

Droit social : relations individuelles

Leçon 11 : La durée du travail

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. Le temps de travail.....	p. 2
§1. Identification du temps de travail.....	p. 2
A. Le temps de travail effectif.....	p. 2
1. La définition.....	p. 3
2. Les distinctions.....	p. 4
a. Temps de pause et temps de repas.....	p. 4
b. Temps d'habillage et de douche.....	p. 4
c. Temps de trajet.....	p. 5
d. Astreintes.....	p. 5
B. L'encadrement du temps de travail.....	p. 7
1. Les limitations de durée.....	p. 7
a. Durée hebdomadaire.....	p. 7
1° La durée légale.....	p. 7
2° La durée maximale.....	p. 8
b. Durée journalière.....	p. 8
2. L'accomplissement d'heures supplémentaires.....	p. 9
§2. Organisation du temps de travail.....	p. 11
A. Temps de travail aménagés.....	p. 11
1. Répartition sur la semaine ou sur plusieurs semaines.....	p. 11
2. Récupérations.....	p. 12
B. Temps de travail individualisés.....	p. 14
1. Mise en place.....	p. 14
2. Contrôle.....	p. 15
C. Temps de travail spéciaux.....	p. 15
1. Travail de nuit.....	p. 15
2. Travail en équipes.....	p. 16
3. Travail intermittent.....	p. 17
Section 2. Les temps de repos.....	p. 19
§1. Les repos quotidien et hebdomadaire.....	p. 19
A. Le repos quotidien.....	p. 19
B. Le repos hebdomadaire.....	p. 19
§2. Les jours fériés.....	p. 21
§3. Les congés payés.....	p. 21

L'évolution est quasi permanente depuis près de 40 ans en la matière... Le risque pénal est constant. Au fil des réformes, on peut d'abord constater une dynamique de réduction de la durée du travail. Il s'agit à la fois de lutter contre le chômage, protéger la santé (repos, loisirs...) des travailleurs et d'assurer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. On peut également constater un mouvement de contractualisation de la durée du travail, répondant à une politique d'individualisation du temps de travail, à des nécessités d'aménagements collectifs de la durée du travail et d'adaptation facilitée face aux aléas économiques.

Remarque

FOCUS : Champ d'application des règles relatives à la durée du travail

- Entreprises concernées
 - Établissements industriels et commerciaux, artisanaux et coopératifs, y compris d'entreprises étrangères (Ordre public...)
 - Exclusions : établissements publics et régimes spéciaux (SNCF, RATP et transports urbains, particulier employeur)
- Salariés concernés
 - Tous les salariés employés par les établissements concernés, travailleurs à domicile, dockers, journalistes, artistes, mannequins, gérants de succursales
 - Exclusions : éducateurs et aides familiaux, capitaines de navire, mandataires sociaux (hors cumul), assistants maternels et familiaux, employés par les particuliers (employés de maison), concierges et gardiens, VRP, cadres dirigeants.

Remarque

Zoom : La qualité de cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, à l'exception de celles relatives aux congés payés et autres congés (C. trav., art. [L. 3111-2](#)).

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des **responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps**, qui sont **habilités à prendre des décisions de façon largement autonome** et qui perçoivent **une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés** du système de rémunération pratiqué dans leur entreprise ou établissement.

Les critères énoncés par l'article L. 3111-2 du code du travail, qui sont **cumulatifs**, impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les **cadres participant à la direction de l'entreprise** (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° [10-24.412](#) et 14 nov. 2013, n° [11-17.644](#)), on parle bien de cadres « dirigeants ».

La durée du travail ne peut se comprendre qu'avec une analyse minutieuse de ce qu'est le temps de travail (Section 1) et des exigences en matière de temps de repos (Section 2).

Section 1. Le temps de travail

Après avoir identifié le temps de travail (§1), il sera possible d'examiner les moyens d'organiser et d'optimiser le temps de travail (§2).

§1. Identification du temps de travail

La notion de **temps de travail effectif** (A) est une notion centrale du droit de la durée du travail. Le temps de travail fait l'objet d'**encadrements** (B).

A. Le temps de travail effectif

La **définition** du temps de travail effectif (1) permet **de le distinguer d'autres temps proches** du temps de travail (2).

1. La définition

Le temps de travail effectif (TTE) est le temps pendant lequel « **le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** » (C. trav., art. [L. 3121-1](#)).

Dans un arrêt du 10 octobre 2007 (n° [06-41.107](#)) confirmé le 7 avril 2010 (n° [09-40.020](#)) à propos des temps d'attente, la Cour insiste sur **l'importance de chacun des critères, leur donnant ainsi un caractère cumulatif**.

Cumulatifs, l'absence d'un seul permet d'exclure la qualification de temps de travail effectif.

Il ne suffit pas, négativement, de démontrer que le salarié ne peut, dans les faits, vaquer librement à des occupations personnelles. Il faut, positivement, démontrer et que le salarié est à la disposition de l'employeur et qu'il doit se conformer à ses directives.

Trois critères cumulatifs doivent être réunis :

- **la disponibilité du salarié** : Elle se distingue de l'activité productive. Il n'est pas nécessaire, pour que le temps soit qualifié de temps de travail, que le salarié fournisse un travail productif (Cass. soc., 28 oct. 1997, n° [94-42.054](#)). Cependant pour être qualifié de temps de travail effectif, le salarié doit se trouver à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 7 juin 2006, n° [04-43.456](#)) ;
- **la soumission à l'autorité de l'employeur** : Le temps de travail effectif n'est pas assimilable en totalité au temps de présence du salarié dans l'entreprise. La soumission s'apprécie par rapport à l'employeur, à son autorité et à la possibilité qu'il a d'exiger un travail du salarié ;
- **l'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles**. Dès lors que le salarié, même s'il n'effectue pas un travail productif, n'a pas la liberté d'activités, son temps constitue un temps de travail (Cass. soc., 26 mars 2008, n° [06-45.469](#)).

Par conséquent, sont des temps de travail effectif :

- Le temps pendant lequel la tâche de travail est effectivement et réellement accomplie.
- Les temps de permanence même pour le temps pendant lequel on attend sur le lieu de travail (une intervention, un appel etc.).
- Les gardes de nuit même pour le temps pendant lequel on ne réalise pas une tâche précise.
- Les déplacements à l'intérieur de l'entreprise pour réaliser la prestation de travail (non pour aller réaliser la prestation de travail... Cass. soc., 13 juill. 2004, n° [02-15.142](#) et 9 mai 2019, n° [17-20.740](#) : « *la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif* »).
- Les temps de réunion, séminaire etc.

La loi assimile certaines absences à du TTE (rémunérées comme tel et entrent dans le calcul des heures supplémentaires, de l'ancienneté et des congés payés). Il en va ainsi :

- du repos compensateur,
- des heures de délégation des représentants du personnel,
- des heures de formation suivies par les salariés dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer leur adaptation à l'évolution de leurs emplois, des congés de formation économique, sociale et syndicale ou des congés de formation des membres élus du CSE, ainsi que des congés de formation des conseillers prud'homaux,
- du temps d'examens médicaux, y compris complémentaires, qui est pris

- soit sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée,
- soit rémunéré comme temps de travail normal, dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

En dehors des cas expressément visés par le Code du travail qui sont assimilés à du temps de travail effectif, certaines périodes en lien avec le travail sans en être – on parle de temps gris – peuvent poser un problème quant à leur prise en compte comme temps de travail effectif.

2. Les distinctions

a. Temps de pause et temps de repas

En principe, les temps de pause et de repas ne sont pas assimilés à du travail effectif. La loi l'exclut expressément pour le temps consacré à la restauration et aux pauses (C. trav., art. [L. 3121-2](#)).

