réservés à certains cadres et salariés non cadres.

La mise en place des conventions de forfait annuel en heures ou en jours est subordonnée à la conclusion :

- d'une convention ou d'un accord collectif le prévoyant ;
- d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné.

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours sur l'année est prévue par un **accord collectif d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, par une **convention ou un accord de branche**.

**C. trav. art. L 3121-39.**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

**C. trav. art. L 3121-40.**

## Durée du travail

Toutes les dispositions relatives à la durée du travail et aux repos sont applicables aux salariés ayant conclu un forfait en heures sur l'année, à l'exclusion de celles concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, le soin étant laissé à l'accord collectif de fixer la durée annuelle du travail.

### **Circ. DGT 20 du 13 novembre 2008 Fiche 14 n° 3.2.**

#### ***Durée annuelle***

Il résulte de l'article L.3121-42 que les conventions de forfait en heures sur l'année doivent être établies dans la limite de la durée annuelle de travail applicable à ce type de convention fixée par l'**accord collectif**

Compte tenu de la **primauté** conférée par la loi aux **accords d'entreprise ou d'établissement**, l'existence d'une convention ou d'un **accord de branche** instituant des conventions de forfait annuel en heures ne saurait faire obstacle à ce que les partenaires sociaux négocient au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des accords prévoyant une durée annuelle de travail différente, et en particulier supérieure à celle applicable dans le cadre de la branche.

Sauf disposition contraire de la convention ou de l'accord collectif, le forfait annuel en heures n'a pas à se traduire par une **réduction du temps de travail** des intéressés par rapport à leur situation antérieure. En effet, l'exigence d'une réduction effective de la durée du travail qui avait été prévue initialement dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 a été supprimée au moment de la nouvelle codification et n'a pas été reprise par la loi du 20 août 2008. Cette suppression est cohérente avec le choix qui a été fait d'encourager l'augmentation de la durée du travail et de rompre avec la logique de réduction de la durée du travail.

## Durées maximales de travail et repos

Depuis l'intervention de la loi 2008-789 du 20 août 2008, aucune limite n'est expressément fixée par la loi, mais la durée retenue devra en tout état de cause respecter les **durées maximales journalière et hebdomadaire** ainsi que le **repos hebdomadaire** et le **repos quotidien**, aucune dérogation n'étant prévue dans le cadre des forfaits annuels en heures.

## Dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008

Les accords collectifs conclus avant l'intervention de la loi 2008-789 du 20 août 2008 peuvent déterminer des **limites journalières et hebdomadaires** se substituant à la durée quotidienne maximale de travail et aux durées hebdomadaires maximales de travail, à condition de prévoir des **modalités de contrôle** de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

Ces limites conventionnelles doivent respecter les dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire (**C. trav. art. L.3121-43 dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008**).

Le fait de méconnaître les stipulations des conventions ou accords collectifs de travail substituant, sur le fondement de l'article L.3121-43, des limites journalières et hebdomadaires aux limites fixées par les articles L.3121-10 et L.3121-34 à L.3121-36, était puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, les infractions donnant lieu à autant d'amendes qu'il y avait de salariés indûment employés (**C. trav. art. R.3124-12 ancien abrogé par décret 2008-1131 du 4 novembre 2008 : JO 5**).

Les conventions ou accords collectifs en vigueur à la date de publication de la loi du 20 août 2008 (JO 21) mettant en œuvre la faculté ouverte par l'ancien article L.3121-43 du Code du travail continuent de s'appliquer conformément aux règles de **sécurisation**

## **Forfait annuel en jours**

La possibilité de conclure des conventions de forfait annuel en jours a été introduite par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000. Le régime applicable à ce type de forfait a été modifié à différentes reprises et en dernier lieu, par la loi 2008-789 du 20 août 2008.

La convention de forfait annuel en jours permet la rémunération du salarié sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement. La durée prévue est comptabilisée en jours et non plus en heures.

**Circ. MES/CAB 2000-3 du 3 mars 2000 fiche n° 11 : BOMT 2000-6 bis.**

La mise en place du forfait annuel en heures est subordonnée à la conclusion :

- d'une **convention ou d'un accord collectif** le prévoyant ;
- d'une **convention individuelle de forfait** avec chaque salarié concerné

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne peut excéder 218 jours.

**C. trav. art. L.3121-44.**

Conformément à l'article L.3121-43 du Code du travail, les conventions de forfait annuel en jours doivent être établies dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif visé sous OA-I-29870 s., laquelle ne peut, ainsi que le prévoit l'article L 3121-4, excéder 218 jours.

Le nombre de 218 jours peut toutefois être dépassé en cas d'accord entre l'employeur et le salarié

Ainsi, on pouvait en déduire qu'un salarié soumis à une telle convention de forfait pouvait travailler 15 heures par jour. Toutefois, afin d'éviter les abus, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'au nom du droit constitutionnel à la santé et au repos, toute

convention de forfait annuel en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations doivent assurer « *la garantie du respect des durées maximales de travail, ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires* ».

Par ailleurs, l'accord collectif doit garantir une amplitude et une charge de travail « *raisonnables* » ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (**Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.540**).

Ainsi, des modalités de suivi de la charge de travail doivent exister afin que les salariés soumis à un forfait annuel en jours bénéficient des règles relatives au repos journalier et hebdomadaire et aux durées maximales du travail.

## Professions et activités d'accueil

La durée du travail, applicable à ces professions et activités, qui dérogent aux dispositions du Code du travail, est fixée par le Code de l'action sociale et des familles.

### ➤ Éducateurs et aides familiaux

#### **CASF art. L 431-1 s.**

La loi 2005-32 du 18 janvier 2005 a défini la durée du travail applicable aux éducateurs et aides familiaux employés par des **associations gestionnaires de villages d'enfants**.

Les éducateurs et aides familiaux visés à l'article L.431-1 du Code de l'action sociale et des familles, employés par des associations gestionnaires de villages d'enfants, ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires prévus par le titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du Code du travail, ni à celles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire prévus par les chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III du même livre (**CASF art. L 431-2**).

Leur durée de travail est fixée par **convention collective** ou accord d'entreprise, en nombre de journées sur une base annuelle. Le **nombre de journées travaillées** ainsi fixé ne peut dépasser un plafond annuel de 258 jours (**CASF art. L 431-3**).

Avant l'entrée en vigueur de ces dispositions, les personnes assurant dans une maison de village l'éducation de fratries d'enfants pouvaient prétendre au paiement en heures supplémentaires des heures effectuées au-delà de la durée légale (**Cass. soc. 8 décembre 2004 n° 02-42.757 (n° 2428 FS-D), Association MVE c/ Reverdiau**).

### ➤ Permanents des lieux de vie

L'article 24 de la loi 2007-293 du 5 mars 2007 a défini la durée du travail applicable aux permanents des lieux de vie.

Les **permanents responsables** qui exercent, sur le site du lieu de vie, un accompagnement continu et quotidien des personnes accueillies et les **assistants permanents** ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires des titres I<sup>er</sup> et II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du Code du travail ni aux dispositions relatives aux repos et jours fériés des chapitres I<sup>er</sup> et II ainsi que de la section 3 du chapitre III du titre III de ce même livre. Leur durée de travail est de 255 jours par an (CASF art. L 433-1).

### ➤ Assistants familiaux

La définition de la profession d'assistant maternel est donnée par l'**article L.421-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.)**:

*« L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ainsi que par celles du chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet.*

*L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil ».*

Les assistants familiaux ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées de travail.

