

# LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL & LES TEMPS DE REPOS APPLICABLES

DANS LES TRAVAUX PUBLICS



La présente note vise à accompagner les entreprises dans la reprise d'activité en les éclairant sur les durées maximales et les temps de repos ainsi que les marges de manœuvre dont elles disposent pour augmenter les premiers et diminuer les seconds.

***Avertissement !***

La présente note ne traite pas du cas particulier des jeunes de moins de 18 ans et des travailleurs de nuit qui sont soumis à des durées maximales spécifiques. Elle n'aborde pas non plus le repos hebdomadaire qui fait l'objet d'une note à part entière.

Des tableaux récapitulatifs sont disponibles au fil de la note.

**RAPPEL : DURÉES MAXIMALES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL..... 5**

**Durées maximales de travail..... 6**

**Durée quotidienne maximale**

- Quelle est la durée maximale journalière de travail ?
- Est-il possible de dépasser cette durée ? Si oui, dans quels cas et comment ?
- Est-il possible de contester la décision de l'Administration ?
- Cette durée maximale s'applique-t-elle également aux forfaits jours ?

**Durées hebdomadaires maximales**

- Quelles sont les durées hebdomadaires maximales ?
- Est-il possible de dépasser la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures ? Si oui, dans quels cas et comment ?
- Est-il possible de dépasser la durée hebdomadaire maximale moyenne de 44 heures ? Si oui, dans quels cas et comment ?
- Ces durées maximales s'appliquent-t-elle également aux forfaits jours ?

**Amplitude..... 9**

- Qu'est-ce que l'amplitude ?
- De quelle durée est-elle ?
- Comment est-elle calculée ?

**Temps de pause et temps de repos..... 9**

**Pause quotidienne**

- Quelle est la durée du temps de pause quotidien dont doivent bénéficier les salariés ?
- La pause déjeuner peut-elle être correspondre à ce temps de pause ?

**Repos quotidien**

- Quelle est la durée du repos quotidien ?
- Est-il possible de réduire cette durée ? Si oui, dans quels cas et comment ?
- Ce repos s'applique-t-il également aux forfaits jours ?

**Tableau récapitulatif..... 11**

**ENTREPRISES N'APPLIQUANT PAS L'ACCORD  
DU 6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION,  
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI DANS LE BTP..... 13**

**Dispositions prévues par la Convention Collective des Ouvriers du 15 décembre 1992..... 14**

- Quelles sont les durées maximales prévues par la Convention Collective ?
- Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics concernant les ouvriers ?

**Dispositions prévues par la Convention Collective des ETAM du 12 juillet 2006..... 15**

- Quelles sont les durées maximales prévues par la Convention Collective ?
- Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics ?

**Dispositions prévues par la Convention Collective des Cadres du 20 novembre 2015..... 15**

**ENTREPRISES APPLIQUANT L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1998  
SUR L'ORGANISATION, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
ET SUR L'EMPLOI DANS LE BTP..... 16**

- Quelles sont les durées maximales prévues par cet accord ?
- Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics ?

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL  
APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS..... 20**

## RAPPEL :

# DURÉES MAXIMALES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

---

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

---

AMPLITUDE

---

TEMPS DE PAUSE ET TEMPS DE REPOS

---

TABLEAU RÉCAPITULATIF

## DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL.

### Durée quotidienne maximale.

#### Quelle est la durée maximale journalière de travail ?

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures (C. trav., art. L. 3121-18).

Elle est appréciée dans le cadre de la journée civile, qui débute à 0 heure et s'achève à 24 heures (Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994).

Cette durée maximale s'entend en termes de travail effectif et non en termes d'amplitude.

#### Est-il possible de dépasser cette durée ? Si oui, dans quels cas et comment ?

Oui. Il existe trois types de dérogation :

##### 1. Les dérogations accordées par l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 3121-18, 1°) en cas de surcroît temporaire d'activité, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année (C. trav., art. D. 3121-4).

L'employeur doit adresser sa demande à l'inspecteur du travail accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité social et économique (CSE), s'il existe (C. trav., art. D. 3121-5).

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée (Décret n°2014-1290 du 23 oct. 2014).