Néanmoins, ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque « *le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Ainsi, lorsque les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail durant la pause, et qu'ils restent à la disposition de l'employeur, ils exercent un travail effectif. Il en va de même lorsqu'ils sont tenus de prendre leur repas sur leur lieu de travail (v. not. Cass. soc., 4 janvier 2000, un cuisinier obligé de prendre ses repas sur place).

Remarque Attention !

Les temps de pause et de repas peuvent être rémunérés en vertu d'un usage, du contrat de travail ou d'une convention collective (art. [L. 3121-6](#) et [L. 3121-8](#) 1° du C. trav.).

En cas de rémunération, le temps de pause n'en est pas pour autant assimilé à une période de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail, sauf si la convention collective ou l'accord le prévoit expressément.

b. Temps d'habillage et de douche

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, **et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail**, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de **contreparties soit sous forme de repos, soit financières**, devant être déterminées par accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail (C. trav., art. [L. 3121-3](#)).

En revanche, ce temps n'est pas, en principe, assimilé à du temps de travail effectif (sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle contraire).

Deux conditions cumulatives (Ass. plén., 18 nov. 2011, n° [10-16.491](#)) sont nécessaires à l'indemnisation :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;

- **les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, par exemple dans le cas d'un chantier, et non au domicile du salarié** (Cass. soc., 11 juill. 2012, n° [11-21.192](#)).

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs et le temps qui y est passé doit être rémunéré au taux normal sans être décompté dans la durée du travail effectif (art. [R. 3121-2](#) du C. trav.).

c. Temps de trajet

Le temps de trajet n'est pas, en principe, un temps de travail effectif (art. [L. 3121-4](#) du C. trav.), sauf lorsque :

- le salarié est à la disposition de l'employeur (Cass. soc., 23 novembre 2022, n° [20-21.924](#) et Cass. soc., 1^{er} mars 2023, n° [21-12.068](#)) ;
- le lieu de départ du trajet est l'entreprise (Cass. soc., 27 février 2002, n° [00-40.618](#)) ;
- le trajet est celui entre deux lieux de travail (Cass. soc., 16 juin 2004, n° [02-43.685](#)).

Ainsi, constitue un temps de travail effectif le temps de trajet effectué par des travailleurs avec le véhicule de l'entreprise entre différents lieux de travail ou entre l'entreprise et le chantier ou lieu d'intervention dès lors que le salarié est contraint de passer par l'entreprise.

En revanche, le trajet direct du domicile du salarié vers le chantier sans avoir à passer par l'entreprise n'est pas un temps de travail effectif. Peu importe que le salarié passe volontairement par le siège de l'entreprise.

En principe donc, le temps de trajet n'est pas du TTE. Mais, **si le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.**

= distinction temps de trajet habituel / temps de trajet inhabituel

La part coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire (art. [L. 3121-4](#), al. 2 du C. trav.).

Remarque

Attention !

Les contreparties ne sont dues que pour le trajet domicile-lieu de travail. Sans surprise, puisque le trajet entre 2 lieux de travail constitue du TTE et est donc rémunéré comme tel.

Les contreparties sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche, à défaut par l'employeur après consultation du CSE (art. [L. 3121-7](#) et [L. 3121-8](#) 3° du C. trav.).

d. Astreintes

C'est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (art. [L. 3121-9](#), al. 1^{er}, C. trav.).

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière – indemnisation forfaitaire, pourcentage du salaire horaire, avantage en nature – ou sous forme de repos (art. [L. 3121-9](#) al. 3 du C. trav.) et est prise en compte pour le calcul de la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire (art. [L. 3121-10](#) du C. trav.).

En revanche la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif (art. [L. 3121-9](#) al. 2 du C. trav.).

Remarque Attention !

Astreintes et permanence à distinguer.

Dès lors qu'elle a constaté que la sujétion imposée à une salariée, employée comme directrice d'une résidence pour personnes âgées, de se tenir durant la nuit dans son logement de fonction personnel situé au sein de l'établissement, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles, une cour d'appel en a déduit exactement que les permanences de nuit constituaient une astreinte (Cass. soc., 31 mai 2006, n° [04-41.595](#)).

L'astreinte est nécessairement **mise en place à l'initiative de l'employeur**.

Ainsi, la cour d'appel qui, ayant constaté que les salariées avaient mis en place de leur propre initiative un service d'appel téléphonique en dehors de leurs heures de travail, en a déduit que la seule connaissance par l'employeur d'une situation de fait créée par ces salariées ne saurait transformer cette situation en astreinte, a fait une bonne application des textes relatifs aux astreintes (Cass. soc., 8 sept. 2016, n° [14-26.825](#)).

L'astreinte résulte d'un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut d'un accord de branche, à défaut d'une décision de l'employeur après avis du CSE et information de l'agent de contrôle de l'IT (art. [L. 3121-11](#) et [L. 3121-12](#) 1° du C. trav.).

Les salariés sont informés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils soient avertis au moins un jour franc à l'avance (art. [L. 3121-12](#) 2°).

Lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un degré d'intensité élevé et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du temps de travail effectif. L'appréciation de ce degré d'intensité appartient aux juges du fond (Cass. soc., 14 mai 2025, n° [24-14.319](#)).

Remarque

Zoom : décompte et preuve des heures de travail effectuées

L'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail.

Ces documents peuvent se présenter sous deux formes, en fonction de l'horaire applicable au salarié :

- pour les salariés soumis à l'horaire collectif, affichage de cet horaire sur les lieux de travail et transmission à l'inspection du travail (art. [D. 3171-1](#) et s.) ;
- pour les salariés ne relevant pas de l'horaire collectif, établissement d'un décompte individuel de la durée du travail (art. [D. 3171-8](#) et s.).

Les documents permettant de comptabiliser les heures de travail doivent être

- tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an,
- conservés par l'employeur pendant toute la durée de prescription des salaires = trois ans, art. [L. 3245-1](#) du C. trav. (Cass. soc., 13 févr. 2002, n° [00-40.836](#)).

En cas de décompte individuel, le temps de travail doit être décompté soit (art. [D. 3171-8](#)) :

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et des heures de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures accomplies.
- Hebdomadairement, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures accomplies.

Remarque

Nb : Aucune forme particulière n'est prescrite. Il peut s'agir d'un cahier, d'un registre, d'une fiche, d'un listing, d'une badgeuse... En cas de recours à un système automatique, celui-ci doit être infalsifiable...

Selon l'article [L. 3171-4](#) du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures effectuées, **le salarié doit fournir des éléments de nature à soutenir sa demande et l'employeur doit produire des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction en examinant les éléments fournis par l'employeur et par le salarié en ordonnant au besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles**.

La preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties...

Exemple

Jurisprudence.

Cass. soc., 18 mars 2020, n° [18-10.919](#) : nouvelle répartition de la preuve des heures accomplies fondée sur l'obligation de contrôle pesant sur l'employeur.

Au salarié de présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies (et non obligation d'étayer sa demande).

À l'employeur de répondre en fournissant les documents de contrôle de nature à justifier les horaires effectivement réalisés.

B. L'encadrement du temps de travail

La durée du travail est très encadrée.

Les durées – hebdomadaires et journalières – font l'objet de **limitations** (1) et un régime spécifique s'applique aux **heures supplémentaires** (2).

1. Les limitations de durée

Il existe des limitations de la **durée de travail hebdomadaire** (a) et des limitations de la **durée de travail journalière** (b).

a. Durée hebdomadaire

Il ne faut pas confondre **durée légale** (1°) et **durée maximale** (2°).

1° La durée légale

La durée légale du travail effectif des salariés est désormais fixée à **35 heures par semaine** (151,67 par mois, 1 607 h par an, 218 jours par an) en vertu de l'article [L. 3121-27](#) du Code du travail.

