

Dernière mise à jour le 24 mai 2017

Quelles sont les dérogations au repos quotidien ?

La loi travail a apporté plusieurs modifications concernant le temps de repos quotidien. En outre, un décret du 18 novembre 2016 confirme plusieurs situations permettant de déroger au temps de ...

Sommaire

- Dispositions légales
- Les dérogations

La loi travail a apporté plusieurs modifications concernant le temps de repos quotidien.

En outre, un décret du 18 novembre 2016 confirme plusieurs situations permettant de déroger au temps de repos quotidien légal, ce que la présente fiche pratique se propose de vous présenter.

Dispositions légales

3 articles modifiés par la présente loi confirment les points suivants, séparant ce qui relève de « l'ordre public », « le champ de la négociation collective » et « les dispositions supplétives ».

Ordre public

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 (champ négociation collective) et L. 3131-3 (dispositions supplétives) ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

Champ de la négociation collective

Il est possible de déroger à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures par :

- Convention ;
- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Les conditions selon lesquelles il sera possible de déroger à la durée minimale de 11 heures sont déterminées par décret à venir, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Dispositions supplétives

Il est inséré un nouvel article au sein du code du travail (article L 3131-3) selon lequel à défaut d'accord, et en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret.

Les dérogations

Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, JO du 19 novembre 2016

Dérogation par accord collectif

Selon l'article D 3131-4, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent déroger à la période minimale de 11 h de repos quotidien par salarié pour ceux exerçant les 5 types activités suivants :

1. Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
2. Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
3. Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;
4. Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
5. Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Dérogation pour un surcroît d'activité

Selon l'article D 3131-5, créé par décret 2016-1553 du 18/11/2016, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la réduction de la durée du repos quotidien en cas de surcroît d'activité.

Valeur minimale temps de repos et compensation

Selon l'article D 3131-6, un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de **9 heures**.

De plus, selon l'article D 3131-2, nouvellement créé par décret du 18 novembre 2016, une période de repos au moins équivalente doit être accordée aux salariés concernés.

Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail.

Dérogation en l'absence d'accord collectif

En cas de surcroît d'activité et en l'absence d'accord collectif, la dérogation peut être mise en œuvre après une autorisation de l'inspection du travail, selon le nouvel article D 3131-7.

Travaux urgents

Selon l'article D 3131-1 et sous la seule responsabilité de l'employeur, et en informant l'inspecteur du travail, il est possible de déroger à la période minimale de 11 heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- Organiser des mesures de sauvetage ;
- Prévenir des accidents imminents ;
- Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ce cas, il faut alors, selon l'article D 3131-2 :

- Accorder une période de repos au moins équivalente aux salariés ;
- Ou, en cas d'impossibilité d'attribuer ce repos, un accord collectif doit prévoir une contrepartie équivalente.

Dérogation au titre des salariés sans horaire collectif

Afin d'assurer le respect du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives des salariés qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe au sens de l'article D. 3171-7 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise.

Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.

Article D3131-3

Créé par Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 3

Pour assurer le respect du repos quotidien minimum de onze heures consécutives des salariés qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe au sens de l'article D. 3171-7 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise.

Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.