##### 2. Les dérogations, sans autorisation préalable, en cas d'urgence (C. trav., art. L. 3121-18, 2°).

L'employeur peut dépasser la durée quotidienne maximale du travail, sous sa propre responsabilité, en cas de surcroît temporaire d'activité imposé dans les cas visés au 1 (notamment travaux saisonniers ; travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours ; travaux devant être exécutés dans un délai déterminé).

Il doit immédiatement prévenir l'inspecteur du travail (C. trav., art. D. 3121-6) :

- S'il n'a pas encore adressé de demande de dépassement, il lui présente une demande de régularisation accompagnée :
  - des justifications utiles ;
  - de l'avis du CSE, s'il existe (ce qui implique donc de consulter cette instance) ;
  - et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.
- S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dépassement, il l'informe de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et lui en donne les raisons.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée (Décret n°2014-1290 du 23 oct. 2014).

**3. Les dérogations prévues par accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, de branche en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.**

Elle ne doit cependant pas avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures (C. trav., art. L. 3121-18, 3°).

### Est-il possible de contester la décision de l'Administration ?

Oui. Dans les hypothèses 1 et 3, l'employeur peut former un recours hiérarchique contre la décision devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dans le mois suivant la notification de la décision (C. trav., art. D. 3121-7).

### Cette durée maximale s'applique-t-elle également aux forfaits jours ?

Non (C. trav., art. L. 3121-62).

## Durées hebdomadaires maximales

### Quelles sont les durées hebdomadaires maximales ?

- 48 heures au cours d'un même semaine (C. trav., art. L. 3121-20).
- 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-22).

### Est-il possible de dépasser la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures ? Si oui, dans quels cas et comment ?

Oui. En cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, l'employeur peut être autorisé à dépasser le plafond de 48 heures, dans la limite de 60 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-21 et R. 3121-8 à R. 3121-10).

Pour ce faire, il doit adresser une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail en justifiant des circonstances exceptionnelles qui la motivent et précisant la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée. Elle est accompagnée de l'avis du CSE, s'il existe (ce qui implique donc de consulter cette instance).

C'est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui prend la 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.



L'autorisation est forcément accordée pour une durée limitée fixée par l'autorité administrative. À l'expiration de cette durée, l'employeur peut effectuer une nouvelle demande dans les mêmes conditions que la demande initiale.

*À noter*

Ce dépassement peut être assorti de mesures compensatoires (périodes de repos complémentaire pour les salariés ; abaissement de la durée maximale du travail (48 heures) pendant une période limitée et de la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 46 heures après la période de dérogation). La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision d'autorisation.

L'Administration peut révoquer à tout moment l'autorisation qu'elle a accordé si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

*Exemples*

Licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une autorisation).

### Est-il possible de dépasser la durée hebdomadaire maximale moyenne de 44 heures ? Si oui, dans quels cas et comment ?

Oui. Cette durée peut être portée à 46 heures (C. trav., art. L. 3121-22 à L. 3121-25 ; R. 3121-8 à R. 3121-11) :

- Soit par accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, par accord de branche.
- Soit, à défaut d'accord, sur autorisation de l'Administration. Ce dispositif est identique à celui applicable en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue (consultation du CSE ; envoi d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail en justifiant des circonstances exceptionnelles qui la motivent et précisant la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée ; autorisation accordée pour une durée limitée et pouvant être assortie de mesures compensatoires, etc.).

*À noter*

À titre exceptionnel, des dérogations à la limite de 46 heures peuvent par ailleurs être accordées dans certains secteurs, certaines régions ou certaines entreprises (C. trav., art. L. 3121-25 et R. 3121-12 à R. 3121-16). A ce jour, il n'existe pas une telle dérogation dans Profession.

Toutefois, les entreprises de TP peuvent, pour faire face à des situations exceptionnelles qui leurs sont propres, demander une autorisation particulière.

Cette demande est motivée et adressée, accompagnée de l'avis du CSE s'il existe, à l'inspecteur du travail qui la transmet au Direccte. Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise est de nature à justifier l'octroi de la dérogation.

### Ces durées maximales s'appliquent-elle également aux forfaits jours ?

Non (C. trav., art. L. 3121-62).