Remarque

Rappel :

Sont exclus de la durée légale du travail les concierges et employés d'immeubles d'habitation, les VRP, les employés de maison et les assistantes maternelles, certains gérants de succursales et de dépôts, ainsi que les cadres dirigeants.

La durée légale du travail n'est ni une durée maximale, ni une durée minimale, mais une **durée dont le franchissement déclenche l'application du régime des heures supplémentaires**.

Remarque

Nb :

Dans certaines professions, l'activité présente un caractère intermittent. Le salarié, présent sur les lieux du travail, se trouve, du fait de la nature de l'activité, inoccupé à des intervalles plus ou moins réguliers (transport routier de marchandises, hospitalisation et secteur médico-social, maisons d'étudiants etc.).

Pour tenir compte de ces temps d'inaction, des équivalences ont été établies. Les articles L. 3121-9 et s. du Code du travail régissent ces équivalences : une durée de présence supérieure à 35 heures correspond à 35 heures de travail effectif et seules les heures accomplies au-delà de l'équivalence sont des heures supplémentaires (système toutefois condamné par le droit européen...).

2° La durée maximale

Même autorisées, les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter l'horaire de travail effectif au cours d'une semaine donnée à plus de :

- **48 heures par semaine** ;
- **et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives** (C. trav., art. [L. 3121-35](#) et [-36](#)).

Remarque

Nb :

Quand il s'agit de la durée hebdomadaire des travailleurs de nuit, celle-ci ne peut excéder 40 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives (art. [L. 3122-7](#)).

Pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans), la limite est de 35 heures (art. [L. 3162-1](#)).

Des dérogations restent possibles dans des cas particuliers (art. [L. 3121-21](#) et s. du C. trav.) :

- en cas de circonstances exceptionnelles, la durée maximale peut être portée jusqu'à 60 h par décision du Dcrets, sur rapport de l'IT et après avis du CSE (art. [L. 3121-21](#) et [R. 3121-8](#) et s. et [R. 3121-16](#) du C. trav.) ;
- jusqu'à 46 h en moyenne sur 12 semaines consécutives prévu par accord, à défaut autorisé par le Dcrets (art. [L. 3121-23](#) et s. et [R. 3121-11](#) du C. trav.) ;
- au-delà de 46 h sur décision du Dcrets (local) ou du Ministre (national), après autorisation de l'IT et avis du CSE, dans certains secteurs (exploitation vinicole pendant les vendanges par ex.), art. [L. 3121-25](#) et [R. 3121-12](#) et s. du C. trav..

Par ailleurs, par voie conventionnelle, il est toujours possible de fixer des durées maxima inférieures qui s'avèrent plus favorables aux salariés et constituent des dérogations licites.

b. Durée journalière

Cette durée maximum est fixée à **10 heures par jour** (art. [L. 3121-18](#) du C. trav.) et 8 heures par jour pour les moins de 18 ans (art. [L. 3162-1](#) du C. trav.).

Remarque

La durée quotidienne maximale doit être combinée avec l'obligation d'accorder un repos minimum de 11 heures sur une période de 24 heures.

Cela permet de calculer l'amplitude journalière.

L'amplitude journalière de travail doit être calculée sur une même journée de 0 et 24 heures et se déduit de la règle relative au repos quotidien : $24 - 11 = 13$ h.

Des dérogations sont toutefois prévues :

accordées par l'inspecteur du travail : surcroît d'activité, travaux urgents, pic d'activité, travaux saisonniers etc. (art. [D. 3121-4](#) du C. trav.) ;

en cas d'urgence, sous la responsabilité de l'employeur et dans l'attente d'une régularisation par l'IT (art. [D. 3121-5](#) du C. trav.) ;

prévues par accord collectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, sans dépasser 12h (art. [L. 3121-19](#) du C. trav.).

2. L'accomplissement d'heures supplémentaires

Toutes les heures de travail supplémentaires, effectuées au-delà de la durée légale de travail ou considérée comme équivalente à la demande de l'employeur, doivent donner lieu aux majorations pour heures supplémentaires (HS) et peuvent donner droit au repos compensateur (art. [L. 3121-28](#) et [L. 3121-30](#) du C. trav.) à l'exception des heures d'équivalence et des heures de récupération.

Les majorations et repos, le contingent ainsi que les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires sont fixés par accord, à défaut s'appliquent les dispositions légales supplétives (art. [L. 3121-32 et s.](#) du C. trav.). Le taux de majoration conventionnel ne peut être inférieur à 10 %, le taux de majoration légal est de 25 % pour les 8 premières HS, 50 % au-delà.

Le paiement des HS peut être remplacé par un repos compensateur équivalent mis en place par accord, à défaut par l'employeur si le CSE ne s'y oppose pas. L'employeur peut aussi adapter ce repos après avis du CSE. Les HS donnant lieu à un RCE ne s'imputent pas sur le contingent. (art. [L. 3121-30](#) du C. trav.).

Le contingent annuel est fixé par décret à 220 h par salarié (contingent individuel donc décompté salarié par salarié).

Le repos obligatoire ne peut être inférieur à 50 % des HS accomplies au-delà du contingent dans les entreprises de 20 salariés au plus, 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les HS sont accomplies, dans la limite du contingent, après information du CSE et, au-delà du contingent, après avis du CSE.

Remarque

Rappel :

Dans le cadre du contrat de travail à temps partiel, c'est le régime des heures complémentaires qui s'applique, cf. Leçon 3.

La Cour de cassation a également décidé que doivent être laissées inappliquées les dispositions du droit interne, contraires au droit de l'Union européenne, qui subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte sur 2 semaines de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant les semaines considérées, a été partiellement en situation de congé payé. Précisément, afin de ne pas dissuader les salariés de prendre leurs congés payés, lesquels correspondent à un droit fondamental au repos et au loisir selon le droit de l'Union, il faut calculer les heures supplémentaires comme s'ils avaient travaillé pendant lesdits congés. Ce raisonnement a été parfaitement entendu par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 septembre 2025, ce qui la conduit à remettre en cause sa jurisprudence constante et a cassé la décision qui lui était déférée : « *alors que le décompte adopté par elle excluait les périodes de congés payés de l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires, la cour d'appel a violé [l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article L. 3121-28 du Code du travail]* » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° [23-14.455](#)). La Cour de cassation a très rapidement confirmé cette solution selon laquelle le salarié qui prend des congés payés peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant l'intégralité de cette période (Cass. soc., 7 janv. 2026, n° [24-19.410](#)).

Remarque

FOCUS : Conventions de forfait

La durée du travail peut être forfaitisée **en heures ou en jours** (art. [L. 3121-53](#) du C. trav.) :

- **Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel, celui en jours est annuel** (art. [L. 3121-54](#) du C. trav.).

- Le forfait résulte d'un **accord avec le salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit** (art. [L. 3121-55](#) du C. trav.).

- Forfait en heures (art. [L. 3121-56 et s.](#)) :
 - Tout salarié, sur la semaine ou le mois.
 - Les cadres qui ne peuvent être soumis à l'horaire collectif et les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, sur l'année.
- Forfait en jours sur l'année (art. [L. 3121-58 et s.](#)) :
 - Les cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et qui ne peuvent être soumis à l'horaire collectif.
 - Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures ou en jours sont mis en place par accord (art. [L. 3121-63](#) du C. trav.).

- L'accord détermine les modalités des forfaits (catégories de salariés, période de référence, nombre d'heures ou de jours – 218 max, pour le forfait en jours, évaluation, suivi et communication sur la charge de travail et articulation vie professionnelle/vie personnelle, droit à la déconnexion) (art. [L. 3121-64](#) du C. trav.).
- Dispositions supplétives (à défaut de stipulations conventionnelles relatives au suivi, et non à défaut d'accord) : document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des jours travaillés, respect des repos, entretien annuel sur la charge de travail, organisation du travail, articulation vie professionnelle/vie personnelle et la rémunération (art. [L. 3121-65](#) du C. trav.).

