

# Droit du travail - Transcription vidéo -Le temps de repos

---

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

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour. Bienvenue sur cette séquence consacrée à la durée du travail et plus particulièrement au temps de repos. L'objectif est de comprendre l'importance de l'effectivité du droit au repos qui est consacré par la Constitution et de comprendre sa traduction concrète pour le salarié. Nous verrons donc le repos hebdomadaire d'une part et les congés d'autre part.

Le Code du travail consacre autant de dispositions sur le temps de repos que sur le temps de travail en lui-même. En effet, le temps de travail s'oppose au temps de repos. Lorsque le salarié ne travaille pas, c'est qu'il est en repos. Le Code du travail consacre un certain nombre de dispositions en faisant des distinctions entre les différents types de repos, le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les différents congés.

## **Jean-Michel Dorlet**

Voyons tout d'abord ce qui concerne le repos hebdomadaire. Quel est le principe de celui-ci ?

Tout d'abord, il faut rappeler qu'il y a un repos quotidien de 11 h consécutives. Celui-ci va s'ajouter à un repos hebdomadaire qui est cette fois-ci de 24 h. Ce repos est généralement pris le dimanche. On parle donc de repos dominical. Il peut y avoir un certain nombre d'aménagements à ce repos du dimanche. En effet, celui-ci peut être suspendu, reporté, réduit, voire aménagé avec une compensation.

## **Cécile Caseau-Roche**

Qui dit principe, dit forcément dérogations et c'est ce qu'il nous faut voir.

En effet, le code du travail prévoit un certain nombre de dérogations. Alors si on regarde ces dérogations, on peut les classer de deux façons différentes. Il y a des dérogations permanentes et il y a des dérogations temporaires. Et par ailleurs, on peut aussi voir qu'il y a des dérogations légales et des dérogations conventionnelles.

Reprenons successivement ces dérogations, telles qu'elles sont classées dans le Code du travail.

La première catégorie de dérogations prévues dans le Code du travail, ce sont les dérogations dites permanentes de droit. Qu'est-ce que cela veut dire ?

Ça veut dire qu'elles sont automatiques. Plusieurs hypothèses sont visées par le code. D'abord, celles qui sont relatives au fonctionnement ou à l'ouverture, qui est rendue nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public.

On pense notamment à un certain nombre d'établissements, comme les cliniques, comme les établissements qui fournissent de l'énergie.

Comment s'organisent ces dérogations ?

Le Code du travail dit que c'est un repos qui se fait par roulement. Donc ce sera un autre jour dans la semaine que le dimanche. Attention ! Le Code du travail prévoit une spécificité pour les commerces de détail alimentaire, notamment quand vous allez acheter le journal, des fleurs ou des croissants le dimanche matin. Dans ces cas-là, le repos peut commencer le dimanche à partir de 13 h.

Deuxième type de dérogations au repos dominical, ce sont les dérogations conventionnelles.

On peut trouver ces dérogations soit dans un accord d'entreprise, soit dans un accord de branche. Ou bien ça peut être également suite à une décision de l'inspecteur du travail qui sera prise après avis du Conseil social économique et des délégués syndicaux.

Le Code du travail prévoit deux hypothèses : celle du travail en continu d'une part, et celle des équipes de suppléance d'autre part. Dans ces deux hypothèses, le salarié peut travailler en continu ou dans des équipes de suppléance. Le repos dominical sera transformé par un repos qui sera donné à un autre jour de la semaine par roulement.

Le troisième type de dérogations, ce sont les dérogations temporaires.

Elles peuvent être accordées soit par le préfet, soit par le maire.

D'abord, les dérogations accordées par le préfet.

