



Repos quotidien du salarié

Vérfié le 17 juin 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Coronavirus : adaptation du droit du travail

26 mars 2020

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940>) prévoit la possibilité de déroger temporairement et exceptionnellement à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

Cette dérogation ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos quotidien entre deux journées de travail. La durée légale de repos est d'au moins 11 heures consécutives. Cependant, des dérogations à cette durée peuvent être fixées par convention ou accord. Les salariés de moins de 18 ans bénéficient d'une durée de repos plus élevée.

Salarié majeur

Bénéficiaires

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien minimal entre 2 journées de travail.

Durée légale

Cas général

Le repos quotidien est d'au moins **11 heures** consécutives entre 2 journées de travail.

Cadres dirigeants

Aucune durée légale minimale n'est imposée aux cadres dirigeants.

Dérogations à la durée légale

Activités spécifiques

Certaines activités permettent de déroger au repos quotidien de 11 heures. C'est le cas des activités suivantes :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail du salarié
- Garde et de surveillance et de permanence caractérisées par la protection des biens et des personnes
- Activités nécessitant d'assurer la continuité du service ou de la production
- Manutention ou exploitation concourant à l'exécution de prestations de transport
- Activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées dans la journée

La durée minimale de repos est alors fixée par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Toutefois, la durée fixée ne doit pas être inférieure à 9 heures consécutives.

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente (ou, à défaut, une contrepartie équivalente).

Surcroît d'activité

En cas de surcroît d'activité, une convention ou un accord d'entreprise peut prévoir une réduction de la durée du repos quotidien. Toutefois, la durée du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 9 heures consécutives.

À défaut de convention ou d'accord, l'employeur peut déroger à la durée légale de repos quotidien, après autorisation de l'inspecteur du travail.

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente (ou, à défaut, une contrepartie équivalente).

Travaux urgents

L'employeur peut déroger au repos quotidien lorsque les travaux urgents suivants doivent être effectués sans attendre :

- Mesures de sauvetage
- Prévention d'accidents imminents

- Réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments


L'employeur reste tenu d'en informer l'inspecteur du travail.

La dérogation à la durée légale est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente (ou, à défaut, une contrepartie équivalente).

Salarié mineur


Salarié de 16 à 18 ans

La durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 12 heures consécutives.

 **À noter** : il est interdit de faire travailler un jeune âgé de 16 à 18 ans **entre 22 h et 6 h** Cependant, des **dérogations** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1688>) existent pour certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence.

Salarié de moins de 16 ans

La durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 14 heures consécutives.

 **À noter** : il est interdit de faire travailler un jeune de moins de 16 ans **entre 20 h et 6 h** Cependant, des **dérogations** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1688>) existent pour certains secteurs d'activité ou dans des situations d'urgence.

Textes de référence

- Code du travail : article L3131-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008071&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008071&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée légale (ordre public)
- Code du travail : article L3131-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008088&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008088&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dérogation à la durée légale (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3131-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008107&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033008107&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dérogation à la durée légale (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3164-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189654&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189654&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Salarié de moins de 18 ans
- Code du travail : articles D3131-1 à D3131-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509871&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509871&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dérogation à la durée légale (ordre public)
- Code du travail : articles D3131-4 à D3131-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509876&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509876&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dérogation à la durée légale (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article D3131-7 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509881&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033509881&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dérogation à la durée légale (dispositions supplétives)