Remarque

Attention !

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, ni à la durée légale hebdomadaire.

En revanche les salariés au forfait jours restent soumis, comme les autres, aux exigences en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

Mais le salarié au forfait jours qui le souhaite peut, par accord écrit passé avec son employeur, **renoncer** à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire d'au moins 10%, art. [L. 3121-59](#) du C. trav.

La renonciation est valable pour un an, art. [L. 3121-59](#) et le nombre maximal de jours travaillés est de 235, sauf stipulation conventionnelle contraire, art. [L. 3121-66](#) du C. trav.

Dans tous les cas, la convention de forfait en jours aux principes relatifs à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et au droit au repos (Cass. soc., 29 juin 2011, n° [09-71.107](#)). Il faut respecter des **durées raisonnables de travail** et les durées minimales de repos. Il faut aussi mettre en place **des mécanismes de contrôle et de suivi, individuels et collectifs, adaptés** (Cass. soc., 5 octobre 2017, n° [16-23.106](#)).

Faisant également le lien entre le temps de travail et le temps de repos, et afin encore une fois d'assurer l'effectivité du droit à la santé des travailleurs, a été consacré un droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion des travailleurs vise, par la régulation de l'utilisation des outils numériques à usage professionnel, à assurer le respect des durées maximales de travail, des temps de repos et de congé, ainsi de la vie privée et familiale. Il permet de réguler la charge de travail et participe ainsi de la prévention des risques psychosociaux. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la négociation collective obligatoire au sein des entreprises doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, au titre de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Le droit à la déconnexion s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux des travailleurs, au titre de l'obligation de l'employeur d'assurer leur sécurité. À défaut d'accord

collectif, la mise en œuvre d'une charte interne à l'entreprise ou à l'établissement doit permettre l'application effective du droit à la déconnexion.

Dans un arrêt inédit, la Cour de cassation apporte des précisions sur l'exercice du droit à la déconnexion par le salarié en arrêt. Aucun manquement ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur lorsque le salarié, sans contrainte, se connecte spontanément à son poste de travail et accomplit des tâches ponctuelles (Cass. soc., 25 mars 2026, n° [24-21.098](#)). Dans cette affaire, le salarié, cadre dirigeant, soutenant avoir été sollicité durant son arrêt de travail pour maladie pour exécuter diverses missions, saisit la justice. Il sollicite le paiement de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son droit à la déconnexion. Le juge d'appel le déboute de sa requête. Mécontent de cette décision, le salarié se pourvoit en cassation. Il fait valoir que tout employeur doit garantir à son salarié un droit à la déconnexion pendant son arrêt de travail ; que le seul constat d'un manquement à cette obligation ouvre droit à indemnisation du salarié. Il ressort des faits que le salarié a été sollicité pour exécuter diverses missions, la signature de deux contrats d'embauche et l'arbitrage de primes de ses collaborateurs. Pour autant, la cour d'appel n'a pas considéré que son employeur a manqué à son droit à la déconnexion, aux motifs que l'intéressé s'était connecté spontanément à son poste informatique professionnel et avait spontanément réalisé ces missions. Précisément, « *aucun élément ne venait démontrer une obligation du salarié de traiter immédiatement les courriels reçus, dès lors qu'ils constituaient pour la plupart des notifications automatiques, le salarié ayant fait le choix de répondre en se connectant spontanément à son poste informatique professionnel pour ce faire et en réalisant des actions ponctuelles* ». Le juge de cassation valide le raisonnement des magistrats du fond. Ainsi, lorsque le salarié se connecte de manière spontanée, sans contrainte ni obligation, aucune violation du droit à la déconnexion ne peut être retenue.

§2. Organisation du temps de travail

Il existe différentes modalités d'organisation du temps de travail, permettant de l'optimiser : horaire collectif, horaires individualisés, modulation, aménagement du temps de travail, 3/4/5 huit, roulement, équipe successives ou chevauchantes etc.

Il est possible de présenter tout cela en regroupant les temps de travail aménagés (A), les temps de travail individualisés (B) et les temps de travail spéciaux (C).

A. Temps de travail aménagés

Il est permis d'aménager la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur plusieurs semaines (1) et un régime spécifique s'applique aux récupérations (2).

1. Répartition sur la semaine ou sur plusieurs semaines

La durée légale se répartit et s'apprécie en principe dans un cadre hebdomadaire. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. La répartition de l'horaire de travail résulte d'un accord ou d'une décision de l'employeur après avis du CSE. La répartition de l'horaire de travail est libre au regard du nombre de jours et de la possibilité d'accomplir le travail en journée continue.

Un accord peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (art. [L. 3121-44](#) du C. trav.).

L'accord prévoit :

- la période de référence (jusqu'à un an ou, si un accord de branche l'autorise, jusqu'à 3 ans),
- les conditions et délais de prévenance (raisonnables, art. [L. 3121-42](#) du C. trav.) des changements de durée ou d'horaires de travail,

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences et des arrivées et départs en cours de période de référence.

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence (art. [L. 3121-41](#) du C. trav.).

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet (art. [L. 3121-43](#) du C. trav.).

Sont des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire supérieure à 35 h fixée par l'accord ;
- à l'issue de la période de référence, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 h calculée sur cette période fixée par l'accord ou, si elle est égale à l'année, les heures effectuées au-delà de 1607h ou une limite annuelle inférieure fixée par l'accord.

Remarque

FOCUS : Modification de la durée collective et contrat de travail

- Modification de la durée par accord, notamment par accord de performance collective : la modification s'impose aux salariés, en cas de refus ils s'exposent à un licenciement (cause autonome de licenciement, qui n'est pas économique).
- Modification de la durée par décision unilatérale : les règles de droit commun, spécialement les règles relatives à la modification du contrat de travail, retrouvent à s'appliquer. En cas de refus, un licenciement pour motif économique est possible si l'employeur peut se prévaloir de l'une des causes prévues par l'article [L. 1233-3](#) du C. trav.

A défaut d'accord, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus (art. [L. 3121-45](#) du C. trav.).

Les salariés ne peuvent s'y opposer au prétexte qu'il s'agirait d'une modification de leur contrat de travail (Cass. soc., 11 mai 2016, n° [15-10.025](#)).

Remarque

Nb : L'employeur n'est plus limité dans les entreprises qui fonctionnent en continue (art. [L. 3121-46](#) du C. trav.).

La modification de la durée ou des horaires de travail doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours.

2. Récupérations

Les heures de récupération sont des **heures collectivement non accomplies en raison de certains événements qui affectent la vie de l'entreprise**.

Il s'agit d'heures perdues en dessous de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures, et dont l'exécution n'a été en somme que différée.

La récupération est un dispositif qui permet de considérer comme heures déplacées, et non comme heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale en compensation d'heures perdues du fait de circonstances exceptionnelles.

Seules peuvent être récupérées, en vertu de l'article [L. 3121-50](#) du Code du travail, les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

- d'inventaire ;
- du chômage d'un jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels.

