



Gérer le temps de travail est une préoccupation quotidienne pour les employeurs. Il convient de garder à l'esprit quelques règles de base :

### **La durée légale du travail :**

Depuis les lois Aubry, la durée légale du travail est fixée pour toutes les entreprises à 35h hebdomadaires. Toutefois, durée légale n'équivaut pas à durée maximale. Il est tout à fait possible de faire travailler les salariés au delà de 35 h, en recourant aux heures supplémentaires, de façon exceptionnelle ou régulière, sous réserve de respecter les durées maximales du travail.

### **Le travail effectif :**

Cette notion est retenue pour calculer la durée du travail : les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 35 h de travail effectif.

C'est le temps pendant lequel le salarié se trouve à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles. En fonction du contexte, certaines périodes (habillage, pauses, etc) ne sont pas forcément prises en compte dans la durée légale du travail. Quant aux trajets inhabituels entre le domicile et le lieu de travail, il ne s'agit pas de temps de travail effectif, mais le salarié doit bénéficier de contreparties.

### **Les heures supplémentaires :**

Si un salarié travaille au-delà de la durée légale du travail (ou au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale), il s'agit alors d'heures supplémentaires qui bénéficient d'une majoration de salaire.

A certaines conditions, ces majorations peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement. Le décompte des heures supplémentaires s'effectue en principe sur la semaine, sauf si l'entreprise calcule la durée du travail sur une période de 4 semaines ou sur l'année.