## AMPLITUDE.

### Qu'est-ce que l'amplitude ?

L'amplitude de la journée de travail correspond à la période s'écoulant entre le moment où le salarié prend son poste, et le moment où il le quitte (Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.226).

### De quelle durée est-elle ?

Compte tenu de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures, l'amplitude journalière de travail ne peut dépasser 13 heures, sauf cas de dérogation à la durée quotidienne de repos.

### Comment est-elle calculée ?

Elle est calculée par l'addition des temps de travail effectif et des temps de pause.

*Exemples*

Un salarié commence sa journée de travail à 8 heures. Il prend sa pause déjeuner de 12 heures à 14 heures et quitte son poste à 18 heures. Son temps de travail effectif est de 8 heures et l'amplitude de sa journée de travail, de 10 heures.

## TEMPS DE PAUSE ET TEMPS DE REPOS.

### Pause quotidienne

#### Quelle est la durée du temps de pause quotidien dont doivent bénéficier les salariés ?

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives (C. trav., art. L. 3121-16), sauf dispositions conventionnelles fixant un temps de pause supérieur (C. trav., art. L. 3121-17).

#### La pause déjeuner peut-elle être correspondre à ce temps de pause ?

Oui. Le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est un temps de pause (Cass. soc., 20 juin 2013, n°12-10.127).

*À noter*

C'est une pratique très répandue dans les entreprises car elle permet de respecter l'amplitude de la journée de travail des salariés (cf. exemple *supra*).

## Repos quotidien

### Quelle est la durée du repos quotidien ?

Chaque salarié (à l'exception des cadres dirigeants) bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (C. trav., art. L. 3131-1). Il commence à courir dès la fin du service et jusqu'à la prochaine prise de poste.

Ce repos quotidien vient s'ajouter aux heures de repos hebdomadaire (C. trav., art. L. 3132-2).

### Est-il possible de réduire cette durée ? Si oui, dans quels cas et comment ?

Oui. Il existe trois types de dérogations :

**1. Les dérogations prévues par accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, de branche (C. trav., art. L. 3131-1, L. 3131-2 et D. 3131-4 à D. 3131-6).**

Ces dérogations sont elles-mêmes de deux types :

- Les dérogations pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service ou par des périodes d'intervention fractionnées dans les cas suivants :
  - Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.
  - Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.
  - Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives.
  - Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport.
  - Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.
  
- Les dérogations en cas de surcroît d'activité.



Ces dérogations ne peuvent pas avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

**2. Les dérogations en l'absence d'accord, sur autorisation de l'inspection du travail, en cas de surcroit exceptionnel d'activité (C. trav., art. L. 3121-1, L. 3121-3 et D. 3131-7).**

L'employeur doit suivre la même procédure qu'en cas de dérogation à la durée quotidienne maximale (cf. *supra* : C. trav., art. D. 3121-5 à D. 3121-7).



Ces dérogations ne peuvent pas avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

**3. Les dérogations sans autorisation préalable, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments (C. trav., art. L. 3121-1, D. 3131-1 et D. 3131-2).**

Dans ce cas, l'employeur réduit le repos quotidien, de sa seule responsabilité. Il doit toutefois en informer l'inspection du travail.

*À noter*

Toutes ces dérogations sont subordonnées à l'attribution de périodes de repos au moins équivalentes aux salariés concernés ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, à la mise en place d'une contrepartie équivalente par accord collectif.

**Ce repos s'applique-t-il également aux forfaits jours ?**

Oui (C. trav., art. L. 3121-62).

