

# Les durées maximales De travail

MAJ : 27/06/2024



## Préambule

En principe, la durée légale de travail à temps complet est de **35 heures** en France. Cependant, et sous réserve de respecter certaines conditions, cette durée peut être dépassée.

# 1. La durée maximale quotidienne de travail

**En principe**, la durée quotidienne maximale de travail ne peut dépasser **10 heures**. Cette durée s'applique aussi aux stagiaires.

Cette durée est appréciée dans le cadre de la journée civile, qui débute à 0 heure et s'achève à 24 heures

**La durée maximale s'entend en termes de travail effectif.**

Toutefois, des dérogations peuvent être prévues :

- **Dérogations conventionnelles** : par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou accord de branche, en cas **d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise**. En revanche, la durée quotidienne de travail ne doit pas être portée à **plus de 12 heures**.
- **Dérogations administratives** : par l'inspecteur du travail autorisant le **dépassement en cas de surcroît d'activité** dans certains cas admis (*par exemple, par des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature*). Au préalable, l'employeur doit recueillir l'avis du CSE.
- **Dérogation unilatérale de l'employeur** : en **cas d'urgence** dans les cas admis pour l'inspection du travail. Pour cela, l'employeur doit adresser une demande de régularisation à l'inspection du travail accompagné de l'avis du CSE.

## 2. L'amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée correspond à la période entre le moment où le salarié prend son poste, et le moment où il le quitte. Ainsi, l'employeur doit respecter l'amplitude de travail, le non-respect ouvrant droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

Sa durée est limitée par la durée de **repos quotidien de 11 heures**. Ainsi, l'amplitude journalière de travail ne peut dépasser **13 heures** (24 heures – 11 heures = 13 heures).

## 3. La durée maximale hebdomadaire

Alors qu'une durée supérieure à 35 heures est possible, celle-ci reste limitée :

- Cette durée ne peut excéder **48 heures** sur une même semaine. Toutefois, si l'inspection du travail l'autorise pour circonstances exceptionnelles, la durée peut être portée à **60 heures au maximum**.
- Cette durée ne peut excéder **44 heures** (46 heures en cas d'accord collectif) sur une période quelconque de **12 semaines consécutives**. En revanche, à défaut d'accord collectif, un dépassement peut être **autorisé par la Dreets** sous réserve de respecter en moyenne **46 heures** sur 12 semaines. Par ailleurs, cette limite de **46 heures** peut être dépassé à **titre exceptionnel** dans certains **secteurs, régions ou entreprises**.

Cette durée maximale s'applique également aux salariés cumulant plusieurs emplois.

## 4. La charge de la preuve des heures de travail

En principe, lors d'un contentieux relatif à l'existence ou au nombre d'heures effectuées, la **charge de la preuve est partagée**.

Ainsi, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires de travail réalisés par le salarié et d'autre part, le salarié doit apporter les éléments de nature à étayer sa demande. En ce sens, selon une jurisprudence constante, la preuve des heures de travail n'incombe spécialement à aucune des parties.

**En matière d'heures supplémentaires**, la charge de la preuve est également partagée entre l'employeur et le salarié. Ainsi, la jurisprudence précise que le salarié ne peut se contenter d'affirmer qu'il a effectué des heures supplémentaires, mais doit rapporter la preuve de ce qu'il avance par tout moyen (relevés d'heures, courriels, agenda, témoignages,...).

Cependant, un problème se pose dès lors que ces heures supplémentaires sont **tacitement acceptées** par l'employeur. Ainsi, la jurisprudence rappelle que l'employeur doit soit prouver qu'il a refusé l'accomplissement des heures supplémentaires soit que ces heures n'étaient pas indispensables à la réalisation des tâches confiées.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée*

### Contact

**Claire APPELGHEM**

*Responsable du service RH/Droit social*

Claire.appelghem@groupe-aplitech.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
[contact@groupe-aplitec.com](mailto:contact@groupe-aplitec.com) | 01 40 40 38 38  
[www.groupe-aplitec.com](http://www.groupe-aplitec.com)