

Le repos hebdomadaire est fixé par le Code du travail le dimanche mais ce n'est pas une obligation « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche » (L. 3132-3 du Code du travail).

Et pour les salarié-es de moins de 18 ans ?

Les salarié-es de moins de 18 ans ne peuvent être employé-es à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur-riche du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. Mais en aucun cas, la durée du travail des salarié-es mineur-es ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 h 30. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes salarié-es bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

La durée minimale du repos quotidien est fixée à 12 ou 14 heures (salarié-es de moins de 16 ans).

Les employeurs doivent respecter des durées légales de travail maximum par jour et par semaine ainsi que l'amplitude du temps de travail journalier, les repos quotidiens et hebdomadaires. La notion de travail effectif précise toutes les périodes qui doivent être comptabilisées comme temps de travail.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes!

Contactez Solidaires:

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 11
Avril 2026

Temps de travail et repos en 4 questions

TEMPS DE PAUSE



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelles sont les durées du temps de travail ?

Pour un contrat de travail à temps plein, la durée légale de travail est de 35 heures par semaine. Cela concerne toutes les entreprises ou associations. C'est à partir de la 36^e heure que sont décomptées les heures supplémentaires (cf. fiche 12 sur les heures supplémentaires).

En principe la durée de travail ne peut pas dépasser un maximum de 10 heures par jour, mais des conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent porter cette limite à 12 heures par jour.

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures, il peut être dérogé à cette limite avec l'autorisation de l'inspection du travail pour un surcroît « extraordinaire » de travail et de manière temporaire, et ce, jusqu'à 60 heures maximum. Dans ce cas, l'inspection du travail recueille l'avis du Comité social et économique.

D'autre part, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut permettre de porter à 46 heures.

Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

La durée du travail réellement effectuée par le/la salarié-e ne se limite pas à la durée convenue par le contrat de travail ! Il faut prendre en compte toute période dite de « temps de travail effectif ». Il s'agit du « *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 » (article L. 3121-1 du Code du travail). Ces temps doivent être pris en compte pour tous les droits du/de la salarié-e (heures supplémentaires, repos, rémunérations, etc.).

Les temps de restauration et de pause durant lesquelles le/la salarié-e demeure à la disposition de l'employeur sont du temps de travail effectif. Si il ou elle n'est pas à la disposition de l'employeur, ces temps ne sont pas du temps de travail effectif rémunéré sauf convention ou accord d'entreprise.

Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage lorsque le port d'une tenue de travail est imposé et doit être réalisé sur le lieu de travail doit faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Les temps de déplacements professionnels pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne sont pas des temps de travail effectif. Toutefois, s'ils dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, ils font l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Les temps d'astreinte sont des périodes pendant laquelle le/la salarié-e, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte du fait qu'il interrompt le repos quotidien fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Quels sont les temps de repos ?

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le/la salarié-e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir un temps de pause plus long.

Tout-e salarié-e doit bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives. Des dérogations sont possibles, mais doivent faire l'objet de contreparties. Aussi, l'amplitude journalière du travail (temps de travail effectif + temps de pause) ne peut, dans le cas général, excéder 13 heures. Ce repos quotidien prend effet à compter de la fin du service. Par exemple, un-e salarié-e majeur-e terminant son travail à 20 heures ne peut le reprendre avant 7 heures le lendemain.

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine (il s'agit de la semaine civile, qui débute le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures). Aussi, tout-e salarié-e doit bénéficier d'un repos au repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien. Toutefois, il est possible de travailler jusqu'à douze jours de travail consécutifs pour autant que le/la salarié-e dispose d'un repos hebdomadaire dans chaque semaine civile (par ex. un travail du mardi au vendredi de la seconde semaine devra être encadré par le lundi de la première semaine et le samedi de la suivante comme jours de repos).