## TABLEAU RÉCAPITULATIF

DURÉES LÉGALES	DÉROGATIONS ADMISES PAR LE LÉGISLATEUR
Durée quotidienne maximale (10 heures)	Augmentation possible dans les trois hypothèses suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• A la demande de l'employeur, sur autorisation de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît temporaire d'activité.</li> <li>• De la propre responsabilité de l'employeur, en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité.</li> <li>• Par accord d'entreprise ou à défaut, par accord de branche, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise dans la limite de 12 heures par jour.</li> </ul>
Durée maximale hebdomadaire absolue (48 heures)	Augmentation, dans la limite de 60 heures par semaine, admise aux conditions cumulatives suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.</li> <li>• Sur autorisation administrative.</li> <li>• Et après consultation du CSE.</li> </ul>
Durée moyenne hebdomadaire (44 heures)	Augmentation possible dans la limite de 46 heures : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.</li> <li>• A défaut d'accord, sur autorisation de l'Administration, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail hebdomadaire absolue et après consultation du CSE.</li> </ul>
Amplitude (13 heures)	Pas de dérogations possibles (sauf en cas de dérogation au repos quotidien).
Pause quotidienne (20 minutes consécutives)	Augmentation possible par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.
Repos quotidien (11 heures consécutives)	Réduction possible dans les trois hypothèses suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, dans la limite de 9 heures :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité de service ou par des périodes d'intervention fractionnées ;</li> <li>- ou en cas de surcroît d'activité.</li> </ul> </li> <li>• En l'absence d'accord, sur autorisation de l'inspection du travail, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, dans la limite de 9 heures.</li> <li>• Sans autorisation préalable, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.</li> </ul>

# ENTREPRISES N'APPLIQUANT PAS L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1998 SUR L'ORGANISATION, LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI DANS LE BTP

---

DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS  
DU 15 DÉCEMBRE 1992

---

DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ETAM DU  
12 JUILLET 2006

---

DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES  
DU 20 NOVEMBRE 2015

Les entreprises n'appliquant pas cet accord doivent se référer aux dispositions prévues par chaque Conventions Collectives (Ouvriers, ETAM et Cadres).

Seules celles des Ouvriers et des ETAM prévoient des dispositions en matière de durées maximales de travail (Ouvriers : art. 3.7 ; ETAM : art. 4.1.6). Rien n'est prévu dans celle des Cadres.

## DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU 15 DÉCEMBRE 1992.

### Quelles sont les durées maximales prévues par la Convention Collective ?

- Durée quotidienne maximale : 10 heures.
- Durée maximale au cours d'une même semaine : 48 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

### Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics concernant les ouvriers ?

Elles sont résumées dans le tableau ci-après :

DURÉE LÉGALE	DÉROGATION PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE	MARGES DE MANŒUVRE DES ENTREPRISES DE TP
Durée quotidienne maximale (10 heures)	Non	Conclure un accord collectif ou solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les cas visés par le Code du travail.
Durée maximale hebdomadaire absolue (48 heures)	Non	Adresser une demande de dérogation à l'inspecteur du travail en justifiant de circonstances exceptionnelles, dans la limite de 60 heures par semaine.
Durée moyenne hebdomadaire (44 heures)	Oui, dans la limite de 46 heures	Dérogation automatique : l'entreprise n'a pas à conclure un accord collectif ou à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La Convention Collective prévoit une durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil égale à 44 heures. Cette durée n'est pas prévue par le Code du travail. Elle relève donc du « bloc » 3 : les entreprises peuvent y déroger par accord collectif.

## DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ETAM DU 12 JUILLET 2006.

### Quelles sont les durées maximales prévues par la Convention Collective ?

- Durée maximale quotidienne : 10 heures.
- Durée maximale au cours d'une même semaine : 48 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

### Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics ?

Elles sont résumées dans le tableau ci-après :

DURÉE LÉGALE	DÉROGATION PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE	MARGES DE MANŒUVRE DES ENTREPRISES DE TP
Durée quotidienne maximale (10 heures)	Non	Conclure un accord collectif ou solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les cas visés par le Code du travail.
Durée maximale hebdomadaire absolue (48 heures)	Non	Adresser une demande de dérogation à l'inspecteur du travail en justifiant de circonstances exceptionnelles, dans la limite de 60 heures par semaine.
Durée moyenne hebdomadaire (44 heures)	Oui, dans la limite de 45 heures	Conclure un accord collectif ou solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les cas visés par le Code du travail et dans la limite de 46 heures.

La Convention Collective prévoit une durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil égale à 44 heures. Cette durée n'est pas prévue par le Code du travail. Elle relève donc du « bloc » 3 : les entreprises peuvent y déroger par accord collectif.

## DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES DU 20 NOVEMBRE 2015.

La Convention Collective des Cadres ne prévoyant aucune durée maximale, les entreprises de TP peuvent déroger aux limites légales dans les conditions fixées par le Code du travail et détaillées ci-dessus.

ENTREPRISES APPLIQUANT  
L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1998  
SUR L'ORGANISATION,  
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL ET SUR L'EMPLOI  
DANS LE BTP

---



## Quelles sont les durées maximales prévues par cet accord ?

L'article 5 du titre I de l'accord consacré à l'organisation du temps de travail sur l'année et la réduction de la durée du travail prévoit les limites de travail suivantes :

- Durée maximale quotidienne : 10 heures pouvant être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines.
- Durée maximale au cours d'une même semaine : 46 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures.
- Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Par ailleurs, les salariés soumis à la modulation bénéficient également du temps de repos quotidien de 11 heures consécutives, tel que prévu à l'article L. 3131-1 du Code du travail (cf. *supra*).

*À noter*

Concernant le repos hebdomadaire, l'accord du 6 novembre 1998 prévoit que le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent. Il n'est donc pas prévu conventionnellement un repos hebdomadaire de 48 heures. C'est le régime légal qui s'applique à savoir 35 heures.

**La FNTF tient à la disposition de ses adhérents une note consacrée au repos hebdomadaire. Contactez-nous !**

## POUR ALLER PLUS LOIN...

### Les cas d'application de la dérogation conventionnelle à la durée maximale quotidienne

- **Définition d'une activité de « maintenance-exploitation »**

Selon la définition de l'AFNOR (Association française de normalisation), la maintenance vise à maintenir ou à rétablir un bien dans un état spécifié afin que celui-ci soit en mesure d'assurer un service déterminé. La maintenance regroupe ainsi les actions de dépannage et de réparation, de réglage, de révision, de contrôle et de vérification des équipements matériels (machines, véhicules, objets manufacturés, etc.) ou même immatériels (logiciels).

L'exploitation, quant à elle, représente l'ensemble des actions permettant directement à un bien d'assurer un service déterminé. Il est question ici de pouvoir exploiter le bien.

La notion de maintenance-exploitation est donc plus restrictive que celle uniquement de maintenance (par exemple : la maintenance et l'exploitation d'une route).

## POUR ALLER PLUS LOIN...(suite)

- **Définition d'une activité de « services »**

Selon l'INSEE, une activité de services se caractérise essentiellement par la mise à disposition d'une capacité/prestation technique ou intellectuelle. À la différence d'une activité industrielle, elle ne peut pas être décrite par les seules caractéristiques d'un bien matériel acquis par le client. La frontière entre biens matériels et immatériels est d'ailleurs ténue.

En France, l'appellation « secteur des services » est utilisée de façon plus restrictive, puisque limitée aux services principalement marchands non financiers, soit :

- les services rendus aux entreprises ;
- les services rendus aux particuliers ;
- les activités mixtes (hébergement-restauration, activités immobilières et information-communication).

Toutefois, les services dans leur sens le plus large, généralement donné par les anglo-saxons, désignent en fait les « activités tertiaires » qui comprennent :

- le tertiaire principalement marchand (commerce, transports, activités financières, services rendus aux entreprises, services rendus aux particuliers, hébergement-restauration, activités immobilières, information-communication) ;
- le tertiaire principalement non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale).

En visant la notion de « maintenance-exploitation » et de « services », les partenaires sociaux ont souhaité viser un large spectre d'activités. Il convient, toutefois, de s'appuyer sur l'une de ces deux notions pour pouvoir prétendre à la dérogation de 2 heures à la durée maximale journalière.

- **Définition des « nécessités »**

Aux conditions liées à la nature de l'activité exercée, l'article 5 du titre I de l'accord national du 6 novembre 1998 précise également que cette dérogation est limitée « en fonction des nécessités ».

Pour définir cette notion, il faut l'apprécier à la lumière des dispositions en vigueur au moment de la conclusion de cet accord. En effet, les dérogations légales à la durée maximale quotidienne de travail étaient prévues par l'ancien article D. 212-12 du Code du travail (devenu l'article D. 3121-4), et limitées aux cas où « *un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après : travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ; travaux saisonniers ; travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année* ». Il était également permis à une convention ou un accord collectif étendu de prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne (C. trav., anc. art. D. 212-16), permettant ainsi d'être dispensé d'une autorisation préalable de l'inspection de travail.

