

#7 UniverCité

LA REVUE QUI CRÉE DES PONTS ENTRE
LES MONDES ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL



● LE DROIT AU REPOS

SOMMAIRE

● Introduction

Le droit au repos, un enjeu pour les DRH
comme pour les juristes en droit social.

● Qu'en pensent les étudiants ?

Le droit au repos, essentiel à la santé, est
fragilisé par les nouvelles formes de travail.

● Nos conseillers prennent la parole

● Le droit au repos et son contrôle

● Revue de jurisprudence de B. Bossu, Professeur agrégé des facultés de droit à l'Université de Lille, Doyen honoraire, Directeur du LERDS (CRDP)

LE DROIT AU REPOS

UN ENJEU POUR LES DRH COMME POUR LES JURISTES EN DROIT SOCIAL



© Alexis Delespierre

Michaël MASCLET,
Conseiller en droit social,
La Cité des Entreprises

Pendant longtemps, la pratique du droit social en entreprise s'est longtemps articulée autour d'un axe central : **la gestion du temps de travail**. Durée légale, temps de travail effectif, heures supplémentaires, aménagements du temps de travail ... Dans cet environnement, les DRH comme les juristes en droit social ont été les gardiens de la conformité, chargés d'encadrer l'organisation du travail et d'assurer la sécurité juridique des dispositifs mis en place sous le seul angle du temps de travail.

Pourtant, si le temps de travail a occupé le devant de la scène dans l'entreprise, le droit au repos n'est pas une notion récente. Avant même d'être consacré par le droit positif, il s'est imposé comme une norme sociale, profondément enracinée dans les traditions culturelles et culturelles. Dès la fin du XIX^e siècle, il s'affirme comme un instrument essentiel de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs face aux excès du travail industriel.

Rappelons également que le droit au repos est un principe inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. L'alinéa 11 « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs* ». Cette disposition, partie intégrante du bloc de constitutionnalité, confère au droit au repos une valeur constitutionnelle, en l'élevant au rang de garantie fondamentale accordée à toute personne travaillant sur le territoire national.

Mais ce droit, loin d'être figé, connaît aujourd'hui une profonde mutation, portée par une actualité jurisprudentielle particulièrement riche et l'émergence de nouvelles dynamiques :

- Les recherches en sciences du travail sur les facteurs favorisant les risques psychosociaux et les enjeux contemporains autour de la santé mentale ;
- La transformation de nos organisations du travail et les nouvelles modalités d'exercice d'emploi (la dématérialisation du travail, le télétravail, la généralisation des forfaits en jours, ...) ;
- La montée des revendications liées à la qualité de vie au travail, la porosité croissante entre la vie professionnelle et la vie privée et plus généralement l'évolution des attentes des salariés sur les temps de vie et leur aspiration à davantage d'autonomie.

Dans ce contexte, la gestion des ressources humaines en entreprise se transforme profondément. Il ne s'agit plus seulement de gérer le temps de travail, mais aussi de garantir un droit au repos effectif, adapté aux réalités contemporaines de l'entreprise et aux aspirations des collaborateurs.

C'est précisément cette évolution qui a conduit les étudiants du Master 2 droit du travail de l'Université de Lille, dans le cadre du partenariat noué avec la Cité des entreprises, à choisir de consacrer cette revue au « droit au repos ». Le choix de cette thématique reflète leur volonté de s'emparer des enjeux humains, juridiques et organisationnels qui transforment aujourd'hui en profondeur l'environnement de travail.

En effet, le droit au repos dépasse largement la simple technique juridique pour toucher à l'équilibre même du pacte social entre salariés et les employeurs. Cette dimension est pleinement intégrée par les conseillers en droit social & ressources humaines de la Cité des entreprises, qui veillent à en tenir compte dans l'accompagnement qu'ils vous apportent au quotidien. D'ailleurs, l'actualité sociale, que nous vous partageons au travers de notre newsletter « **Eclairages** » illustre l'importance du sujet : les décisions jurisprudentielles sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732) ou l'assimilation à du temps de travail effectif d'un jour de congé pour le calcul des heures supplémentaires (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455). Ces décisions sont la suite logique de la consécration du droit au repos et de l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de maladie depuis la loi du 22 avril 2024 (c. trav. art. L. 3141-5, 7° ; loi 2024-364).

.. **Le droit au repos dépasse largement la simple technique juridique pour toucher à l'équilibre même du pacte social entre salariés et les employeurs ..**



Inversement, certaines dynamiques semblent aller dans un sens opposé et contribuent à compartimenter, voire à fragiliser, le droit au repos :

- **Le projet de suppression de deux jours fériés** en est une illustration significative. Cette proposition a été perçue non seulement comme une remise en cause des acquis sociaux, mais aussi comme une atteinte symbolique au repos collectif. La mobilisation qui s'en est suivie témoigne de la sensibilité croissante des citoyens-salariés à toute tentative de réduction du droit au repos.

- **S'agissant du repos hebdomadaire**, la question de savoir si un salarié peut travailler plus de six jours consécutifs sur une période de deux semaines a récemment été tranchée par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 13 novembre 2025 (Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733), la Haute juridiction répond par l'affirmative, ouvrant ainsi la voie à des organisations du travail plus intensives.

Ces exemples témoignent de la tension permanente entre protection du repos et exigences économiques. C'est précisément dans cette tension que les DRH et juristes retrouvent toute leur place. Ils sont non seulement les gardiens de la règle, mais aussi les vigies contre les dérives et enfin des accompagnateurs des transformations. Car derrière chaque norme se trouvent des réalités humaines et économiques : celles de salariés cherchant à concilier leurs temps de vie, et celles d'employeurs confrontés à des impératifs d'organisation et de compétitivité. ..

Qu'en pensent les étudiants ?

Par Sarah COOLS, Eva DEPELCHIN, Jeanne DUCROCQ, Samuel GOMEZ, Coline HOCRELLE, Abdel-Kader REKBOUCHE, Anaëlle TROMEUR.

"
**LE REPOS REND L'ESPRIT
PLUS LIBRE ET PLUS SAIN
POUR RÉFLÉCHIR**
"

George Sand.



Ces mots de George Sand, romancière française du XIX^e siècle, rappellent combien le repos est essentiel à l'être humain, notamment dans le cadre du travail. Sans lui, l'efficacité est compromise, mais surtout, c'est la protection même de la santé et de la sécurité du travailleur qui se trouvent fragilisées. Ainsi, les salariés, comme les employeurs, bénéficient d'un droit au repos tant physique que psychologique.

Sur le plan interne, ce droit trouve son fondement dans l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, selon lequel la Nation garantit à tous le repos. De manière générale, outre les dispositions légales, les entreprises peuvent prévoir des garanties plus favorables, (notamment en matière de congés payés) afin de renforcer ce droit au repos. Aujourd'hui, face aux exigences contemporaines du travail, l'idée est d'assurer un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Une question se pose : **la France préserve-t-elle le droit au repos insufflé par l'Union européenne face à la diversité des modes d'organisation de travail ?**

LE DROIT AU REPOS : ENTRE PROGRÈS INSUFFLÉS PAR L'UNION EUROPÉENNE ET MISE EN OEUVRE TARDIVE EN FRANCE

DICHOTOMIE ENTRE L'ALLONGEMENT DE CARRIÈRE ET LE DROIT AU REPOS

Le législateur est soucieux du droit au repos. « La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures » (L.3121-18 C. Trav.). « Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives » (L.3131-1 C. Trav.). L'employeur a une amplitude journalière de 13 heures maximum pour organiser le travail en « horaires décalés » (Cass. Soc., 18 décembre 2001, 99-43.351). Aussi, le salarié bénéficie d'une pause de 20 minutes consécutives minimum si le temps de travail atteint 6 heures (L.3121-16 C. Trav.).

« Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures » (L.3121-10 C. Trav.). Le droit du travail français est favorable au droit au repos. Toutefois, des tempéraments mettent à mal ce droit. Par exemple, « la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25 » (L.3121-22 C. Trav.).

Des dérogations aux durées maximales quotidiennes ou au temps de repos minimal sont prévues, sur autorisation de l'inspecteur du travail, en cas d'urgence, ou si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit. Récemment, la Cour de cassation relativise le droit au repos, en donnant son interprétation de l'article L.3132-1 du Code du travail qui énonce qu'« il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine » (Cass. Soc, 13 novembre 2025, 24-10.733).

Or un salarié peut travailler 12 jours consécutifs s'il a un jour de repos dans une semaine civile. Cet arrêt impacte le droit au repos mais questionne sur l'obligation de sécurité de l'employeur de l'article L.4121-1 du Code du travail.

Pour rappel, « les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail et au temps de repos » (L.3111-2 C. Trav.). Les autres cadres, souvent soumis à un forfait jour, peuvent être exposés à un risque accru de surcharge de travail. Dans ce contexte, la vigilance de l'employeur est déterminante.

La cour de cassation rappelle que, même en présence d'un forfait jour, l'employeur doit veiller au respect des règles relatives à la santé et au repos des cadres. (Cass. Soc., 10 janvier 2024, 22-13.200).

**SUR LE PLAN INTERNE,
CE DROIT TROUVE SON
FONDEMENT DANS L'ALINÉA
11 DU PRÉAMBULE DE LA
CONSTITUTION DU 27
OCTOBRE 1946, SELON LEQUEL
LA NATION GARANTIT À TOUS
LE REPOS.**

L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET SES EFFETS SUR LE DROIT AU REPOS

● 1993

Loi du 22 juillet 1993

- L'âge légal reste fixé à 60 ans.
- La durée de cotisation pour une retraite à taux plein est progressivement portée de 37,5 à 40 ans, rendant l'accès au taux plein plus exigeant.

● 2003

Loi du 21 août 2003

Pour les générations nées après 1951, la durée de cotisation est à nouveau allongée, ce qui repousse progressivement l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

La réforme amorce un mouvement durable de recul de l'âge du taux plein.

● 2010

Loi du 9 novembre 2010

Pour les générations nées à partir de 1955, l'âge légal de départ à la retraite est relevé à 62 ans, ce qui repousse mécaniquement l'âge d'accès au taux plein.

● 2023

Loi de financement rectificative de la sécurité sociale

L'âge légal de départ est repoussé à 64 ans, avec une mise en œuvre progressive.

● 2025

Loi du 24 octobre 2025 (transposition des ANI du 14 novembre 2024)

- La retraite progressive devient accessible dès 60 ans (au lieu de 62).
- Le temps partiel est facilité pour accompagner les fins de carrière.
- Les négociations collectives sur les fins de carrière sont renforcées dans les entreprises et groupes de 300 salariés et plus.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle affecte profondément l'effectivité du droit au repos.

Depuis plus de trente ans, les réformes successives ont progressivement repoussé l'âge de départ à la retraite.

Si ces évolutions répondent à un objectif de soutenabilité financière, elles interrogent directement la place de repos.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle affecte profondément l'effectivité du droit au repos.

Depuis plus de trente ans, les réformes successives ont progressivement repoussé l'âge de départ à la retraite et durci les conditions d'accès au taux plein.

Si ces évolutions répondent à un objectif de soutenabilité financière, elles interrogent directement la place de repos dans la vie professionnelle.