Remarque

FOCUS : Les cas de récupération

- La fermeture de l'entreprise le jour de l'ouverture de la chasse ne constitue pas un cas permettant la récupération des heures perdues (Cass. soc., 13 oct. 1993, n° [89-42.056](#)).
- La survenance d'événements internationaux ne peut être constitutive d'un cas de force majeure autorisant la récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail que s'il est justifié qu'elle présente les caractères d'imprévisibilité et d'irrésistibilité. L'employeur ne saurait invoquer les répercussions sur les ventes aux États-Unis de la position prise par la France lors de la guerre en Irak dès lors que celle-ci, annoncée longtemps à l'avance, n'était pas imprévisible et que le lien de causalité direct entre l'événement politique invoqué et le recours à la récupération des heures perdues n'est pas suffisamment établi (Dijon, 12 oct. 2006, RG n° 06-511).
- Sont récupérables les heures de travail perdues du fait d'une interruption collective du travail. En conséquence, les heures perdues individuellement par un salarié en cas d'absence, retard, congé pour événements familiaux, congés payés, etc. ne peuvent pas être récupérées (Cass. crim., 12 janv. 1971, n° [70-90.753](#)).
- En revanche, il n'est pas nécessaire que l'interruption atteigne l'ensemble de l'entreprise. Le chômage collectif du personnel d'une partie de l'établissement, d'un atelier, par exemple, peut donner lieu à récupération ; la récupération d'heures perdues dans une partie seulement de l'entreprise peut ne pas affecter l'établissement tout entier (Cass. soc., 12 févr. 1970, n° [69-40.214](#)).
- Si les salariés, qui n'ont pas été concernés par le chômage, sont soumis à l'horaire de récupération, il s'agira pour eux d'heures supplémentaires et non d'heures de récupération (Cass. soc., 12 févr. 1970, préc.).
- Les heures perdues, pour être récupérables, doivent avoir affecté la durée légale de travail. Seules sont donc récupérables les heures de travail collectivement perdues en dessous de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (Cass. soc., 16 mars 1960, Bull. civ. IV, n° 267). Les heures supplémentaires ne sont donc pas récupérables puisqu'elles sont, par nature, effectuées au-delà de l'horaire légal hebdomadaire.
Par exemple, dans une entreprise, la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures.
Elle est répartie sur cinq jours et demi à raison de 7 heures par jour du lundi au vendredi et de 5 heures le samedi matin. Si les heures du samedi matin sont perdues, aucune récupération n'est possible (40 heures – 5 heures = 35 heures). En revanche, si les heures du lundi sont perdues, 2 heures sont récupérables (40 heures – 7 heures = 33 heures).

La récupération est facultative pour l'employeur. Elle est, en effet, laissée à sa seule appréciation et le salarié ne peut exiger la récupération des heures de travail perdues à la suite d'un chômage collectif qui a pu avoir pour effet de le priver de son salaire habituel.

La récupération est obligatoire pour les salariés, y compris embauchés après l'interruption (quid alors du paiement des heures de récupération ? Cf. *supra*...).

S'agissant d'une modification de l'horaire collectif du travail, la récupération suppose préalablement un avis conforme du CSE, sauf sans doute dans l'hypothèse où les modalités de récupération auront fait l'objet d'un accord collectif (seule une information du CSE sera alors nécessaire) et une information de l'inspecteur du travail.

L'employeur ne peut licencier pour insuffisance d'activité dans le mois qui suit une période de récupération (art. [R. 3121-31](#) du C. trav.).

Un accord peut prévoir les modalités de récupération des heures perdues (art. [L. 3121-51](#) du C. trav.).

A défaut d'accord :

- les heures perdues ne sont récupérables que dans les 12 mois précédent ou suivant leur perte (art. [R. 3121-34](#) du C. trav.) ;

- les heures ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'1 h par jour ni de plus de 8 h par semaine (art. [R. 3121-35](#) du C. trav.).

Remarque Attention !

L'utilisation illicite ou irrégulière de la récupération entraîne la requalification en heures supplémentaires de toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale.

B. Temps de travail individualisés

Étudions sa mise en place (1) et son contrôle (2).

1. Mise en place

L'employeur est autorisé à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail, fixé par l'employeur ou par accord, et à pratiquer des **horaires individualisés pour répondre aux demandes de certains salariés**.

En vertu de l'article [L. 3121-48](#) du Code du travail, l'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés, **après avis conforme du CSE ou sur autorisation de l'inspecteur du travail**.

Un dispositif d'horaires individualisés permet au salarié qui en bénéficie de choisir ses horaires de travail. Les salariés ne sont alors pas tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure. Cependant, une plage fixe (tout le personnel de l'entreprise est présent) peut être prévue, pendant laquelle chaque salarié doit être présent dans l'entreprise.

Le salarié bénéficiant d'horaires de travail individualisés choisit ses heures d'arrivée et de départ, en respectant les plages fixes prévues par l'employeur (s'il y en a).

Le salarié reste soumis à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail et aux temps de pause quotidien et hebdomadaire.

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre.

Ces reports sont déterminés par accord. A défaut, le nombre d'heures pouvant être reportées d'une semaine à une autre est fixé à 3 heures maximum. En cas de cumul des reports, le nombre maximal d'heures pouvant être reportées est fixé à 10.

Les heures reportées par choix du salarié ne sont ni comptées, ni rémunérées en heures supplémentaires.

Exemple

- Situées en début et fin de journée (ainsi éventuellement qu'en milieu de journée), les plages mobiles permettent à chaque salarié de gérer son propre temps de travail.
 - Par ex. : plage mobile de 8 h à 10 h, plage fixe de 10 h à 16 h à l'intérieur de laquelle se situera un repos obligatoire d'une heure pour tous les salariés, plage mobile de 16 h à 19 h ; ou encore plage mobile de 8 h à 9 h, plage fixe de 9 h à 11 h, plage mobile de 11 h à 14 h à l'intérieur de laquelle se situera un repos obligatoire de 45 minutes, plage fixe de 14 h à 17 h, plage mobile de 17 h à 19 h.
- Dans sa forme la plus souple, l'horaire individualisé comporte un système de compensation s'exerçant dans le cadre de la journée (le retard ou l'avance du matin étant compensé le soir), ce qui n'implique aucune modification de la durée du travail. C'est parfois plus complexe.
 - Par ex., un salarié peut décider au cours d'une semaine de prendre son travail le lundi à 8 h et d'effectuer 9 heures de travail, de prendre son travail le mardi à 9 h et de n'effectuer que 8 heures de travail, de prendre son travail le mercredi à 10 heures et de n'effectuer que 7 heures de travail.

2. Contrôle

Les horaires individualisés posent un problème de contrôle pour l'entreprise.

Dans la mesure où des variations d'horaire peuvent être décidées quotidiennement pour chaque salarié, un système d'enregistrement du temps de travail doit obligatoirement être mis en place au moyen, par exemple, de compteurs individuels totalisant le temps de travail par journée et par semaine, deux ou quatre pointages quotidiens étant nécessaires selon que la journée de travail comporte seulement deux ou au contraire trois « plages mobiles ».

Il est en effet indispensable que les salariés eux-mêmes et l'employeur puissent, à tout moment de la journée et de la semaine, connaître l'horaire de travail déjà accompli.

Le refus de se soumettre au pointage constitue une faute dont la gravité varie selon les circonstances. Ce refus peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 17 nov. 1998, n° [97-42.197](#)) et être constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 22 juill. 1982, n° [80-41.012](#)).

Il est nécessaire également que l'inspection du travail puisse contrôler l'application de la réglementation relative à la durée du travail dans les entreprises pratiquant des horaires individualisés.

Pour permettre ce contrôle, les employeurs doivent :

- afficher dans les locaux de travail où elles s'appliquent les règles suivant lesquelles les horaires individualisés doivent être pratiqués ;
- conserver les fiches de pointage des salariés dans leurs dossiers individuels pendant une période minimale de six mois.

C. Temps de travail spéciaux

Il s'agit du travail de nuit (1), du travail en équipe (2) et, on peut l'évoquer ici, du travail intermittent (3).

