

Repos hebdomadaire de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage étant particulier de par sa nature, il faut rappeler que l'apprenti dispose des mêmes droits que les salariés.

Ce constat s'applique notamment en matière de congés payés ainsi qu'en matière de repos hebdomadaire, matières encadrées par le Code du travail.

1/ Le repos hebdomadaire

L'essentiel de la matière est régie par les articles L.3132-1 à L.3132-3-1 du Code du travail.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire, il est, d'une semaine à l'autre, d'au moins 24 heures consécutives.

En complément, il existe une obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives entre 2 jours de travail. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire, d'une semaine à l'autre, est d'au moins 35 heures consécutives.

Par exemple : L'apprenti travaille du lundi au samedi. Sa journée de travail du samedi s'est terminée à 20 heures, il ne peut donc pas reprendre le travail avant le lundi suivant à 7 heures du matin. Le même constat s'appliquant pour une période en école.



Le non respect des dispositions du Code du travail en la matière est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe en sachant que les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés illégalement employés.

➤ Le point particulier concernant les dimanches

Il est habituel, que dans l'intérêt du salarié, la journée de repos hebdomadaire soit le dimanche (article L.3132-3 du Code du travail).

Nonobstant, le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon les cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées, entre autres.

Les dérogations les plus souvent utilisées sont les suivantes : dérogations permanentes, dérogations conventionnelles, dérogations accordées par le préfet ou par le maire et les dérogations reposant sur un fondement géographique.

Les dérogations permanentes au droit dominical

- *Les dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public*

Il s'agit des établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire est attribué par roulement, certains salariés étant donc amenés à travailler le dimanche.

- *Les dérogations dans les commerces de détail alimentaire*

Dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le repos hebdomadaire peut-être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Il est important de rappeler que pour les établissements de ce type qui auraient une surface de vente supérieure à 400m², les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30% par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Les dérogations conventionnelles au repos dominical

- *Travail en continu*

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

A défaut d'existence des actes mentionnés ci-dessus, une dérogation peut-être accordée par l'inspecteur du travail après consultations des délégués syndicaux et avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

- *Equipes de suppléance*

Dans les industries ou les entreprises industrielles, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé, « équipe de suppléance », a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Ainsi, le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

A défaut de convention ou d'accord, le recours aux équipes de suppléance est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail donné après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE, s'il existe.

NOTE : En ce qui concerne les deux autres dérogations, à savoir, les dérogations accordées par le préfet ou par le maire et les dérogations reposant sur un fondement géographique, les apprentis du CFA ne se trouvant pas d'habitude dans ces situations, vous pouvez consulter le site : <https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/le-travail-du-dimanche>

2/ L'articulation entre le repos hebdomadaire et les jours fériés

Pour ce qui est de l'articulation entre les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés, les principes jurisprudentiels suivants s'appliquent :

- ✓ Dès lorsqu'un jour férié tombe sur un jour de repos (le dimanche par exemple ou le deuxième jour du repos hebdomadaire, l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié un autre jour de repos, ni de l'indemniser car il n'y a pas de perte de salaire (**Cour de cassation, chambre sociale, 3 décembre 1975, n°74-40.421**).
- ✓ Certaines conventions collectives peuvent prévoir que les salariés bénéficieront d'une indemnité pour chaque jour férié légal non travaillé, même lorsqu'il coïncide avec un jour de repos hebdomadaire (**Cour de cassation, chambre sociale, 4 décembre 1996, n°93-46.40**).

Document communiqué à titre d'information

Le CFA ENSUP-LR décline sa responsabilité

Centre de formation d'apprentis ENSUP-LR

99 Avenue d'Occitanie

CS79235

34197 MONTPELLIER – CEDEX 5

www.ensuplr.fr

Contact :

cfa-juridique@ensup-lr-ext.zendesk.com