La réforme de 2025 marque toutefois une inflexion, en favorisant des dispositifs de transition vers la retraite. En effet, la Loi du 24 octobre 2025, transposant les accords nationaux interprofessionnels du 14 novembre 2024, facilite notamment la mise en œuvre des dispositifs de transition vers la retraite. De plus, elle introduit une négociation de branche et d'entreprise sur les salariés expérimentés. A défaut d'accord de méthode, cette nouvelle négociation est triennale dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (Article L.2242-20).

UNE PROTECTION QUI PEUT ÊTRE REMISE EN CAUSE

Finalement, une ambivalence persiste entre protection du droit au repos et exigences économiques.

Le 15 juillet 2025, François Bayrou annonçait ainsi son souhait de supprimer deux jours fériés afin de contribuer à la réduction du déficit public.

Cette proposition illustre la fragilité du droit au repos dans un contexte budgétaire contraint et met en lumière les tensions permanentes entre impératifs économiques et protection sociale.

LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS : L'INFLUENCE DE LA PROTECTION RENFORCÉE DE L'UNION EUROPÉENNE

Le droit aux congés payés est le versant inverse du temps passé au travail, tant au regard des dispositions relevant de l'ordre public français, que de l'arsenal législatif européen. Mais si la France accuse un retard récurrent au regard du droit de l'Union européenne, une série d'arrêts rendus en 2025 par la Cour de cassation a pu montrer la volonté du juge français d'élargir la protection du droit au repos des salariés par le prisme des congés payés.



Désormais, les salariés du secteur privé tombant malade durant leurs congés payés pourront bénéficier d'un report du nombre de jours durant lesquels ils ont été malades (chambre sociale, 10 septembre 2025). Afin de bénéficier de ce report, le salarié doit faire constater sa maladie auprès de son médecin et présenter un arrêt de travail à son employeur. Le même jour, les juges ont également décrété que les congés payés doivent être désormais considérés comme du temps de travail effectif, puisqu'ils sont dorénavant pris en compte dans le calcul des heures travaillées hebdomadaires, rendant le déclenchement du seuil des heures supplémentaires plus aisé.

..
Enfin, une ambivalence persiste entre protection du droit au repos et exigences économiques. ..

Plus récemment encore, dans le cadre du délai de report de 15 mois des congés payés non pris pour cause de maladie, la chambre sociale de la Cour de cassation a créé une véritable obligation d'information pour les entreprises quant au nombre de jours de congés payés dont les salariés disposent, ainsi que la date limite à laquelle ils pourront les poser. Ainsi, si l'employeur

ne met pas en mesure, en temps utile, le collaborateur de pouvoir prendre ses congés entre son retour dans l'entreprise et la fin de la période de report, les congés de ce dernier ne sauraient être considérés comme perdus (arrêt du 13 novembre 2025).

La particularité de ces dispositions dont les services RH doivent maintenant tenir compte réside dans leur caractère rétroactif. Or, un flou juridique demeure autour de la mise en pratique des apports jurisprudentiels ; puisque si les salariés peuvent demander l'application de la solution de cet arrêt pour les périodes passées, la décision du 10 septembre 2025 semble limitée aux 5 semaines de congés annuels. De plus, pour réclamer la récupération des congés perdus pour cause de maladie, il faudrait que les salariés aient antérieurement sollicité la délivrance d'un arrêt maladie à leur médecin, ce qui n'était clairement pas instinctif avant cette décision.

Par conséquent, la technicité inhérente à la rétroactivité peut laisser supposer que ces dispositions n'ont vocation qu'à s'appliquer pour le futur. Les entreprises peuvent aussi légitimement s'interroger sur la durée pendant laquelle les salariés peuvent transmettre leur arrêt maladie pour bénéficier du report de leurs congés. En outre, il sera également intéressant d'observer si la possibilité d'indemniser le salarié des congés payés perdus du fait du défaut d'information de l'employeur sera de nature à générer un réel contentieux.

Le régime des congés payés semble être en cours de réforme. Pourtant, des modes de travail particuliers rendent ambiguë la frontière entre le temps passé au travail et celui consacré au repos



LE DROIT AU REPOS FRAGILISÉ PAR DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL ALTERNATIFS

L'ASTREINTE : UN TEMPS DE REPOS SOUS SURVEILLANCE

Ni véritable temps de travail, ni véritable temps de repos, l'astreinte occupe une place particulière dans l'organisation du travail. Elle permet à l'employeur d'assurer la continuité de l'activité en dehors des horaires habituels en imposant au salarié une obligation de disponibilité. Cette disponibilité ne suppose plus nécessairement une présence à domicile ou à proximité immédiate, mais repose sur la capacité à intervenir dans des délais définis. Cette souplesse conduit toutefois à s'interroger sur la réalité du repos dont bénéficie le salarié pendant l'astreinte.

En principe, les périodes d'astreinte sont prises en compte dans le calcul des repos quotidien et hebdomadaire dès lors qu'aucune intervention n'a lieu. L'objectif est de préserver les temps de récupération du salarié. Néanmoins, cette qualification repose sur une approche théorique du repos. En pratique, le fait de rester joignable et prêt à intervenir limite la liberté d'organisation du salarié et peut altérer la qualité de son repos, même en l'absence d'appel.

Lorsque survient une intervention, la continuité du repos est rompue. Le salarié ne peut alors être considéré comme ayant bénéficié d'un repos effectif. Un nouveau temps de repos doit être accordé après l'intervention afin de garantir une récupération réelle et d'éviter l'enchaînement des périodes de disponibilité et de travail sans véritable coupure. Le respect du droit au repos dépend essentiellement du niveau de contrainte imposé pendant l'astreinte. Lorsque les modalités retenues réduisent fortement la liberté personnelle du

salarié — délais d'intervention très courts, contraintes géographiques strictes, sollicitations fréquentes — l'astreinte ne permet plus un repos réel. Elle porte alors atteinte au droit au repos et peut être assimilée, dans ses effets, à du temps de travail sur l'ensemble de la période concernée.

