

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Heures d'équivalence dans le secteur privé

Une durée de travail supérieure à la durée légale peut être mise en place dans certaines professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction. Ce mode spécifique de détermination du temps de travail est appelé régime d'équivalence . La mise en place d'un régime d'heures d'équivalence a des conséquences sur la durée hebdomadaire de travail et la rémunération du salarié. Nous vous présentons les informations à connaître.

Qu'est-ce que le régime d'heures d'équivalence ?

Le régime d'heures d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif.

Le dispositif est prévu pour des secteurs d'activités où le salarié a des temps d'attente pendant lesquels il ne travaille pas mais qui nécessitent sa présence dans l'entreprise ou sur un chantier.

Dans ce cas, le principe consiste à imposer au salarié une durée de présence dans l'entreprise supérieure à la durée légale du travail mais à assimiler ces périodes d'inaction à la durée légale du temps de travail.

Attention

le dispositif est prévu pour le salarié dont la présence sur son lieu de travail est nécessaire y compris pendant la période durant laquelle il est inactif. Il ne doit pas être confondu avec l'astreinte qui oblige le salarié à demeurer à son domicile ou à proximité.

Comment est mis en place un régime d'heures d'équivalence ?

Lorsqu'un régime d'heures d'équivalence est mis en place dans l'entreprise, la durée du travail du salarié est fixée par convention collective ou accord de branche étendu ou, en l'absence de convention ou d'accord, par un décret relatif au secteur d'activités concerné.

À noter

Chaque décret vise une branche professionnelle et non une catégorie d'emplois : il est possible d'appliquer des heures d'équivalence uniquement si l'activité de l'entreprise appartient à une branche autorisée à le faire.

Quels sont les salariés concernés par le régime d'heures d'équivalence ?

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés.

Rappel

Les salariés concernés sont ceux occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail.

Le régime d'heures d'équivalence s'applique notamment dans les secteurs suivants :

Hospitalisation privée et service médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et garde-malades dont le poste couvre une période de travail comprise entre 18h et 8h)

Transport routier de marchandises (personnels roulants)

Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial)

Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet)

Gardiennage

Services d'incendie et de secours

Casinos

Autres secteurs déterminés par convention collective ou accord de branche étendu (ou, en l'absence de convention ou d'accord, par un décret relatif au secteur d'activités concerné).

Quelle est la durée du temps de travail pour un régime d'heures d'équivalence ?

La durée du temps de travail du salarié soumis à un régime d'heures d'équivalence est nécessairement plus élevée que la durée légale de 35 heures.

De plus, le salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée hebdomadaire fixée par le régime d'heures d'équivalence.

Dans ce cas, ces heures effectuées au-delà de celles prévues par le régime d'heures d'équivalence sont considérées comme des heures supplémentaires.

Exemple

Un régime d'heures d'équivalence fixe la durée du travail hebdomadaire à 38 heures, c'est-à-dire 3 heures de plus que la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Le décompte des heures supplémentaires débute à partir de la 39^e heure.

Comment est rémunéré un salarié travaillant en régime d'heures d'équivalence ?

La rémunération du salarié doit prendre en compte la rémunération des périodes d'inaction.

Elle est fixée par convention collective ou accord de branche étendu (ou, en l'absence de convention ou d'accord, par un décret relatif au secteur d'activités concerné).

Temps de travail dans le secteur privé

Durée du travail

Durée du travail à temps complet

Durée du travail d'un jeune avant 18 ans

Convention de forfait (en heures ou en jours)

Travail à temps partiel

Temps partiel

Congé parental à temps partiel

Repos

Repos quotidien

Repos hebdomadaire

Repos dominical

Compte épargne-temps

Aménagement du temps de travail

Répartition des horaires

Horaires individualisés

Heures supplémentaires, équivalence et astreintes

Heures supplémentaires

Heures d'équivalence

Astreintes

Questions – Réponses

- Combien d'heures un salarié peut-il travailler en continu ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Code du travail : article L3121-13 à L3121-15
Heures d'équivalence
- Code du travail : articles L3121-27 à L3121-31
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)
- Décret n°2002-396 du 22 mars 2002 relatif à la durée du travail dans le secteur de l'hospitalisation privée et le secteur médico-social à caractère commercial
- Décret n°2003-1194 du 15 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers
- Décret n°2004-124 du 9 février 2004 relatif à la durée du travail dans le secteur du tourisme social et familial



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F1903>