

Le droit du travail

Le temps de repos

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Le repos hebdomadaire.....	3
Le champ d'application	3
Le principe du repos hebdomadaire	3
Le principe du repos dominical est le fruit de plusieurs règles.....	3
Le repos hebdomadaire de 24 h avec interdiction de faire travailler plus de 6 jours consécutifs.	3
Des aménagements.....	3
Les dérogations au repos dominical.....	3
Dérogations accordées de manière permanente ou temporaire	3
Les sanctions pour non-respect des temps de repos.....	5
Les congés	6
Diversité des congés aux régimes variables	6
Les jours fériés.....	6
Le régime des jours fériés	6
La journée de solidarité	7
Les congés payés et RTT	7
L'ouverture du droit à congés payés.....	7
La prise de congés payés.....	8
L'indemnité de congés payés	8
Les jours de réduction du temps de travail (RTT)	9
Le compte épargne-temps (CET).....	9
L'acquisition de congés payés en arrêt maladie (mise à jour)	9

Le contexte : les contrôles de conventionnalité et de constitutionnalité	10
Le contrôle de conventionnalité	10
Le contrôle de constitutionnalité	10
Le contenu de la loi du 22 avril 2024	10
L'intervention législative	10
Les dispositions principales	10
L'acquisition rétroactive	11
Références	12

Préambule

La durée du travail, les repos et les congés sont des aspects essentiels du droit du travail.

Dans cette leçon nous aborderons le temps de repos. Nous verrons l'importance de l'effectivité du droit au repos. Nous étudierons également sa traduction concrète pour le salarié.

Le repos hebdomadaire

Le champ d'application

Le temps de travail peut être appréhendé par son opposé : le temps de repos.

Il existe différents repos. La préservation de temps de repos implique :

- Le caractère exceptionnel du travail nocturne et du travail dominical ;
- L'octroi de congés payés ;
- La garantie d'une durée suffisante de récupération.

Le principe du repos hebdomadaire

Le principe du repos dominical est le fruit de plusieurs règles

Le repos quotidien de 11 h consécutives (dérogations possibles).

C. trav., art. L. 3131-1, art. D. 3131-1 à 6

Le repos hebdomadaire de 24 h avec interdiction de faire travailler plus de 6 jours consécutifs.

C. trav., art. L. 3131-2

Le repos hebdomadaire a été accordé en 1906. Il se prend le dimanche ce qui marque l'inspiration religieuse du droit.

Des aménagements

Dans certains cas expressément visés par le code du travail, le repos quotidien peut être suspendu, différé, réduit à demi-journée ou compensé avec l'attribution d'un repos compensateur.

Les dérogations au repos dominical

Dérogations accordées de manière permanente ou temporaire

Les dérogations permanentes de droit

C. trav., art. L. 3132-12, art. R. 3132-5

Des dérogations sont accordées de plein droit, avec un repos dominical par roulement. Cela concerne les établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public. La liste des activités ainsi que des fabrications, travaux et activités exclusivement concernés est fixée par décret. Il s'agit notamment d'établissements alimentaires, de musées, d'entreprises de spectacle, d'hôpitaux, d'industries dans lesquelles sont mises en œuvre des matières périssables.

Dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à compter de 13h, avec repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière.

C. trav., art. L. 3132-13

Les dérogations conventionnelles

Certaines dérogations peuvent être prévues par un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche étendu. En l'absence d'accord, elles sont accordées par l'inspection du travail, après avis des délégués syndicaux et consultation du Comité Social et Economique (CSE). Le repos hebdomadaire peut être donné, par roulement, un autre jour que le dimanche :

- Dans les entreprises industrielles fonctionnant de façon continue pour des raisons économiques ;

C. trav., art. L. 3132-14 et 15

- Dans les entreprises où le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes, dont une équipe de suppléance, remplaçant les autres salariés pendant leur(s) jours de repos et bénéficiant d'une majoration de rémunération de 50 %.