Cette problématique est particulièrement sensible pour les astreintes organisées pendant les périodes traditionnellement consacrées au repos, notamment les soirées, les week-ends et les jours fériés. Une succession d'astreintes, même sans intervention, peut affecter durablement la récupération physique et mentale du salarié et vider de sa substance le repos hebdomadaire. Le repos existe alors formellement, mais pas réellement. Pour les employeurs et les RH, l'enjeu est de concevoir des dispositifs d'astreinte compatibles avec un repos effectif. Cela suppose de limiter les contraintes imposées aux salariés, de prévoir des délais d'intervention raisonnables, de garantir des temps de déconnexion réels et d'organiser systématiquement des temps de récupération suffisants après chaque intervention. Une attention particulière doit également être portée à la fréquence et à la répartition des astreintes afin d'éviter leur banalisation.

Le droit au repos constitue ainsi le point d'équilibre central du régime de l'astreinte. Lorsqu'il est fragilisé, les risques ne sont pas seulement juridiques, mais aussi sociaux et humains, affectant la santé des salariés et la qualité durable de l'organisation du travail.



LE DROIT À LA DÉCONNEXION : UN DROIT NÉCESSAIRE DANS UNE SOCIÉTÉ CONNECTÉE

Existe-t-il un droit au repos sans droit à la déconnexion ?

En effet, les salariés peuvent être sollicités en permanence, y compris pendant leur temps de repos, à travers la messagerie interne, les appels téléphoniques, les mails. Finalement, un véritable repos des salariés pourrait être vu comme seulement atteint lorsque le salarié bénéficie effectivement d'un droit à la déconnexion. Ce droit protège le salarié contre une connexion permanente. Cette hyperconnexion, signe d'une perte de repos, accroît les risques psychosociaux qu'il convient d'éviter. Le droit à la déconnexion vise ainsi à garantir le respect des temps de repos, de congés et la vie personnelle et familiale. La discussion de ce droit fait partie de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail. L'objectif du droit à la déconnexion est d'éviter que les salariés soient en permanence connectés sans possibilité de faire de pauses ou sanctionnés en cas de non-réponse durant leurs périodes de repos. Ce droit se définit ainsi généralement comme le droit de tout salarié de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels en dehors de ses horaires de travail. À ce droit répond le devoir de l'employeur de ne pas solliciter le salarié durant ses temps de repos sauf en cas de circonstances exceptionnelles. La période de déconnexion se définit généralement comme l'ensemble des moments situés en dehors des heures de travail habituelles, incluant le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés et toute période considérée comme du temps de repos.

En réalité, le droit à la déconnexion concerne surtout les télétravailleurs. L'accord collectif applicable au télétravail ou, à défaut, la charte doit déterminer les plages horaires consacrées au travail, les autres périodes doivent être consacrées au repos et donc à la déconnexion. L'absence de définition des plages horaires de disponibilité porte atteinte au droit au repos. Un salarié ne peut être tenu de répondre à tout

moment. Ainsi, une sanction disciplinaire prononcée pour défaut de réponse alors qu'aucune plage horaire n'a été identifiée pourrait être contestée. La question des plages horaires se pose pour les salariés en forfait-jours : il convient, pour eux aussi, de fixer des plages de connexion/disponibilité garantissant au salarié son repos quotidien ainsi que ses temps de pause. Des mesures peuvent être prises pour favoriser le droit à la déconnexion : fenêtre pop-up rappelant le respect des temps de repos, blocage des mails le week-end ou entre 20h et 7h en semaine. L'accord collectif ou la charte peut rappeler la nécessité d'avoir une démarche de coresponsabilité de la part de l'employeur et du salarié. Certains accords précisent même que savoir se déconnecter relève du comportement individuel de chaque salarié qui doit réguler lui-même ses périodes de connexion et donc de repos.

En terme de contrôle, certains accords imposent aux télétravailleurs de déclarer leurs heures via un logiciel de gestion du temps, d'autres recourent au badgeage enregistrant les mouvements d'entrée et de sortie. Tout dispositif doit toutefois être justifié par la nature de la tâche à accomplir, être proportionné au but recherché et porté à la connaissance du salarié. La CNIL recommande d'ailleurs de ne pas utiliser d'outils de surveillance permanente (webcam, dispositif audio, captures régulières, clics imposés), incompatibles avec le respect des libertés individuelles.

À RETENIR

Le droit à la déconnexion est indispensable pour garantir un repos réel et protéger les salariés contre l'hyperconnexion, notamment en télétravail ou en forfait-jours.

UN PILIER DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le droit au repos est bien plus qu'une obligation légale : c'est un levier essentiel de santé publique et de performance en entreprise. Dans un contexte où les rythmes de travail s'intensifient et où la frontière entre vie professionnelle et personnelle se brouille (télétravail, astreintes, horaires décalés), garantir des temps de récupération est indispensable pour prévenir les risques physiques et psychologiques.



© Alexis Delespierre

Anne JALLOSSOLTAN,
Conseiller en droit social,
La Cité des Entreprises

LE CADRE LÉGAL DU REPOS EN FRANCE

En France, le Code du travail impose des règles strictes pour préserver la santé des salariés :

- Un repos quotidien : minimum 11 heures consécutives entre deux journées de travail (article L3131-1) ;
- Un Repos hebdomadaire : au moins 24 heures consécutives, s'ajoutant au repos quotidien, soit 35 heures (article L3132-2) ;
- Une pause intra-journée : dès que le temps de travail atteint 6 heures, une pause d'au moins 20 minutes doit être accordée (article L3121-16) ;
- Un droit à la déconnexion : obligation pour l'employeur de garantir des périodes où le salarié n'est pas sollicité (article L2242-17).

Ces dispositions sont renforcées par des accords collectifs et par la jurisprudence, qui rappellent que le respect des temps de repos est une condition de sécurité.

POURQUOI LE REPOS EST VITAL POUR LA SANTÉ ?

Le repos est crucialement important pour notre bien-être général. Il permet à notre corps de se reposer et de récupérer, ce qui est essentiel pour maintenir une bonne santé

Le manque de repos entraîne des conséquences multiples :

- Physiques : fatigue chronique, troubles musculo-squelettiques, affaiblissement immunitaire ;
- Psychologiques : stress, anxiété, burn-out.
- Cognitives : baisse de vigilance, erreurs, accidents du travail.

Selon l'INRS, la privation de sommeil multiplie par 3 le risque d'accident. Les secteurs à horaires atypiques (transport, santé, industrie) sont particulièrement exposés.



COMMENT PRÉVENIR LES EFFETS SUR LA SANTÉ ET LA VIGILANCE DES SALARIÉS ?

Le droit au repos doit être intégré dans la démarche de prévention des risques professionnels :

- Dans le Document Unique (DUERP) : l'organisation des horaires et des repos doit être évaluée comme un facteur de risque ;
- Dans le Plan de prévention : inclure des mesures pour limiter les dépassements horaires, organiser les rotations, prévoir des repos compensateurs ;
- Dans la formation et la sensibilisation : informer les managers et les salariés sur les obligations légales et les impacts sur la santé physique et mentale

Exemple de prévention primaire :

Adapter les plannings pour favoriser des rotations progressives (éviter les allers-retours jour/nuit brutaux)

Instaurer des plages de repos adaptées

Sensibiliser les équipes aux bons réflexes de récupération et d'hygiène de sommeil

Informar sur les signaux d'alerte et les effets à long terme

Exemple de prévention secondaire

Proposer des bilans sommeil et forme et des évaluations de l'acceptabilité de la pénibilité sur votre organisation

Mettre en place des ateliers ou formations animés par des professionnels de santé

Offrir des solutions d'accompagnement personnalisées, basées sur des approches comme la TCC-I (thérapie cognitivo-comportementale de l'insomnie)

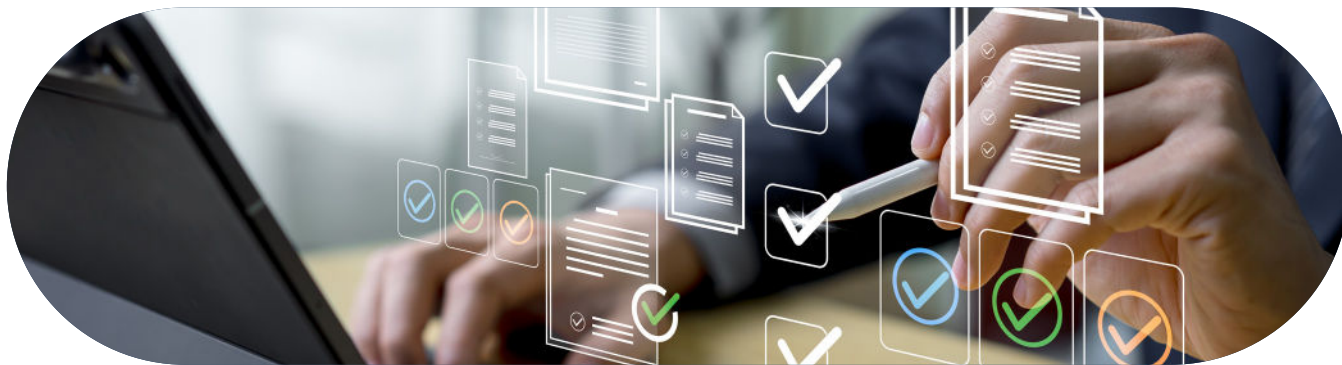
Aménager l'environnement de travail (lumière, pauses, température, alimentation)

QUELS DÉFIS ACTUELS ET BONNES PRATIQUES POUVONS-NOUS MOBILISER ?

- Un télétravail adapté pour éviter l'hyperconnexion : instaurer des plages de disponibilité.
- Des astreintes plus encadrées : prévoir des compensations et des repos équivalents.
- Des horaires décalés plus supportables : planifier des rotations équilibrées et des pauses adaptées.

POUR CONCLURE

Garantir le droit au repos, c'est protéger la santé des salariés, réduire les risques d'accidents, et favoriser la qualité de vie au travail. Au-delà de la conformité légale, c'est un enjeu stratégique pour toute organisation soucieuse de son capital humain.



LE DROIT AU REPOS ET SON CONTRÔLE

Le séminaire du 15 décembre 2025 a été l'occasion de rappeler quelques règles fondamentales du contrôle de l'inspection du travail : le périmètre du contrôle, les méthodes de vérification, et les obligations documentaires de l'employeur sur le droit au repos. Un enseignant vacataire de l'Université, ayant travaillé dans les services du système d'inspection du travail, a rappelé certaines règles dont il est fait état ici.

Cité des Entreprises- Pouvez-vous nous préciser quel est le périmètre de contrôle du droit au repos en entreprise ? Le droit effectif au repos (quotidien et hebdomadaire) fait-il partie des thématiques que l'inspection du travail contrôle systématiquement dans les entreprises ?

Oui. La durée du travail est une thématique récurrente de contrôle, car elle représente le volet central de la relation de travail. Elle conditionne la rémunération et pour une partie, les conditions de travail.

CDE- Quelles sont les situations ou signaux d'alerte qui peuvent conduire un inspecteur à cibler spécifiquement la question du repos ?

Oui, il existe des situations ou signaux d'alerte qui conduisent un inspecteur du travail à se pencher plus précisément sur la question du repos. L'inspecteur peut agir à la suite d'une plainte. Il peut également inscrire sa démarche dans une campagne de contrôle nationale ou locale (plus d'information sur le site de la DREETS).

Évidemment, en dehors de toute plainte, la recrudescence d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, notamment dans certains secteurs sensibles, peut être l'occasion de vérifier les temps de repos.

CDE- Concrètement, comment un inspecteur du travail vérifie-t-il l'effectivité du repos quotidien (11 heures) et du repos hebdomadaire (24 heures + repos quotidien) prévu par la réglementation ?

Les décomptes peuvent faire apparaître des infractions comme le non-respect du repos hebdomadaire. Tout salarié a droit à 24h de repos auquel on ajoute les 11 h de

repos consécutif entre deux jours de travail. Exemple : si un salarié est en repos le mercredi soir à 21H, il ne peut pas être sur son poste de travail le vendredi à 5H !

L'inspecteur peut aussi contrôler :

- le respect de la contrepartie obligatoire en repos (COR). Il s'agit de repos supplémentaires accordés pour les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.
- Le respect des règles relatives au repos compensateurs, lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos majoré.
- le fondement des astreintes constatées ou du travail dominical.

..
La durée du travail est une thématique récurrente de contrôle, car elle représente le volet central de la relation de travail. ..

CDE - Quels documents, l'inspecteur du travail peut-il exiger ? Quels sont les documents exigibles ? Quel est le déroulement d'un contrôle en entreprise ?

Lors d'une visite de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra se voir questionner sur l'aménagement du temps de travail exercé dans l'entreprise et son fondement

juridique (ex : modulation/annualisation par accord de branche ou d'entreprise).

Il pourra tout d'abord être demandé de remettre les enregistrements de la durée du travailleur décompté sur la semaine civile. A défaut d'un aménagement spécifique, le décompte des heures réalisées est toujours sur la semaine civile (Du lundi au dimanche).

Si l'on s'en tient ici uniquement aux règles de droit commun, il y a 2 cas de figure :

- L'horaire collectif de travail se répète à l'identique pour un service/atelier/équipe (ex : 8h-12h puis 13h-17h). Dans ce cas, l'employeur peut se contenter d'afficher les horaires de travail ce qui vaudra enregistrement.

..
Ces règles sont trop souvent ignorées ou négligées et les conséquences peuvent être fâcheuses... ..

- Si le salarié ne suit pas un horaire collectif de travail, l'employeur doit enregistrer les heures de chaque salarié (récapitulatif jour et hebdomadaire) et ce, par tous moyens. La pointeuse électronique n'est pas obligatoire.

Ces règles sont trop souvent ignorées ou négligées et les conséquences peuvent être fâcheuses ...

Il faut préciser que les plannings prévisionnels ne sont pas des documents de décompte, mais des supports d'organisation du travail.

Pour finir, en ce qui concerne les forfaits jours par exemple, l'inspecteur consultera les conventions de forfait et prendra connaissance des documents de suivi des journées ou demi-journées réalisées.

CDE-Quels sont les suites et les sanctions encourues ?

L'inspection du travail (l'IT) peut initier deux types de sanctions.

- La voie pénale

L'agent de contrôle peut dresser un procès-verbal transmis au Procureur de la République. Celui-ci décide alors des poursuites éventuelles, pouvant conduire à des contraventions de 4^e ou 5^e classe, prononcées autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

L'inspection du travail peut également proposer une transaction pénale. Ce mécanisme, qui s'apparente à une reconnaissance préalable de culpabilité, permet à l'employeur de bénéficier d'une sanction réduite s'il admet les faits et se met en conformité dans un délai fixé. Contrairement à une condamnation pénale classique, aucune mention n'apparaît au casier judiciaire. La transaction doit être validée par le Procureur de la République.

- La sanction administrative

L'administration peut prononcer une sanction administrative pouvant atteindre 4 000 euros par salarié concerné. Cette procédure, de plus en plus utilisée en raison de son efficacité dissuasive, permet également de se limiter à un simple avertissement. Elle ne donne lieu à aucune inscription au casier judiciaire et se caractérise par sa rapidité. Le Procureur de la République en est informé.

CDE - Dans quels cas l'inspecteur privilégie-t-il une mise en conformité, un rappel à la loi, une mise en demeure ou un procès-verbal ?

L'Inspection du travail agit avec discernement. La sanction (dans son principe, sa mise en œuvre et son quantum) peut varier d'une situation à une autre.

Par exemple, sur le champ de la sanction administrative, le constat unique et ponctuel d'un repos de 10H45 entre 2 jours de travail dans une entreprise ne débouchera pas sur la rédaction d'une sanction administrative de 4000 euros ! Mais plutôt sur un rappel de la loi par l'inspecteur. Il en ira autrement pour une entreprise qui ne respecte pas la loi dans des proportions plus graves, de manière répétée, de mauvaise foi...

D'ailleurs, on notera que la DREETS doit prendre en compte la situation financière de l'entreprise pour moduler la sanction administrative.



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

POUR ASSURER LE RESPECT DES TEMPS DE REPOS

UN PEU D'HISTOIRE

Admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans les accords d'entreprise, le **droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016**, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT).

Cependant, ce droit est reconnu par les organisations syndicales salariales et patronales avant sa codification. Il a été porté par des ANI et des pratiques de prévention d'entreprise. Ainsi, l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 sur le télétravail a posé les bases essentielles en prévoyant que l'employeur « *fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter* », prémices opérationnelle d'un « *droit à la déconnexion* » dans l'organisation du télétravail, sans toutefois employer encore cette expression comme un droit autonome dans la loi à cette date (disposition figurant à l'article 6 de l'ANI 2005). La continuité de cette démarche s'inscrit aussi dans l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT), qui a inspiré la loi ultérieure en mettant l'accent sur la régulation des usages numériques et l'articulation vie personnelle/vie professionnelle.

