

Dernière mise à jour le 08 décembre 2021

Connaissez-vous les durées maximales hebdomadaires du temps de travail en 2021 ?

En 2021, le code du travail fixe la durée maximale hebdomadaire du temps de travail et les possibilités d'y déroger. Notre fiche pratique fait le point à ce sujet.

Sommaire

- 2 catégories de durées maximales
- Durée maximale « absolue »
- Durée maximale hebdomadaire « relative »
- Durée maximale pour les mineurs
- Activité pendant les vacances scolaires
- Autres mineurs
- Dérogations : les dispositions confirmées par le décret du 18 novembre 2016
- Dépassement durée maximale hebdomadaire
- Dépassement durée maximale hebdomadaire et mesures compensatoires
- Dépassement durée maximale hebdomadaire absolue
- Dépassement durée maximale hebdomadaire relative
- Demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan national
- Demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan local ou départemental
- Utilisation dérogation concernant un secteur d'activité
- Cas de l'employeur qui ne relève pas d'un secteur d'activité sur plan national ou local

2 catégories de durées maximales

En ce qui concerne la durée maximale quotidienne, il convient de distinguer :

1. La durée maximale absolue ;
2. Et la durée maximale relative.

Durée maximale « absolue »

Cette durée maximale « absolue » est confirmée par l'article L 3121-20 à **48 heures** par semaine.

Article L3121-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

L'article L 3121-21 modifié présentement par la loi travail confirme les dispositions complémentaires suivantes :

- Le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du

travail à plus de 60 heures par semaine ;

- Ce dépassement est prévu en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci ;
- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Article L3121-21

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Durée maximale hebdomadaire « relative »

La durée maximale « relative » est fixée à **44 heures**, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf cas de dérogations prévus aux articles L 3121-23 à L 3121-25 que nous abordons ci-après.

Article L3121-22

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

Dans le cadre de la négociation collective, il peut être dérogé à la durée maximale relative, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Cette dérogation peut être prévue par :

- Convention ;
- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par convention ou un accord de branche

Article L3121-23

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

Enfin dans le cadre des « dispositions supplétives », et au sein des articles L 3121-24 à L 3121-26, les dérogations possibles sont prévues et sont à confirmer par décret à venir :

- À défaut d'accord collectif, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire « relative » est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures.
- À titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de 46 heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Nota : le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Article L3121-24

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

Article L3121-25

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-23 et L. 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L3121-26

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Le comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Durée maximale pour les mineurs

Activité pendant les vacances scolaires

La durée maximale est fixée à **35 h par semaine**.

Article D4153-3

Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La durée du travail du mineur ne peut excéder trente-cinq heures par semaine ni sept heures par jour.

Sa rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 %.

Autres mineurs

La durée maximale est fixée à **35 h par semaine** (sauf dérogations).

Toutefois, une nouveauté est apportée par la loi « Avenir professionnel » venant modifier l'article L 3162-1.

Des dérogations sont désormais accordées aux durées maximales hebdomadaires pour certaines activités, la durée maximale étant ainsi portée à **40 h par semaine** pour les activités suivantes, lorsque l'organisation collective du travail le justifie :

1. Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
2. Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
3. Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

Article L3162-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :

a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

NOTA :

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Dérogations : les dispositions confirmées par le décret du 18 novembre 2016

Décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, JO du 19 novembre 2016

Selon les articles R 3121-8 à R 3121-16 du code du travail, les dérogations suivantes sont fixées

Dépassement durée maximale hebdomadaire

- L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire ne peut être accordée que pour une durée expressément fixée par l'autorité compétente ;
- À l'expiration de cette durée, une nouvelle autorisation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés, instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale ;
- L'autorisation est révocable à tout moment par l'autorité qui l'a accordée si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une autorisation.

Dépassement durée maximale hebdomadaire et mesures compensatoires

Les dépassements à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être assortis de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :

- Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46 heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
- Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire;

- Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.
La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision d'autorisation.