S'inscrivant dans l'esprit de cette réglementation, le préambule de l'accord de 1998 indique qu'« *ils constatent, qu'indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers, que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise* ».

Dès lors, au regard de la volonté des parties signataires, la notion de « nécessité » au sens de l'accord collectif peut renvoyer aux contraintes de temps imposées par les clients, à la condition que l'activité exercée par l'entreprise soit une activité de maintenance-exploitation ou de services.

## POUR ALLER PLUS LOIN...(suite)

Toutefois, la rédaction de l'article relatif à la dérogation conventionnelle à durée maximale quotidienne a évolué par la loi du 8 août 2016 puisque l'article L. 3121-19 du Code du travail indique : « *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 maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures* ».

Cet ajout ne semble pas remettre en cause la validité de l'article 5 de l'accord national du 6 novembre 1998.

### Compte tenu des limites prévues par le Code du travail, quelles sont les marges de manœuvre des entreprises de Travaux Publics ?

Elles sont résumées dans le tableau ci-après :

DURÉE LÉGALE	DÉROGATION PRÉVUE PAR L'ACCORD	MARGES DE MANŒUVRE DES ENTREPRISES DE TP
Durée quotidienne maximale (10 heures)	Oui, dans la limite de 2 heures en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines.	Dérogation automatique : l'entreprise n'a pas à conclure un accord collectif ou à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.
Durée maximale hebdomadaire absolue (48 heures)	Non, l'accord prévoit même une durée inférieure fixée à 46 heures.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclure un accord d'entreprise pour augmenter la durée maximale prévue par l'accord de branche dans la limite de 48 heures.</li> <li>• Adresser une demande de dérogation à l'inspecteur du travail en justifiant de circonstances exceptionnelles, pour dépasser le plafond de 48 heures dans la limite de 60 heures par semaine.</li> </ul>
Durée moyenne hebdomadaire (44 heures)	Oui, dans la limite de 45 heures.	Conclure un accord collectif ou solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les cas visés par le Code du travail et dans la limite de 46 heures.

L'accord du 6 novembre 1998 prévoit une durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil égale à 43 heures. Cette durée n'est pas prévue par le Code du travail. Elle relève donc du « bloc » 3 : les entreprises peuvent y déroger par accord collectif.

# TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

---

SALARIÉS VISÉS SITUATION VISÉES	OUVRIERS	ETAM (hors forfaits jours)	CADRES (hors forfaits jours)
<p><b>Je n'applique pas les dispositions de l'accord de branche du 6 novembre 1998 sur la modulation du temps de travail. Je dois donc appliquer les durées maximales prévues par les Conventions Collectives TP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée maximale quotidienne : 10 heures.</li> <li>• Durée maximale au cours d'une même semaine : 48 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée maximale quotidienne : 10 heures.</li> <li>• Durée maximale au cours d'une même semaine : 48 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.</li> </ul>	<p>Pas de disposition. Application du régime légal.</p>
<p><b>J'applique les dispositions de l'accord de branche du 6 novembre 1998</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée maximale quotidienne : 10 heures pouvant être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines.</li> <li>• Durée maximale au cours d'une même semaine : 46 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 43 heures.</li> </ul>		
<p><b>Régime légal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée maximale quotidienne : 10 heures par jour, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ou prévue par accord collectif.</li> <li>• Durée maximale au cours d'une même semaine : 48 heures ou 60 heures en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative.</li> <li>• Durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures ou 46 heures en cas de dérogation prévue par accord collectif ou, à défaut, accordée par l'autorité administrative.</li> <li>• Pause quotidienne : 20 minutes consécutives ou plus en application d'un accord collectif.</li> <li>• Repos quotidien : 11 heures consécutives sauf dérogations prévues par accord collectif ou sur autorisation de l'inspection du travail en cas de surcroit exceptionnel d'activité et dans la limite de 9 heures, ou en cas de travaux urgents.</li> </ul>		