A ce jour, les entreprises dotées de représentants syndicaux ont l'obligation d'introduire le droit à la déconnexion dans le cadre de la **négociation collective** sur la QVT et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le droit à la déconnexion des travailleurs vise, par la régulation de l'utilisation des outils numériques à usage professionnel, à assurer le **respect de leurs temps de repos et de congé, ainsi que de leur vie privée et familiale**.



© Alexis Delapierre

Corinne SACQUET,
Conseiller en droit social,
La Cité des Entreprises

Depuis le 1er janvier 2017, cette négociation obligatoire est annuelle sauf accord prévoyant une périodicité différente. Elle prévoit notamment « **les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

A défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs « *d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

A défaut d'accord sur le droit à la déconnexion, le Code du travail impose à l'employeur d'élaborer une charte portant sur ce thème, **après avis du comité social et économique (CSE)**.

Les entreprises non tenues réglementairement de négocier sur le droit à la déconnexion ont, toutefois, l'obligation de veiller au respect de ce droit.

Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de **ne pas être connecté** à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) **en dehors de son temps de travail**, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades » ...).

Certains accords d'entreprise retiennent une acception plus large du droit à la déconnexion

en reconnaissant la possibilité de s'en prévaloir également **durant le temps de travail** (mise en place de périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration, les échanges interpersonnels entre collègues...).

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**.

QUELS SONT LES ENJEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Dans certaines situations de travail, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) donne au salarié plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de son temps de travail, mais son **employeur** reste néanmoins tenu aux mêmes obligations contractuelles, à savoir :

- faire respecter les durées maximales de travail,
- **garantir le temps de repos**,
- réguler la charge de travail,
- veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment),
- respecter la vie privée du salarié.

Parallèlement, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle,
- préserver sa santé physique et mentale.

Au titre de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, la mise en œuvre du droit à la déconnexion implique en premier lieu d'évaluer et de répertorier, au sein **du document unique d'évaluation des risques**, les risques auxquels ceux-ci sont soumis, dans le cadre de l'usage des nouvelles technologies.

La prévention de ces risques réside alors :

- dans la détermination et la fixation de temps de déconnexion adaptés à la spécificité des métiers, des moyens techniques et organisationnels au sein de l'établissement ou de l'entreprise ;
- dans la garantie et le contrôle de l'effectivité du droit à déconnexion des travailleurs.

EN CONCLUSION : RÉFLÉCHIR À DE NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

En pratique, la mise en œuvre du droit à la déconnexion nécessite une modification des esprits, tant des managers que des collaborateurs eux-mêmes. Le droit à la déconnexion est également un devoir, pour que chacun prenne soin de sa propre santé. En effet, la facilité qu'apporte le travail à distance n'est pas nécessairement considérée comme néfaste par les cadres ; au contraire, elle leur autorise une certaine flexibilité.

Il s'agit d'"inventer" de nouvelles méthodes de travail, de fonctionnement, afin de trouver un juste équilibre entre ces nouveaux outils de travail qui peuvent faciliter la vie des collaborateurs et l'abus qui annihile le repos et les congés. Là réside la difficulté.

Selon le niveau hiérarchique des collaborateurs et selon que l'entreprise appartienne ou non à un groupe international, la mise en œuvre concrète du droit à la déconnexion peut s'avérer plus ou moins complexe. C'est pourquoi, dans le cadre de notre accompagnement, nous veillons à élaborer des règles simples, non abstraites et réellement adaptées à votre environnement de travail, tout en préservant l'essentiel : le droit au repos.

REVUE DE JURISPRUDENCE

NON-RESPECT DU TEMPS DE PAUSE QUOTIDIEN ET DROIT AU REPOS

Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-15.944

La chambre sociale de la Cour de cassation a pendant longtemps décidé que certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié. Les juges du fond devaient évaluer ce préjudice sans pouvoir en contester l'existence. Suite à un revirement de jurisprudence intervenu le 13 avril 2016 (Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293), le salarié peut prétendre au versement de dommages et intérêts sous réserve de démontrer que le manquement de l'employeur lui a causé un préjudice. Toutefois, depuis cette date, la Cour de cassation décide que dans certaines situations, le préjudice est nécessairement constitué. Elle a ainsi affirmé le 4 septembre 2024, que « le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation ». La Cour d'appel ne peut rejeter la demande d'indemnisation du salarié au motif que celui-ci ne s'est jamais plaint, tout au long de la relation contractuelle, de ne pas avoir pu bénéficier de sa pause de 20 minutes et que toutes les heures réalisées ont été payées. Dans cette même décision, la Cour de cassation précise encore que « le seul constat du manquement de l'employeur



• **Bernard BOSSU**,
Professeur agrégé des facultés de
droit à l'Université de Lille, Doyen
honoraire, Directeur du LERDS (CRDP)

en ce qu'il fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation ». La haute juridiction a au contraire décidé, dans un arrêt du 11 mars 2025, que « le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du travailleur de nuit n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale » (Cass. soc., 11 mars 2025, n° 21-23.557).



