

# Temps de repos

Mise à jour le 01/12/2015

## **Temps de repos : comment est-il décompté ? :**

Pause, repos quotidien, repos hebdomadaire : comment se décomptent ces heures de repos ? Les dispositions en la matière sont particulièrement complexes. De nombreuses sanctions pénales sont prévues en cas de violation des différentes règles relatives au temps de repos. Chaque salarié (à l'exclusion des salariés au forfait jours) a droit à différents temps de repos dont les principaux sont les suivants.

- **Pause quotidienne L.3121-33**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. L'interruption du travail pendant moins de 20 minutes au cours d'une période de 6 heures ne dispense pas l'employeur d'accorder les 20 minutes de pause obligatoires après 6 heures de travail quotidien

[Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.793].

- **Repos quotidien L.3131-1**

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il s'en déduit que l'amplitude journalière maximale de travail est de 13 heures [Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.226]. La journée de travail d'un salarié ne peut donc se dérouler sur une plage excédant 13 heures, peu important le nombre d'heures réellement effectuées pendant celle-ci.

- **Repos hebdomadaire L3132-1 à L3132-3**

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures de repos consécutif. En principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Les salariés en forfait-jours sont également soumis à ces dispositions [Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107].

- **En cas d'heures supplémentaires L3121-24 et L3121-11**

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un reposcompensateur de durée équivalente à :

- repos de 1 h 15 minutes par heure de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure ;
- repos de 1 h 30 minutes par heure à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

Par ailleurs, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 heures par an et par salarié ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie est égale à 30 minutes par heure effectuée dans les entreprises de 20 salariés au plus et à une heure par heure effectuée dans les entreprises de plus de 20 salariés [Loi. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 18, IV].

- **Travailleur de nuit.**

Que le travail de nuit soit mis en place ou non par accord collectif, une contrepartie sous forme de repos compensateur doit obligatoirement être prévue pour les travailleurs de nuit.

- **En cas d'astreinte L3121-6 et L3121-7**

Il est obligatoire d'indemniser l'astreinte par des compensations financières ou en repos. Le temps d'astreinte est décompté dans le repos quotidien et hebdomadaire. En revanche, le temps d'intervention ne peut être retenu pour ce calcul. Les heures de repos quotidien et hebdomadaire devant être consécutives, une intervention remet les compteurs à zéro. Le décompte du temps de repos ne reprendra donc qu'une fois que le salarié est de retour à son domicile, et repartira de zéro.

### ***Le repos compensateur doit-il être donné sur les heures de travail ?***

Dans la plupart des cas, les compensations en repos sont accordées sur les horaires habituels de travail. Par exemple, dans le cadre des heures supplémentaires dépassant le contingent annuel, le salarié peut poser sa contrepartie en repos en journée ou en demi-journée de travail. Mais il peut en être autrement dans certains cas : le repos dont doivent obligatoirement bénéficier les salariés dans certaines situations (voir l'exemple du travail de nuit ci-dessous) n'a pas nécessairement à être pris sur des heures qui auraient été normalement travaillées (autrement dit être pris sous forme de journées ou demi-journées). Il ne s'agit pas de « contreparties » au sens littéral. L'important est que le salarié bénéficie, entre deux périodes de travail, d'un temps de repos minimal pour préserver sa santé.