



**S O C I A L**  
N E W S



# L'APPRÉCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour déterminer le salaire, il faut calculer le temps de travail. C'est la durée du travail qui permet de calculer le salaire à raison d'une heure de rémunération pour une heure de travail effectif.

Cela oblige à se poser la question de l'appréciation de la durée du travail .Cela ne suffit pas: Sur quelle période l'apprécie t on ? Sur la semaine ? Sur plusieurs semaines ? Sur l'année ?

## SOMMAIRE

01

LA DURÉE DU TRAVAIL

02

LE CONTRÔLE DU TEMPS TRAVAILLÉ

03

LA PÉRIODE D'APPRÉCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL

04

LE DISPOSITIF LÉGISLATIF

05

L'APPORT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

# 01

## LA DURÉE DU TRAVAIL

Il y a un temps de travail effectif à retenir pour la paie lorsque 3 conditions sont remplies:

- La salarié est à la disposition de l'employeur
- Il se conforme aux directives de ce dernier
- Il ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Cette définition oblige à distinguer ce qui est du temps travaillé et:

- Le temps de pause : sauf disposition conventionnelle ou usage contraire le temps de pause formalisé sur l'horaire affiché ne fait pas partie du temps de travail , il n'est des lors pas obligatoirement rémunéré. S'il l'est ce n'est pas suffisant pour considérer qu'il y aurait un temps travaillé.
- Le temps de déplacement: le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif même s'il est payé intégralement ou s'il fait l'objet d'une indemnisation sous forme de repos ou sous forme financière.
- Le temps d'astreinte: sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail.

Ces situations de pause, de déplacement et d'astreinte obligent à disposer de documents permettant de dissocier les temps correspondants du temps de travail.

La définition du temps travaillé provoque d'autres questions:

- Comment le contrôler ?
- Sur quelle période l'apprécier ?

# 02

## LE CONTRÔLE DU TEMPS TRAVAILLÉ

Plusieurs éléments selon que le salarié est sédentaire ou itinérant:

- Pour les salariés sédentaires: leur présence pendant l'horaire affiché doit faire l'objet d'un pointage ou plus globalement d'un enregistrement.
- Pour les itinérants: sauf dispositif à bord du véhicule c'est un système déclaratif par le salarié à valider par l'employeur qui va permettre de mesurer la durée du travail.

Dans tous les cas, aussi bien pour des raisons liées au respect des durées maximales de travail que pour vérifier l'adéquation du salaire versé au temps travaillé, il est indispensable de disposer d'outils de mesure fiables.

## 03 LA PÉRIODE D'APPRÉCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL

C'est à ce stade que des options existent .

Si on peut, en effet, raisonner 35 heures (ou plus ou moins) à la semaine, d'autres modules d'appréciation existent :

- Sur le mois
- Sur plusieurs semaines
- Sur l'année

Comment faire ? Toutes les entreprises sont elles égales devant la loi ?

Pour répondre à ces questions il faut se reporter à la loi (4), à la convention collective ou à la négociation collective d'entreprise (5).

## 04 LE DISPOSITIF LÉGISLATIF

Sans accord collectif de branche ou d'entreprise, le dispositif législatif ne permet pas ne permet pas directement l'annualisation du temps de travail, il ouvre cependant des appréciations possibles sur plusieurs semaines :

- Dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les autres.
- Le corollaire c'est que la rémunération peut être définie pour 35h la semaine ou une durée mensuelle, par exemple 170h .

Dans ce cadre, l'employeur décide unilatéralement du nombre de semaines et c'est sur cette période que l'existence ou non d'heures supplémentaires sera appréciée. On a alors une durée mensuelle de travail.

Les 35h au delà du module hebdomadaire c'est donc possible !!

Le même constat existe pour les temps partiels. Le travail à temps partiel au mois est possible sans accord collectif le prévoyant: la durée du travail indiquée sur le contrat de travail est alors mensuelle et non hebdomadaire et il faut mentionner sur le contrat de travail la répartition de cette durée mensuelle entre les semaines du mois.

Le législateur n'a pas permis sans accord une approche annuelle

# 05

## L'APPORT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Elle peut se situer au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise.

En effet, la convention collective peut permettre un calcul annuel du temps de travail avec des dispositions issues des lois successives sur la modulation puis sur l'annualisation. C'est au delà de 1 607h qu'il y a alors heure supplémentaire.

Cela suppose de respecter les exigences définies par l'accord collectif, notamment un calendrier prévisionnel et un suivi semaine par semaine du temps travaillé.

Un accord d'entreprise peut aussi organiser cette approche sur plusieurs mois ou semaines dans la limite de 12 mois:

- Sur combien de semaines ?
- Quel calendrier s'il doit y avoir des variations d'activité ?
- Quelle durée moyenne de travail: 35 h ou plus ?
- Quel délai pour modifier la répartition du temps de travail ?
- Quelles modalités de prise en compte des absences, des arrivées et des départs au cours de la période de référence ?

Un accord d'entreprise suppose une négociation et une signature avec selon l'effectif des représentants syndicaux ou élus du personnel ou en leur absence un référendum lorsque l'effectif est inférieur à 20 salariés.

## CONCLUSION

Il ne suffit pas de traiter de la durée du travail, il faut aussi concevoir son aménagement sur l'année: quelle place pour le temps de travail ? quelle place pour le temps de repos ? cela implique de planifier la prise des congés annuels, de fixer les modalités du jour de solidarité, de prévoir selon le calendrier les jours de pont etc... Comme nous venons de vous l'exposer, la négociation collective ou la loi permet ce calendrier prévisionnel.

**Mieux vous informer,  
nous rapprocher de vous  
et encore mieux vous conseiller.  
Notre spécialiste social  
reste à votre écoute**



Service Social  
extencia@extencia.fr  
2 rue Claude Boucher - CS 70021  
33070 BORDEAUX Cedex  
Tél. 05 57 10 28 28

**[www.extencia.fr](http://www.extencia.fr)**

**AUDECIA**  
EXPERTS COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES