

## La durée légale du travail

- **La durée légale du travail est fixée à 35 heures**

**Par principe, un salarié à temps-plein a une durée du travail de 35 heures**, sauf accord ou convention collective dérogatoire qui abaisse cette durée (*ex : accord de réduction du temps de travail, qualification de Professeur dans la CCN de l'Animation*).

- ✓ Soit 151.67 heures par mois (ce qui est indiqué dans le bulletin de salaire) ;
- ✓ Soit 1600 heures annuelles (dont les 7 heures de la journée de solidarité).

❖ *Article L.3121-10 du Code du travail*

**Par exception à cette durée légale**, on retrouve les **salariés en forfait-jours** qui ne sont pas soumis cette durée légale de 35 heures. Pour ces salariés bénéficiant régulièrement du statut-cadre, on ne décompte pas leur temps de travail en heures mais en jours de travail. Ils restent cependant soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

❖ *Article L.3121-40 et suivant du Code du travail*

- **Il est cependant possible d'augmenter la durée de travail des salariés dans des périodes d'activités les plus importantes**

Il s'agira alors de respecter les deux conditions suivantes :

- ✓ **Ne pas dépasser les durées maximales de travail** (*cf. fiche AXEA correspondante*)
- ✓ **Appliquer aux heures dépassant cette durée légale le régime des heures supplémentaires**, c'est-à-dire :
  - Soit accorder un droit au repos compensateur aux salariés (*cf. fiche AXEA correspondante*)
  - Soit payer ces heures majorées de 25%, dans la limite d'un contingent fixé en principe par la convention collective applicable<sup>1</sup> (à défaut de disposition conventionnelle, le contingent fixé par la loi est de 220 heures annuelles).

---

<sup>1</sup> Le contingent d'heures supplémentaires dans la CCN de l'Animation est fixé à 70 heures (à l'exception des salariés en CDI intermittent pour lesquels le contingent est de 140 heures (article 5.4.6 CCNA). La CCN du Sport fait référence au contingent d'origine légale, soit 220 heures annuelles (article 5.1.2.1 CCNS)

**Le choix entre la majoration et le repos compensateur peut varier selon les secteurs d'activité.** Ainsi, selon la CCN de l'Animation, ce choix est à l'entière discrétion de l'employeur. En revanche, la CCN du Sport privilégie l'octroi automatique de repos compensateur. C'est uniquement par accord des parties que la majoration de la rémunération peut être mise en place.

A titre d'information, les parties peuvent également opter pour une solution intermédiaire, c'est-à-dire choisir qu'une partie de ces heures supplémentaires fassent l'objet d'une majoration et l'autre partie d'un repos équivalent.

## • Comment réagir lorsque votre salarié n'effectue pas ses 35 heures hebdomadaires ?

**Un salarié à temps-plein qui n'effectue pas l'intégralité de ces 35 heures de travail commet une faute disciplinaire**, susceptible d'être sanctionnée par son employeur, pour non-respect des horaires de travail. En effet, il s'agit d'un comportement du salarié ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

## • Comment réagir lorsque votre salarié effectue plus que les 35 heures hebdomadaires ?

**Dans un premier temps**, il faut s'assurer que ces heures ont été effectuées à la demande de l'employeur et qu'elles ont été enregistrées en tant que tel. Si ce n'est pas le cas, il est conseillé tout d'abord de signifier au collaborateur que ses heures n'ont pas été sollicitées, afin d'éviter que cela ne se reproduise. Ensuite, il s'agira de faire récupérer au salarié les heures supplémentaires effectuées en octroyant des heures de repos équivalentes.

**Dans un second temps**, lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires sur demande de l'employeur, il appartient à ce dernier d'organiser leur suivi :

- ✓ Soit en organisant avec le salarié la prise et le suivi des heures de repos compensateurs ;
- ✓ Soit en choisissant de rémunérer ces heures avec 25% de majoration.

**Ce choix est à l'entière discrétion de l'employeur, l'important étant de formaliser ce choix** afin de conserver une preuve en cas de contentieux sur des heures supplémentaires non-payées.

## • Le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires

**Le salarié ne peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur, sauf abus de la part de ce dernier.** Cette autorité est justifiée par le pouvoir de direction de l'employeur.

# INFO'ACEA

Il y a abus de droit de la part de l'employeur lorsque :

- ✓ Les heures supplémentaires précédemment effectuées par le salarié n'ont été ni récupérées, ni majorées ;
- ✓ Le salarié n'a pas été prévenu suffisamment tôt.
- ✓ Les heures supplémentaires dépassent le contingent de 90 heures prévues par l'article 5.1.2.1 de la CCN du Sport.

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut également, selon les circonstances, constituer une faute susceptible de sanctions disciplinaires.

Les associations Profession Sport et Loisirs sont à votre disposition pour vous accompagner dans des démarches de recrutement ainsi que pour réaliser vos bulletins de salaires et les déclarations sociales obligatoires.