1. Travail de nuit

Le travail de nuit doit être exceptionnel et doit prendre en compte la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité (art. [L. 3122-1](#) du C. trav.).

Le travail de nuit est celui effectué au cours d'une période d'au moins 9 h consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 h (art. [L. 3122-2](#), al. 1^{er} du C. trav.), sauf dérogations pour certains secteurs (art. [L. 3122-3](#) et s. du C. trav.).

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 h et s'achève au plus tard à 7 h (art. [L. 3122-2](#), al. 2 du C. trav.).

Est travailleur de nuit celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine au moins 3 h de travail de nuit quotidiennes (art. [L. 3122-5](#) du C. trav.), sauf stipulations conventionnelles différentes (art. [L. 3122-16](#) du C. trav.).

Le médecin du travail est consulté (art. [L. 3122-10](#) du C. trav.).

La durée quotidienne ne peut excéder 8 h sauf dérogation conventionnelle (art. [L. 3122-6](#) et [L. 3122-17](#) du C. trav.).

La durée hebdomadaire ne peut excéder 40h sur 12 semaines consécutives, sauf dérogation conventionnelle (art. [L. 3122-7](#) et [L. 3122-18](#) du C. trav.).

Le travailleur de nuit bénéficie :

- de contreparties sous forme de repos compensateur (sauf dérogation, art. [L. 3122-9](#) du C. trav.) et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale (art. [L. 3122-8](#) du C. trav.) ;
- d'un suivi individuel régulier de son état de santé (art. [L. 3122-11](#) du C. trav.) ;
- de la possibilité de revenir à un horaire de jour :
 - lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le refus de travailler la nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le salarié peut demander un poste de jour (art. [L. 3122-12](#) du C. trav.).
 - un salarié de jour qui souhaite passer à un horaire de nuit et inversement est prioritaire sur les emplois disponibles à leur catégorie professionnelle ou équivalent (art. [L. 3122-13](#) du C. trav.).
 - sur avis du médecin du travail, un travailleur de nuit doit être passé en horaire de jour si son état de santé, constaté par le MT, le justifie sauf impossibilité ou refus du salarié (art. [L. 3122-14](#) du C. trav.).

Le travail de nuit est mis en place et organisé par accord. À défaut, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail.

L'accord qui institue le travail de nuit est « présumé » négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article [L. 3122-1](#) et de l'article [L. 3122-15](#) du Code du travail.

L'accord précise les justifications du recours au travail de nuit, la définition des périodes de travail de nuit, les contreparties, les mesures destinées à améliorer les conditions de travail, à faciliter l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et à assurer l'égalité hommes/femmes, l'organisation des temps de pause.

Remarque

Attention ! Interdictions !

Le travail de nuit est interdit pour les salariés âgés de moins de 18 ans (art. [L. 3163-2](#) du C. trav.).

- Est considéré comme travail de nuit :
 1. pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
 2. pour les jeunes travailleurs de moins de seize ans tout travail entre 20 heures et 6 heures (art. [L. 3163-1](#) du C. trav.).
- Il existe de nombreuses dérogations (art. [L. 3163-2](#) et [L. 3163-3](#) du C. trav.) :
 - établissements commerciaux et du spectacle,
 - secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (art. [R. 3163-1](#) : boulangerie-pâtisserie, HCR, courses hippiques),
 - travaux urgents : si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, il peut être dérogé aux dispositions des articles [L. 3163-1](#) et [L. 3163-2](#), en ce qui concerne les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans, pour des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus.

2. Travail en équipes

Le travail en équipes successives, ou travail posté, est un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes qui se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Le travail en équipes successives se distingue du travail par relais par le fait que le travail de chaque équipe est continu.

Le travail en équipes successives peut être mis en place selon **trois modalités différentes** : travail posté discontinu, travail posté semi-discontinu, travail posté continu.

- **Travail posté discontinu (2 x 8 h)** - Deux équipes successives travaillent chacune 8 heures par jour : l'une le matin, l'autre l'après-midi.

Exemple

Par exemple, une équipe A travaille de 6 h à 14 h ; une équipe B de 14 h à 22 h. Dans ce cas, l'activité de l'entreprise commence à 6 h et se termine à 22 h ; l'établissement ne fonctionne ni la nuit, ni le week-end.

Dans cette forme d'organisation, chacune des deux équipes peut travailler de façon alternative suivant un cycle pouvant varier d'une ou plusieurs semaines : par exemple, pendant les quatre premières semaines la première équipe travaillera le matin, la seconde équipe l'après-midi, et pendant les quatre semaines suivantes la première équipe travaillera l'après-midi et la seconde équipe le matin, ou de façon fixe, chaque équipe travaillant toujours soit le matin, soit l'après-midi. Dans ce cas, il est possible de prévoir qu'à titre individuel, certains salariés peuvent changer d'équipe.

- **Travail posté semi-discontinu (3 x 8 h)** - Trois équipes successives travaillent chacune 8 heures par jour et se relaient successivement sur le même poste de travail.

Exemple

Par exemple, une équipe A travaille de 6 h à 14 h, une équipe B de 14 h à 22 h, une équipe C de 22 h à 6 h. Dans ce cas, l'activité de l'entreprise est continue 24 heures sur 24 et est interrompue seulement pour le repos hebdomadaire en fin de semaine. Toutefois, l'équipe de nuit travaillera dans la nuit du vendredi au samedi. Il est également possible d'organiser un « 3x8 » partiel, c'est-à-dire de prévoir une réduction de la durée du travail et de faire travailler chaque équipe moins longtemps ou d'organiser un cycle sur plusieurs semaines avec une suppression du travail de l'équipe de nuit pour la nuit du vendredi au samedi.

- **Travail posté continu (4 x 8 h, 5 x 8 h ou plus)** - Les équipes se relaient aux différents postes de travail 24 heures sur 24, sept jours sur sept (dès lors que l'entreprise dispose d'une dérogation à la règle de repos dominical) afin que le processus de production ne s'interrompe pas. Le travail est généralement organisé en quatre, cinq équipes ou plus.

Exemple

Par exemple, les trois premières équipes sont affectées aux postes du matin, du soir et de la nuit, la quatrième équipe a pour fonction de succéder à l'une ou l'autre des trois autres de manière à assurer aux salariés de chaque équipe un repos minimal de 24 heures consécutives par semaine. Il est possible également de procéder à une répartition des équipes sur des cycles plus ou moins longs permettant de ménager aux salariés des périodes de repos plus ou moins longues, la durée moyenne du temps de travail s'appréciant sur le cycle.

Remarque

A savoir : Travail par relais et par roulement.

Le travail par relais consiste à pratiquer des horaires différents à l'intérieur d'un groupe de salariés ayant la même activité. On peut avoir des équipes alternantes et des équipes chevauchantes et, cas spécifique, des équipes de suppléance (art. [L. 3132-16 et s.](#) du C. trav.).

Le travail par roulement consiste à attribuer des journées de repos hebdomadaire différentes à des salariés ou des équipes de salariés exerçant la même activité. Il permet avec le concours des employés habituels d'assurer pendant les six jours ouvrables le fonctionnement de l'établissement tout en adoptant le mode de répartition sur cinq jours. C'est ainsi que certains salariés travailleront du lundi au vendredi alors que d'autres travailleront du mardi au samedi. Cette organisation peut conduire également à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, ce qui permet alors le fonctionnement des installations 7 jours sur 7. On parle alors de travail en continu (art. [L. 3132-14](#) du C. trav.).

Le travail par relais et par roulement sont autorisés par décret (banque, cinémas, HCR, hôpital, commerce de détail etc.) ou accord.

3. Travail intermittent

Un contrat de travail intermittent permet de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (art. [L. 3123-34](#) du C. trav.).