C. trav., art. L. 3132-16 à 19

Les dérogations temporaires

Des dérogations temporaires sont **accordées par le préfet** :

- Lorsque le repos simultané de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou au fonctionnement de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être autorisé après consultations obligatoires (commune, organisations syndicales, consulaires, professionnelles) et selon une de ces modalités : un autre jour que le dimanche ; du dimanche midi au lundi midi ; le dimanche après-midi avec un repos compensateur ; ou par roulement. Un accord collectif fixe les contreparties et les engagements en termes d'emploi ; à défaut, une décision unilatérale après avis du CSE doit être approuvée par les salariés concernés ;

C. trav., art. L. 3132-20

- Pour les commerces en zones touristiques internationales, zones touristiques avec affluence particulièrement importante, zones avec offre commerciale et demande potentielle particulièrement importantes, certaines gares. Le repos hebdomadaire peut être autorisé par roulement.

C. trav., art. L. 3132-24 à 25-1 et 25-6

Les salariés concernés doivent être volontaires et couverts par un accord collectif spécifique.

C. trav., art. L. 3132-25-3 II et 4

Dans tous les cas de dérogations préfectorales, l'accord écrit des salariés est exigé. Le refus de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire et ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

C. trav., art. L. 3132-25-3 I et 4

D'autres dérogations temporaires sont accordées **par le maire** pour les commerces de détails. Le repos dominical peut être supprimé les dimanches désignés par arrêté. Le nombre de dimanches ne peut être supérieur à 12 par an.

L'arrêté détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération double et bénéficie d'un repos compensateur équivalent en temps.

C. trav., art. L. 3132-26 à 27-1

Les sanctions pour non-respect des temps de repos

Sanctions pénales

Des sanctions pénales peuvent être ordonnées par l'inspection du travail. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés. Les peines sont aggravées en cas de récidive dans le délai d'un an.

C. trav., art. R. 3135-1 à 6

Sanctions civiles

Des sanctions civiles telles que la fermeture de l'établissement, peuvent être demandée en référé, soit par l'inspecteur du travail, soit par un syndicat d'employeur pour voir ordonner toute mesure propre à faire cesser l'emploi illicite de salariés. Le salarié peut aussi agir devant le Conseil des Prud'hommes, pour obtenir le versement d'une compensation financière.

Par exception aux règles de réparation, il est admis que le non-respect du repos quotidien ouvre droit à réparation.

Soc., 14 déc. 2022, n°21-21.411 (repos légal) ; Soc. 7 févr. 2024, n° 21-22809 (repos conventionnel)

Les congés

Diversité des congés aux régimes variables

Le code du travail prévoit de nombreux congés pour divers motifs. Ils ont en commun d'entraîner la suspension du contrat de travail. En revanche, ils peuvent ou non être indemnisés.

Pour certaines occasions, le salarié n'exécute pas ses obligations contractuelles et son absence n'autorise pas la rupture du contrat de travail :

- Congés pour engagement associatif, politique ou militant ;
C. trav., art. L. 3142-36 à 104
- Congés pour création ou reprise d'entreprise ;
C. trav., art. 3142-105 à 124
- Congés d'enseignement ou de recherche ;
C. trav., art. 3142-125 à 130
- Congés relatifs à la vie personnelle et familiale :
 - congés pour événements familiaux (*C. trav., art. L. 3142-1 à 5*) ;
 - congés de solidarité familiale (*C. trav., art. L. 3142-6 à 15*) ;
 - congés de proche aidant (*C. trav., art. L. 3142-16 à 27*) ;
 - congé sabbatique (*C. trav., art. L. 3142-28 à 35*) ;
 - congés parentaux (*C. trav., art. L. 1225-47 et s.*)

À l'occasion d'événements familiaux, le salarié est autorisé à s'absenter sans perte de rémunération :

- Mariage ou PACS : 4 jours ;
- Naissance ou adoption : 3 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Annonce de la survenue d'un handicap ou cancer d'un enfant : 5 jours ;
- Décès du conjoint, partenaire du PACS, parents, frère ou sœur : 3 jours ;
- Décès d'un enfant : 12 à 14 jours.

C. trav., L. 3142-4

Les jours fériés

Le régime des jours fériés

Le code du travail liste 11 jours fériés :

- 1^{er} janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai ;

- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- Noël.

