

Si la loi Travail n'a pas modifié la durée légale de travail, elle renforce la primauté de l'accord d'entreprise dans ces deux matières et introduit de nouveaux assouplissements.

DURÉE LÉGALE

La durée légale du travail reste fixée à 35 heures par semaine (art. L 3121-27 du code du travail), cette durée s'appréciant dans le cadre de la semaine.

- À défaut d'accord collectif, la semaine débute le lundi à 0h00 et se termine le dimanche à 24 heures (art. L 3121-35 du code du travail). Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (ce qui est nouveau) peut fixer un autre cadre de décompte de 7 jours consécutifs.



Le décompte sur 7 jours consécutifs déconnecté de la semaine civile par accord de branche ouvre de nouvelles possibilités aux petites entreprises.

DURÉES MAXIMALES

/// Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif reste fixée à 10 heures. L'article L 3121-18 du code du travail prévoit toutefois que la durée maximale quotidienne peut être dépassée :

- sur autorisation de l'inspecteur du travail ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret (art. D 3121-4 et s. du code du travail) ;
- par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, 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.
Cette dérogation existait déjà antérieurement, mais il fallait un accord de branche étendu.



Attention, maintenant, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. L'accord collectif doit toutefois mentionner les motifs de dépassement mais ceux-ci sont peu contraignants. La loi n'a pas prévu de dispositions supplétives sur la question de la durée quotidienne.

À SAVOIR

Sur autorisation administrative, l'employeur peut, comme auparavant, dépasser en cas de circonstances exceptionnelles la durée maximale de 48 heures dans la limite de 60 heures par semaine (art. L 3121-21 du code du travail). Il doit joindre à sa demande d'autorisation l'avis du CE ou, à défaut, des DP.

À SAVOIR

Le temps de pause n'est pas rémunéré et n'est pas du temps de travail effectif. Un accord collectif peut prévoir une rémunération de ce temps ou l'assimiler à du temps de travail effectif.

La pause de 20 minutes peut être constitué par le temps du déjeuner à partir du moment où il s'intercale entre deux périodes de travail effectif.

**Durée hebdomadaire maximale**

Les durées maximales hebdomadaires restent fixées à 48 heures sur une semaine et à 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (art. L 3121-20 et L 3121-22 du code du travail) dans les dispositions d'ordre public.

La loi prévoit la possibilité de dépasser la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche dans la limite de 46 heures en moyenne sur 12 semaines (art. L 3121-23 du code du travail).

Avant la loi Travail cette possibilité était soumise à un accord de branche validé par décret (art. L 3121-36 abrogé). Une fois encore, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

→ À défaut d'accord collectif, la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines peut être portée à 46 heures par l'autorité administrative (art. L 3121-24 du code du travail).

Enfin, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, un dépassement de la limite de 46 heures peut toujours être autorisé dans des conditions fixées par décret (art. R 3121-8 du code du travail). La loi ne modifie pas ce régime dérogatoire.

 **Temps de pause**

La loi confirme que tout salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes dès que le temps de travail atteint six heures (art. L 3121-16 du code du travail).

Reprenant un arrêt de la Cour de cassation du 20 février 2013, la loi précise que ces 20 minutes doivent être consécutives (Cass. soc., 20-02-13, n°11-26793).

Ces dispositions sont d'ordre public, il n'est pas possible de prévoir une pause d'une durée moindre.

Ce temps de pause peut être augmenté par accord collectif, primauté étant donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche (art. L 3121-17 du code du travail).