Selon l'administration le dispositif d'intermittence a deux objectifs :

- prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, liées notamment au rythme scolaire, au tourisme, aux spectacles, au cycle des saisons et de permettre aux entreprises de ces secteurs de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant des périodes travaillées et non travaillées ;
- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales.

Le contrat de travail intermittent est un CDI établi par écrit et comportant des mentions obligatoires (art. L. 3123-34 du C. trav.).

L'égalité de traitement est garantie entre les salariés intermittents et les salariés à temps complet (art. [L. 3123-36](#) du C. trav.).

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié (art. [L. 3123-35](#) du C. trav.).

Un accord doit prévoir le travail intermittent, art. [L. 3123-33](#) du C. trav. (sauf pour les entreprises adaptées pour leurs travailleurs handicapés, art. [L. 3123-37](#) du C. trav.). La convention ou l'accord collectif prévoyant le recours au travail intermittent définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires de contrat de travail intermittents (art. [L. 3123-38](#) du C. trav.).

Remarque

Attention !

Lorsque cet accord ne définit pas précisément les emplois pour lesquels des contrats de travail intermittents peuvent être conclus, les contrats sont irréguliers et doivent être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet (Cass. soc., 27 juin 2007, n° [06-41.818](#)).

Le contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'accord le prévoyant est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet (Cass. soc., 8 mars 2012, n° [10-30.195](#)).

Section 2. Les temps de repos

Au titre des temps de repos, il convient d'étudier le régime du **repos quotidien et hebdomadaire** (§1), celui des **jours fériés** (§2) ainsi que celui des **congés payés** (§3).

§1. Les repos quotidien et hebdomadaire

Doivent être accordés au salarié, de manière indépendante, autonome et donc cumulative, un temps de repos quotidien et un temps de repos hebdomadaire, peu important la durée de ce dernier qui ne peut jamais absorber le temps de repos quotidien (CJUE, 2 mars 2023, aff. C-477/21, IH c/ MAV-START).

Examinons successivement le repos quotidien (A) et le repos hebdomadaire (B).

A. Le repos quotidien

Sous réserve des dérogations, chaque salarié doit bénéficier d'un **repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives** (C. trav., art. [L. 3131-1](#)) ; l'amplitude de travail est donc de 13 h.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (art. [L. 3121-16](#) du C. trav.), c'est-à-dire 20 min consécutives précise la Cour de cassation (Cass. soc., 20 février 2013, n° [11-21.599](#)), sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur (C. trav., art. [L. 3121-33](#)).

Remarque

Nb : La pause n'est obligatoire qu'à la suite immédiate de six heures de travail effectif, l'employeur pouvant néanmoins satisfaire à son obligation en l'accordant avant que six heures de travail consécutives ne se soient écoulées.

Cette pause n'est pas qualifiée de temps de travail effectif. Elle n'a donc pas à être rémunérée, à moins qu'un accord collectif ne le prévoie.

B. Le repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit à un **repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et en principe donné le dimanche** (C. trav., art. [L. 3132-1 et s.](#)).

Aux 24 heures consécutives s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, ce qui aboutit à un total de 35 heures consécutives de repos.

Remarque

Nb : Il est ainsi interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié...

Il y a des dérogations (art. [L. 3132-4 et s.](#) du C. trav.).

Pour certains salariés, ou certaines activités, le repos hebdomadaire peut être suspendu, différé, réduit... sous certaines conditions spécifiques à chaque secteur.

Une compensation peut être prévue sous forme de report ou de repos compensateur.

- Travaux urgents (art. [L. 3132-4](#)).
- Traitement des matières périssables ou surcroît périodique extraordinaire de travail (art. [L. 3132-5](#)).
- Travaux dans les ports, débarcadères et stations (art. [L. 3132-6](#)).

- Activités saisonnières (art. L. 3132-7).
- Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance (art. L. 3132-8).
- Travaux intéressant la Défense nationale (art. L. 3132-9).
- Usines à feu continu ou à marche continue (art. L. 3132-10).
- Concierges et gardiens d'établissements industriels et commerciaux (art. L. 3132-11).

Remarque

FOCUS : Sanctions.

- Repos quotidien : sanction pénale : amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe (art. [R. 3135-1](#) du C. trav.) ;
 - le défaut de respect par l'employeur du repos quotidien de onze heures cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation (Cass. soc., 23 mai 2013, n° [12-13.015](#)) ;
 - le défaut de respect des règles relatives au repos quotidien de onze heures caractérise une atteinte aux intérêts collectifs de la profession justifiant l'action en justice d'un syndicat (Cass. soc., 23 mai 2013, n° [12-13.015](#)).
- Repos hebdomadaire :
 - sanction pénale : amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (art. [R. 3135-2](#) du C. trav.) ;
 - transposition de la jurisprudence ?

Remarque

Attention !

Le droit au repos hebdomadaire et le droit au repos quotidien sont deux droits autonomes et additionnels, donc cumulatifs, le repos quotidien ne peut jamais être absorbé par le repos hebdomadaire (CJUE, 2 mars 2023, aff. [C-477/21](#), IH c/ MAV-START).

Faisant également le lien entre le temps de travail et le temps de repos, et afin encore une fois d'assurer l'effectivité du droit à la santé des travailleurs, a été consacré un droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion des travailleurs vise, par la régulation de l'utilisation des outils numériques à usage professionnel, à assurer le respect des durées maximales de travail, des temps de repos et de congé, ainsi de la vie privée et familiale. Il permet de réguler la charge de travail et participe ainsi de la prévention des risques psychosociaux. Depuis le 1er janvier 2017, la négociation collective obligatoire au sein des entreprises doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, au titre de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Le droit à la déconnexion s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux des travailleurs, au titre de l'obligation de l'employeur d'assurer leur sécurité. À défaut d'accord collectif, la mise en œuvre d'une charte interne à l'entreprise ou à l'établissement doit permettre l'application effective du droit à la déconnexion.

Dans un arrêt inédit, la Cour de cassation apporte des précisions sur l'exercice du droit à la déconnexion par le salarié en arrêt. Aucun manquement ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur lorsque le salarié, sans contrainte, se connecte spontanément à son poste de travail et accomplit des tâches ponctuelles (Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-21.098). Dans cette affaire, le salarié, cadre dirigeant, soutenant avoir été sollicité durant son arrêt de travail pour maladie pour exécuter diverses missions, saisit la justice. Il sollicite le paiement de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son droit à la déconnexion. Le juge d'appel le déboute de sa requête. Mécontent de cette décision, le salarié se pourvoit en cassation. Il fait valoir que tout employeur doit garantir à son salarié un droit à la déconnexion pendant son arrêt de travail ; que le seul constat d'un manquement à cette obligation ouvre droit à indemnisation du salarié. Il ressort des faits que le salarié a été sollicité pour exécuter diverses missions, la signature de deux contrats d'embauche et l'arbitrage de primes de ses collaborateurs. Pour autant, la cour d'appel n'a pas considéré que son employeur a manqué à son droit à la déconnexion, aux motifs que l'intéressé s'était connecté spontanément à son poste informatique professionnel et avait spontanément réalisé ces missions. Précisément, « aucun élément ne venait démontrer une obligation du salarié de traiter immédiatement les courriels reçus, dès lors qu'ils constituaient pour la plupart des notifications automatiques, le salarié ayant fait le choix de répondre en se connectant spontanément à son

poste informatique professionnel pour ce faire et en réalisant des actions ponctuelles ». Le juge de cassation valide le raisonnement des magistrats du fond. Ainsi, lorsque le salarié se connecte de manière spontanée, sans contrainte ni obligation, aucune violation du droit à la déconnexion ne peut être retenue.

