



# Les durées maximales De travail

MAJ : 26/03/2025

# 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**

DRH/Responsable Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
www.groupe-aplitec.com