Il y a de nombreuses hypothèses qui sont visées puisqu'il y a d'une part ce qui est classique : le repos simultané ou préjudiciable au public, au fonctionnement. Et puis, depuis, la loi Macron, il a été décidé de multiplier ces dérogations dans les zones touristiques ou commerciales, sachant que la loi a distingué différents types de zones touristiques et commerciales. La liste est dans le code du travail. Les modalités sont très variables selon les exceptions et on vous invite à aller les regarder dans le Code. Ce qu'il faut quand même savoir, c'est que le point commun, c'est qu'il faut dans tous les cas l'accord du salarié concerné pour travailler le dimanche et que l'absence d'accord n'est pas une faute. On ne peut pas reprocher à un salarié normalement, en tout cas en principe, de travailler le dimanche.

Concernant ensuite, les dérogations accordées par le maire, il s'agit des fameuses ouvertures de commerces de détail le dimanche. Initialement, c'était 5 dimanches par an maximum. La loi Macron a augmenté à 12 dimanches maximum par an. Dans ce cas, il faut que la rémunération soit double et que le salarié obtienne un repos compensateur équivalent.

### **Jean-Michel Dorlet**

Qui dit règles, dit sanctions. Il peut y avoir des sanctions pénales ou des sanctions civiles. Les sanctions pénales sont ordonnées par l'inspecteur du travail et elles peuvent être assez lourdes car il y aura autant d'amendes que de salariés qui auront été illégalement employés. Pour ce qui concerne les sanctions civiles, il s'agit de mesures ordonnées en référé, à la demande toujours de l'inspection du travail ou encore d'une organisation d'employeurs.

Enfin, il peut y avoir une action du salarié devant le Conseil des prud'hommes.

### **Cécile Caseau-Roche**

Il convient dans cette deuxième partie d'étudier les congés.

Lorsqu'on ouvre le Code du travail, on est assez étonné de la diversité de ces congés. En effet, il y a une multitude de congés dont les motifs sont très différents entre des motifs

personnels, des motifs plus politiques, associatifs. Dans tous les cas, le congé va entraîner une suspension du contrat de travail.

La question qui va alors se poser, c'est de savoir si ce congé fera l'objet d'une indemnisation ou pas. Et on voit qu'en la matière, les régimes sont très variables. On comprendra alors la nécessité de qualifier le congé pour déterminer le régime applicable. Si l'on feuillette le Code du travail, et on vous invite vraiment à le faire, on constate qu'il y a différents types de congés.

D'abord des congés pour engagement associatif, politique ou militant. Il y a également des congés pour la création ou la reprise d'entreprises. Et enfin des congés lorsqu'une personne souhaite s'engager dans l'enseignement ou la recherche, que ce soit totalement ou à temps partiel.

Et puis vous avez ensuite un ensemble de congés relatifs à la vie personnelle et familiale. Alors des événements familiaux comme le mariage, la naissance, le décès, mais également de solidarité familiale, notamment pour aider un proche ou une personne malade. Des congés sabbatiques pour faire le tour du monde par exemple. Et puis un certain nombre de congés parentaux.

Chaque congé obéit à un régime différent. Nous allons par la suite nous focaliser sur les congés payés.

### **Jean-Michel Dorlet**

Qu'en est-il tout d'abord, des jours fériés ?

Le Code du travail cite onze jours fériés que l'on peut égrener. Cela commence par le premier de l'an, puis ensuite le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le 1<sup>er</sup> mai, la fête du Travail, le 8 mai, la fête nationale le 14 juillet, l'Assomption le 15 août et l'Armistice le 11 novembre. Pour terminer la fête de Noël le 25 décembre.

La liste des jours chômés, ce sont les jours non travaillés, est fixée en principe par accord collectif, sinon par décision unilatérale de l'employeur. Il faut noter qu'il y a un statut spécifique pour le 1<sup>er</sup> mai qui est à la fois férié et chômé, de par la loi.

### **Cécile Caseau-Roche**

Il faut distinguer un statut particulier pour la journée de la solidarité qui a été instaurée après la période de grande sécheresse en 2003. L'objectif de cette journée, c'est de financer des actions pour l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Concrètement, historiquement, cette journée de la solidarité, c'était le lundi de Pentecôte. Mais finalement, il a été décidé que cette journée serait décidée par accord collectif ou par l'employeur.