En Alsace-Moselle, s'ajoutent deux jours supplémentaires (26 déc., vendredi Saint).

C. trav., art. L. 3133-1

Un accord collectif définit les jours fériés non travaillés (chômés). À défaut, ils sont fixés par l'employeur. Le salarié travaillant un jour férié n'a droit à aucune majoration légale. Les conventions collectives peuvent prévoir une majoration du taux horaire.

C. trav., art. L. 3133-1 à 3-2

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et il est sans baisse de salaire. Une indemnité égale au salaire est due.

C. trav., art. L. 3133-4 à 6

Un jour férié chômé dans l'entreprise n'est pas décompté sur les congés payés. Le contingent annuel

La journée de solidarité

C. trav., art. L. 3133-7 à 12

Une journée de solidarité a été instaurée en vue d'assurer le financement d'actions pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et d'une contribution à la charge de l'employeur de 0,3%. À défaut d'accord collectif prévoyant les modalités de mise en œuvre, l'employeur décide unilatéralement après consultation du CSE.

Les congés payés et RTT

L'ouverture du droit à congés payés

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés, obtenus mensuellement dans la limite de 5 semaines.

C. trav., art. L. 3141-1

Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables.

C. trav., art. L. 3141-3, 4 et 7

Le droit à congé se calcule à partir du volume de travail effectif réalisé sur une période de référence qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cette période peut être aménagée par accord collectif.

C. trav., art. L. 3141-10

Des congés payés de plus longue durée peuvent être accordés par dispositions conventionnelles ou contractuelles.

C. trav., art. L. 3141-9

Il existe des régimes spéciaux de congés payés dans certaines branches d'activité : bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, etc.

La prise de congés payés

Les congés sont pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Le congé principal est, en principe, d'au moins 12 jours ouvrables continus et d'au plus 24 jours ouvrables. Ce congé principal peut être fractionné avec l'accord du salarié.

C. trav., art. L. 3141-13, 17 à 19

La période de congés, l'ordre de départ, le délai de modification de l'ordre et des dates de départ et les règles de fractionnement se définissent par accord collectif. À défaut, l'employeur décide après avis du CSE selon des critères légaux.

C. trav., art. L. 3141-15, 16, 21 et 23

Un accord collectif peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence fassent l'objet de reports.

C. trav., art. L. 3141-22

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pour cause de maladie (professionnelle ou non) ou congé maternité, ces congés ne sont pas perdus, mais reportés.

Soc. 24 fév. 2009, n°07-44488 ; Soc. 2 juin 2004, n°02-42405

La prise de congés doit être effective au nom du droit au repos. L'employeur assure au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli les diligences qui lui incombent légalement. À défaut, le salarié peut être indemnisé uniquement s'il rapporte l'existence d'un préjudice spécifique.

Soc., 13 juin 2012, n° 11-10929 ; Soc., 11 mars 2025, n°23-16.415

L'indemnité de congés payés

C. trav., art. L. 3141-24

Le contrat étant suspendu, le salarié ne perçoit plus sa rémunération. Le congé ouvre droit à une indemnité calculée par comparaison entre 2 modes de calcul, le plus avantageux pour le salarié étant retenu. Il s'agit d'un des 2 montants suivants :

- Le 10^{ème} de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- Le montant de la rémunération qu'il aurait perçu si le salarié avait continué à travailler.

Si le salarié quitte l'entreprise, les congés sont soldés en indemnité compensatrice de congés payés. Elle est due quel que soit le mode de rupture du contrat de travail.

C. trav., art. L. 3141-28 ; voir leçons 6-3 et 9-4 ; Cons. Constit., Déc. n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016

Les jours de réduction du temps de travail (RTT)

Circulaire DGT n° 2008/20 du 13 nov. 2008

L'aménagement du temps de travail peut donner lieu à des journées ou des demi-journées de repos appelées « jours RTT » pour compenser le fait qu'un salarié travaille plus de 35 heures par semaine. Le bénéfice et le nombre des jours de RTT sont fixés par accord collectif.

Ils se cumulent avec les congés payés car ils n'ont ni la même cause ni le même objet.