Dépassement durée maximale hebdomadaire absolue

L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Elle ne peut l'être qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

La demande d'autorisation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Elle est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée.

Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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 l'autorisation.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures est accordé dans les conditions définies à l'article R. 3121-10.

Dépassement durée maximale hebdomadaire relative

L'autorisation de dépassement à la durée hebdomadaire maximale moyenne revêt l'une des modalités suivantes :

1. Le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
2. La répartition de cette même moyenne sur une période de plus de 12 semaines ;
3. La combinaison des 2 modalités précédentes.

La décision d'autorisation précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement autorisé.

Demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan national

La demande de dépassement concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au ministre chargé du travail.

Celui-ci prend sa décision après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques et la situation de l'emploi dans ce secteur.

Demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan local ou départemental

La demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Celui-ci instruit la demande après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives intéressées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés.

La décision est prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Utilisation dérogation concernant un secteur d'activité

Lorsqu'une autorisation est attribuée, l'entreprise ne peut en user qu'après décision de l'inspecteur du travail qui statue sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Cas de l'employeur qui ne relève pas d'un secteur d'activité sur plan national ou local

L'employeur qui ne relève pas d'un secteur couvert, sur le plan national, local ou départemental, peut, pour faire face à des

situations exceptionnelles propres à son entreprise, demander une autorisation particulière.

- Cette demande est motivée et adressée, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel, s'il en existe, à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de l'autorisation.

Article R3121-8

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2

L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévues aux articles L. 3121-21 et L. 3121-25 ne peut être accordée que pour une durée expressément fixée par l'autorité compétente. A l'expiration de cette durée, une nouvelle autorisation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés, instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale. L'autorisation est révocable à tout moment par l'autorité qui l'a accordée si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une autorisation.

Article R3121-9

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2

Les dépassements à la durée maximale hebdomadaire du travail peuvent être assortis de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises bénéficiaires :

- 1° Soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de quarante-six heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation ;
- 2° Soit de prévoir, en faveur des salariés, des périodes de repos complémentaire ;
- 3° Soit d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail.

La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision d'autorisation.

Article R3121-10

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

L'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail prévue par l'article L. 3121-21 est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle ne peut l'être qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

La demande d'autorisation est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Elle est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée.

Elle est accompagnée de l'avis du comité social et économique, s'il existe.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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 l'autorisation.

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

Article R3121-11

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-23, le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de quarante-quatre heures est accordé dans les conditions définies à l'article R. 3121-10.

Article R3121-12

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2

L'autorisation de dépassement à la durée hebdomadaire maximale moyenne prévue à l'article L. 3121-25 revêt l'une des modalités suivantes :

1° Le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de quarante-six heures sur une période de douze semaines consécutives ;

2° La répartition de cette même moyenne sur une période de plus de douze semaines ;

3° La combinaison des deux modalités précédentes.

La décision d'autorisation précise la modalité, l'ampleur et les autres conditions du dépassement autorisé.

Article R3121-13

Créé par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 2

La demande de dépassement concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au ministre chargé du travail.

Celui-ci prend sa décision après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques et la situation de l'emploi dans ce secteur.

Article R3121-14

Modifié par Décret n°2020-88 du 5 février 2020 - art. 1

La demande de dépassement concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental est adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Celui-ci prend sa décision après consultation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives intéressées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés.

Article R3121-15

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

Lorsqu'une autorisation est attribuée en application des articles R. 3121-13 ou R. 3121-14, l'entreprise ne peut en user qu'après décision de l'inspecteur du travail qui statue sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci, après avis du comité social et économique, s'il existe.

Article R3121-16

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

L'employeur qui ne relève pas d'un secteur couvert par l'une des décisions prévues aux articles R. 3121-13 et R. 3121-14 peut, pour faire face à des situations exceptionnelles propres à son entreprise, demander une autorisation particulière.

Cette demande est motivée et adressée, accompagnée de l'avis du comité social et économique, s'il existe, à

l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de l'autorisation.