En tout état de cause, le salarié doit travailler une journée supplémentaire qui n'est pas rémunérée. En contrepartie, l'employeur doit verser à l'État une contribution qui est de 0,3 %.

Depuis, la loi qui a instauré les 35 h ont été instaurés les jours de RTT. Il s'agit de compenser le fait qu'un travailleur puisse faire plus de 35 h par semaine.

Dans ce cas, il bénéficiera si, par exemple, il fait 39 h de 4 h RTT dans la semaine. Cette organisation se fera alors par accord collectif pour décider le nombre de jours RTT et la mise en place de ces RTT. En tout état de cause, la Cour de cassation a précisé qu'ils se cumulaient avec les congés payés.

### **Jean-Michel Dorlet**

Qu'en est-il maintenant des congés payés et des jours de RTT, c'est à dire de réduction du temps de travail ?

Tout le monde connaît les cinq semaines de congés annuels. Ils s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois, soit un total annuel de 30 jours ouvrables. Pour pouvoir en bénéficier, il faut justifier d'avoir travaillé sur une période de référence, celle allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Cette période de référence peut faire l'objet d'aménagements par accord collectif.

Après avoir calculé le nombre de jours de congés payés auxquels on a droit, il faut savoir comment les prendre.

Première remarque il y a obligation de poser un congé principal entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. La prise de congés payés se définit selon des règles fixées par accord collectif ou, à défaut de celles-ci, par décision unilatérale de l'employeur.

Il y a une possibilité de report du congé principal. Ce qui importe pour la prise de congés, c'est que le salarié puisse effectivement être en mesure de les prendre. C'est ce que nous rappelle la Cour de cassation. Il y a une exigence d'effectivité. Et l'employeur doit apporter la preuve qu'il a permis au salarié de prendre ses congés.

Alors, quand le salarié est en congé payé, il faut rappeler que le contrat de travail est suspendu, qu'il ne travaille plus. Mais il ne perçoit plus non plus sa rémunération, mais une indemnité de congés payés avec deux modes de calcul : soit le 10<sup>e</sup> de la rémunération brute de la période de référence, soit le maintien de la rémunération, s'il avait travaillé. On retient le plus avantageux.

Si le salarié quitte son emploi, les congés non pris seront soldés en indemnités compensatrices de congés payés, et cela quel que soit le mode de rupture.

Voyons maintenant ce qui concerne le compte épargne temps.

C'est un dispositif qui doit avoir été institué par accord collectif dans l'entreprise. Lorsque le salarié souhaite réserver un certain nombre de ses droits à congés payés, il le peut soit pour en reporter ultérieurement la prise avec un droit à un congé rémunéré ultérieur ou il peut également bénéficier d'une rémunération, qu'elle soit immédiate ou différée. Tout cela en contrepartie de congés ou de repos non pris. Par ailleurs, le salarié peut également abonder le compte épargne temps.

Que retenir de cette séquence ?

Concernant le repos, au-delà du repos quotidien de 11 h, il faut retenir l'importance du repos hebdomadaire qui généralement est pris le dimanche. Il y a cependant des dérogations au repos dominical. L'employeur s'expose à un certain nombre de sanctions, qu'elles soient pénales ou civiles, en cas de non-respect de cette règle.

Pour bénéficier de congés payés, il faut avoir suffisamment travaillé pendant la période de référence. On peut ensuite bénéficier d'au plus cinq semaines de congés payés, sauf aménagements conventionnels.

En justifiant avoir travaillé sur une période de référence, on peut ensuite bénéficier de congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillés, soit cinq semaines par an. Par ailleurs, peuvent s'ajouter des jours obtenus au titre de la réduction du temps de travail.

Merci pour votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le temps de repos, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, 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.