Ass. Plén. 24 oct. 2008 n°07-42799

Le compte épargne-temps (CET)

Le CET est institué par accord d'entreprise. Il permet d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou de sommes affectées.

C. trav. art. L. 3151-1 et s.

Il peut être utilisé pour un complément de rémunération (pour la valeur excédant la durée de 30 jours) ou cessation progressive d'activité.

L'acquisition de congés payés en arrêt maladie (mise à jour)

Pour rappel, les congés payés s'acquièrent en fonction de périodes de travail effectif ou assimilé. Le salarié acquiert 2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables annuels (5 semaines).

C. trav., art. L. 3141-3

Jusqu'en 2024, les périodes d'absence pour maladie n'ouvraient droit à des congés payés, sauf la première année en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La directive prévoit que tout travailleur a droit à un minimum 24 jours annuels sans conditions.

C. trav., anc. art. L. 3141-5

Ces dispositions ont fait l'objet d'un contrôle de conventionnalité et d'un contrôle de constitutionnalité.

Le contexte : les contrôles de conventionnalité et de constitutionnalité

Le contrôle de conventionnalité

Dans plusieurs arrêts en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en reconnaissant aux salariés malades, sans restriction, un droit aux congés payés.

Soc. 13 sept. 2023, n°22-17340 (congé maladie), n°22-17038 (accident du travail et maladie professionnelle), n°22-10529

La loi française est écartée, en raison de dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 31 ; directive n° 2003/88/CE du 4 nov. 2003

Selon les décisions antérieures de la CJUE, cette évolution était prévisible.

CJUE, 20 janv. 2009, n° C-350/06, Schultz-Hoff et CJUE, 24 janv. 2012, n° C-282/10, Dominguez

Le contrôle de constitutionnalité

Le Conseil constitutionnel a considéré que ces dispositions étaient conformes, eu égard au droit au repos et au principe d'égalité.

Cons. Constit., déc ; 2023-1079, QPC 8 fév. 2024

Le contenu de la loi du 22 avril 2024

L'intervention législative

Deux questions ont été réglées par l'adoption de dispositions législatives d'adaptation au droit de l'U.E. La première a trait à la rétroactivité du revirement de jurisprudence : il a fallu encadrer la possibilité pour les salariés qui, auparavant, avaient été malades, de réclamer des congés payés acquis. La seconde concerne l'acquisition de congés payés par les salariés nouvellement malades.

Loi n°2024-364 du 22 avr. 2024

Les dispositions principales

En arrêt maladie, les salariés acquièrent désormais 2 jours de congés payés par mois. Les périodes d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle ouvrent droit à 2.5 jours de congés payés par mois, désormais sans limitation.

C. trav., art. L. 3141-5-1 et art. L. 3141-5

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié sur les droit acquis, dans le mois qui suit la reprise du travail.

C. trav., art. L. 3141-19-3

Le solde des congés payés non pris en raison d'un arrêt maladie peuvent être reportés dans les 15 mois après l'information sur les droits acquis. Des dispositions spécifiques s'appliquent en cas d'arrêt supérieur à un an.

C. trav., art. L. 3141-19-1 et 2

L'acquisition rétroactive

La loi a considéré que l'acquisition rétroactive de congés payés pour les salariés malades s'exerce à partir du 1er décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne assimilant la Charte des droits fondamentaux de l'U.E. aux traités européens.

Loi n°2024-364 du 22 avr. 2024, art. 37 II al. 1

Les salariés peuvent agir dans les 2 ans de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 24 avril 2026 (délai de forclusion).

Loi n°2024-364 du 22 avr. 2024, art. 37 II al. 3

Pour les instances en cours, il y a débat sur la possibilité de formuler de nouvelles prétentions selon qu'on considère ou non le revirement de jurisprudence comme un fait nouveau.

CPC, art. 564 ; CA Toulouse, 9 févr. 2024, n° 22/02515 ; CA Versailles, 7 févr. 2024, n° 21/03103

La Cour de cassation statue au regard des textes applicables lorsque la cour d'appel s'est prononcée.

Soc., 2 oct. 2024 n°23-14.806

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le temps de repos, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.