§2. Les jours fériés

En principe, le repos des jours fériés ordinaires (sauf le 1^{er} mai) n'est pas obligatoire sauf pour les jeunes travailleurs (- de 18 ans) et les apprentis. Mais ce repos est largement pratiqué.

Le régime des jours fériés est fixé aux article [L. 3133-1 et s.](#) du Code du travail.

Les jours fériés chômés :

- **si le jour férié tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise** (samedi, dimanche ou lundi), **il n'a aucune incidence particulière sur le salaire** et ne donne pas lieu au paiement d'une indemnité (sauf conventions collectives dans ce sens) ;
- **si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, le jour chômé donne lieu au paiement du salaire.**

Les jours fériés travaillés : Le personnel est payé au taux normal. Il ne peut y avoir de majoration pour le travail d'un jour férié que par application d'une convention ou d'un accord le prévoyant.

En principe, le 1^{er} mai (qui célèbre la fête du travail) est obligatoirement chômé et payé (art. [L. 3133-4](#) du C. trav.). Le chômage du 1^{er} mai s'impose à tous les salariés, dans toutes les entreprises. Il n'y a d'exception au chômage légal du 1^{er} mai que pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail ; aucune liste de ces établissements et services n'a été établie, mais il s'agit en fait des transports publics, hôpitaux, hôtels, usines à feu continu, services de gardiennage et d'entretien, etc.

Lorsque le 1^{er} mai n'a pu être chômé, du fait de l'activité de l'entreprise, une indemnité égale au montant du salaire, s'ajoutant au salaire de la journée, doit être versée au salarié. Elle est à la charge de l'employeur (art. [L. 3133-6](#) du C. trav.).

En principe les salariés qui ont chômé le 1^{er} mai ne peuvent pas subir de ce fait une diminution de leur rémunération habituelle.

Seuls les salariés qui ne devaient pas normalement travailler ce jour-là ne sont pas payés (art. [L. 3133-5](#) du C. trav.).

§3. Les congés payés

Toute personne liée à l'employeur par un contrat de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables.

Le régime des congés payés est fixé aux articles [L. 3141-1 et s.](#) du Code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément au texte n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Ainsi le salarié qui, par exemple, n'aura travaillé que neuf mois pendant la période de référence bénéficiera de 23 jours de congés et non de 22 jours et demi.

Selon l'article [L. 3141-13](#) du Code du travail, **la période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.** A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du CSE.

Selon l'article [D. 3141-5](#) du Code du travail, « la période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période »

Exemple

Si période du 1^{er} mai au 31 octobre, information au plus tard le 1^{er} mars.

Sauf lorsque l'ordre des départs en congé résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, **cet ordre et les dates des congés sont librement fixés par l'employeur après avis du CSE.**

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1. de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. de la durée de leurs services chez l'employeur ;
3. le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Une fois fixées par l'employeur, les dates de départ en congé doivent être portées à la connaissance des salariés un mois avant son départ et, sauf circonstances exceptionnelles, elles doivent en principe être respectées tant par l'employeur que par les salariés.

Les congés du personnel d'une entreprise sont octroyés soit successivement par roulement, soit simultanément en cas de fermeture de l'entreprise. C'est l'employeur qui en principe décide de la formule retenue.

Tout salarié ayant droit à un congé et exerçant effectivement ce droit perçoit de son employeur une indemnité dite de congés payés.

Deux modes de calcul sont possibles. Le mode de calcul le plus favorable au salarié devant être adopté par l'employeur.

- **Règle du dixième** - Selon l'alinéa 1^{er} de l'article [L. 3141-22](#) du Code du travail, l'indemnité de congés payés, calculée selon cette première méthode, est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période d'acquisition.
- **Règle du maintien du salaire** - Selon l'article [L. 3141-22](#) du Code du travail, l'indemnité de congés payés « ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ».

Exemple

Un salarié a perçu 21 840 € bruts au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul des indemnités (1 820 € par mois). S'il prend 2 semaines de congés payés, les calculs sont les suivants :

- Méthode du maintien de salaire
 - En tenant compte de l'horaire réel du mois (7 heures par jour) au cours d'un mois qui comporte 21 jours ouvrés, le nombre réel d'heures travaillées dans le mois est fixé à 147 heures (21 x 7) et le nombre d'heures non travaillées en raison des congés payés à 70 heures (10 x 7).
 - Le calcul est le suivant : $1\,820 \times (7 \times 10) / (7 \times 21) = 866,66 \text{ €}$.
- Méthode du 10^{ème}
 - Le calcul du 1/10^{ème} de la rémunération brute est effectué ainsi : $(21\,840/10) = 2\,184 \text{ €}$ pour un congé d'une durée de 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).
 - Pour une fraction de 2 semaines de congés, le calcul est le suivant :
 - en jours ouvrables (soit 12 jours) : $(21\,840/10) \times (12/30) = 873,60 \text{ €}$,
 - en jours ouvrés (soit 10 jours) : $(21\,840/10) \times (10/25) = 873,60 \text{ €}$.

Le salarié perçoit le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour ses 2 semaines de congés payés.

L'indemnité de congés payés est subordonnée à la prise effective du congé et n'est due qu'à la date où ce congé est pris dans les mêmes conditions que les salaires ; elle est donc en principe versée à terme échu, c'est-à-dire en pratique, comme les salaires, à la fin du mois.

Si le contrat est rompu (peu important la cause de la rupture) **avant que le salarié ait pu bénéficier de son congé, il reçoit une indemnité compensatrice de congés payés.**

Remarque

Attention !

Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté certaines dispositions du droit national relatives aux congés payés jugées non conformes au droit de l'Union européenne (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° [22-17.638](#), [22-17.340](#) et [22-10.529](#)). Elle décide que les salariés absents pour maladie ou accident acquièrent des droits à CP sur leur période d'absence, même s'il ne s'agit pas d'un ATMP. Elle retient qu'en cas d'ATMP, le calcul des droits à CP n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail. Enfin, elle affirme que la prescription du droit à CP ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile. Ces décisions ont provoqué un séisme alors même qu'on devait s'y attendre depuis des années... Pour limiter leur impact pour les entreprises, le législateur est intervenu par la loi DADDUE du 22 avril 2024. La loi limite à 4 semaines (2 jours ouvrables par mois dans la limite de 24 jours) le nombre de jours de CP acquis pendant les arrêts de travail d'origine non professionnelle.

Poursuivant l'oeuvre de mise en conformité du droit français avec le droit européen interprété par la CJUE, la Cour de cassation a décidé qu'un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés, et qui a notifié son arrêt maladie à son employeur, a le droit de voir ses congés payés reportés (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° [23-22.732](#)) et que lorsque le temps de travail est décompté la semaine, les jours de congés payés sont pris en compte dans l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° [23-14.455](#)).

La Cour de cassation a également décidé que doivent être laissées inappliquées les dispositions du droit interne, contraires au droit de l'Union européenne, qui subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte sur 2 semaines de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant les semaines considérées, a été partiellement en situation de congé payé. Précisément, afin de ne pas dissuader les salariés de prendre leurs congés payés, lesquels correspondent à un droit fondamental au repos et au loisir selon le droit de l'Union, il faut calculer les heures supplémentaires comme s'ils avaient travaillé pendant lesdits congés. Ce raisonnement a été parfaitement entendu par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 septembre 2025, ce qui la conduit à remettre en cause sa jurisprudence constante et a cassé la décision qui lui était déférée : « alors que le décompte adopté par elle excluait les périodes de congés payés de l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires, la cour d'appel a violé [l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article L. 3121-28 du Code du travail] » (Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455). La Cour de cassation a très rapidement confirmé cette solution selon laquelle le salarié qui prend des congés payés peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant l'intégralité de cette période (Cass. soc., 7 janv. 2026, n° 24-19.410).