ASTREINTES ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319

L'astreinte se présente comme une période durant laquelle l'employeur demande au salarié, en dehors de son horaire de travail, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Pour le législateur, la période d'astreinte doit être assimilée à du temps de repos car le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-10). Mais s'il est amené à intervenir au cours de la période d'astreinte, la durée de l'intervention constitue un temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

Mais comment peut-on savoir si un salarié est susceptible de vaquer librement à des occupations personnelles ? Depuis le 26 octobre 2022, la Cour de cassation décide que si un salarié subit des contraintes importantes qui l'empêchent en fait de se consacrer à ses intérêts personnels, le temps d'astreinte doit

s'analyser comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178). Dans l'arrêt précité du 26 octobre 2022, la Cour de cassation avait retenu comme situation contraignante la brièveté du délai d'intervention qui était laissé au salarié pour répondre à la demande d'un client. Une autre illustration peut être trouvée dans un arrêt du 14 mai 2025. En l'espèce, un salarié engagé comme employé polyvalent au sein d'un hôtel devait assurer en moyenne quatre nuit d'astreinte, du vendredi soir au mardi matin. L'intéressé faisait valoir qu'il était régulièrement sollicité par les clients de l'hôtel en raison de la vétusté des locaux et du matériel et parce son numéro de téléphone figurait sur la borne d'accès de l'hôtel. En conséquence, les juges du fond devaient évaluer l'intensité des contraintes afin de vérifier si la période d'astreinte doit être qualifiée de temps de travail effectif.



TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET PÉRIODES D'ATTENTE

Cass. soc., 6 novembre 2024, n° 23-17.679

Un salarié, chargé d'assurer le nettoyage de trains, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir un rappel de salaires. Il fait valoir qu'il était dans l'obligation de rester physiquement dans la ville de destination du train aller, dans lequel il avait reçu l'ordre d'effectuer sa prestation de travail, afin de prendre le train du retour pour y exécuter un second service de nettoyage. Le salarié estimait que ce temps d'attente entre deux trains devait être rémunéré car il constituait un temps de travail effectif.

Selon l'article L. 3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Pour le salarié, les contraintes qui lui étaient imposées pendant le temps d'attente, permettaient de retenir la notion de temps de travail effectif. Il était d'abord contraint, sous peine d'avertissement, de répondre aux appels téléphoniques de son employeur pour recevoir des informations et des consignes. Il avait encore l'obligation de conserver sa tenue de travail. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence rejette sa demande et la solution est confirmée par la Cour de cassation au motif que les contraintes n'atteignaient pas un degré d'intensité suffisant pour que les temps d'attente soient considérés comme un temps de travail effectif. Cette décision soulève une interrogation majeure : quels éléments permettront de considérer que l'intensité de la sujétion est d'un degré suffisant pour que le temps d'attente soit qualifié de temps de travail effectif ?



MALADIE ET REPORT DES CONGÉS PAYÉS

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732

Lorsqu'un salarié tombe malade au cours de ses congés payés, doit-il bénéficier d'un report des jours de congé coïncidant avec l'arrêt de travail ? La Cour de cassation répondait négativement à l'interrogation car elle faisait prévaloir la première cause de suspension du contrat de travail. En conséquence, si le contrat était déjà suspendu par les congés payés, la survenance de la maladie n'interrompait pas ce congé et le salarié ne pouvait donc pas obtenir un report de ses congés (Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.907).

Cette solution était contraire au droit de l'Union européenne qui s'oppose à la perte du droit à congé lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de congé annuel (CJUE, 21 juin 2012, aff. 78/11). Il convient en effet de ne pas confondre le congé annuel qui permet au salarié de se reposer et de disposer d'une période de loisirs et l'arrêt de travail qui permet de se soigner et de se rétablir d'une maladie.

Alors que la France faisait l'objet de la part de la Commission européenne d'une mise en demeure de remédier au non-respect des règles de l'Union européenne, La Cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence le 10 septembre 2025. En s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, elle décide que « la salariée, qui avait fait l'objet, durant ses périodes de congés payés, d'arrêts de travail pour cause de maladie notifiés à l'employeur, pouvait prétendre au report des jours de congés correspondants, qui ne pouvaient être imputés sur son solde de congés payés ». On notera que pour bénéficier de ce report, l'arrêt de travail doit avoir été notifié à l'employeur.



50

UN SALARIÉ PEUT-IL TRAVAILLER PLUS DE 6 JOURS SUCCESSIFS ?

Cass. soc., 13 novembre 2025, n° 24-10.733

En vertu de l'article L. 3132-1 du Code du travail, toute semaine civile doit comporter un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidiens. Ce texte a donné lieu à deux interprétations différentes. Selon une première conception, il ne doit pas s'écouler plus de 6 jours de travail consécutifs avant qu'un repos soit accordé au travailleur. Ce dernier a donc nécessairement droit à un tel repos à l'intérieur de chaque période de 7 jours calendaires. Selon une seconde conception, un repos consécutif de 24 heures doit être donné au cours de chaque semaine civile, peu importe le jour de la semaine. Dans ce cadre, un salarié pourrait bénéficier par exemple d'un repos le lundi lors de la première semaine civile et d'un repos le samedi de la deuxième semaine civile. On aurait donc 11 jours consécutifs de travail, sans aucun jour de repos.

Dans un arrêt en date du 13 novembre 2025, la Cour de cassation a décidé de retenir la seconde conception au motif que l'article L. 3132-1 du Code du travail n'exige pas que la « période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs ». Cette solution semble peut protectrice des droits du salarié et notamment de son droit à la santé. Fort heureusement, diverses dispositions légales viennent atténuer la portée de la décision. Le repos hebdomadaire doit en principe être donné le dimanche, sauf dérogation prévue par la loi. L'employeur doit encore respecter les règles relatives au repos journalier (11 heures), à la durée maximale quotidienne (10 heures) et à la durée maximale hebdomadaire (48 heures).

CONTACTS

La Cité des entreprises
Campus Entreprises & Cités
40, rue Eugène Jacquet • 59700 Marcq-en-Baroeul
03 20 99 45 35 • www.lacitedesentreprises.com
Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales
1, Place Déliot • 59024 Lille
03 20 90 75 30 • droit.univ-lille.fr