



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° D2421765	1 octobre 2025	SO	
Décision attaquée : 25 septembre 2024 de la cour d'appel de Lyon			

le syndicat Sud santé sociaux du Rhône C/ l'association Adapei 69	
rapporteur : Julie Thomas-Davost	RAPPORT

Pourvoi connexe aux pourvois E 24-21.766 à M 24-21.772

et T 24-21.778 à V 24-21.780

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR

Identification du ou des points de droit à juger	Interprétation de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 sur le repos hebdomadaire, respect du droit au repos quotidien et principe de faveur.
Appréciation de la question posée	☐ question complexe ☒ question nouvelle importante ☐ question transversale à plusieurs chambres ☒ question sériele
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	Sur le second moyen
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audiencée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [T] a été engagée en qualité d'aide médico-psychologique le 11 octobre 2002 par l'association Adapei 69.

La relation contractuelle est régie par les dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 .

Le 14 mai 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de son employeur à lui verser des rappels de primes « indemnité dimanche et jours fériés », l'indemnité de congés payés afférente, des dommages et intérêts en raison de la violation des dispositions conventionnelles relatives aux repos hebdomadaires et aux repos quotidiens et pour résistance abusive.

Le syndicat Sud est intervenu volontairement à l'instance et a demandé au conseil de prud'hommes de condamner l'association à lui verser des dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Une décision de radiation a été rendue puis une décision de remise au rôle a été prise.

Aux termes d'un jugement rendu le 21 janvier 2021 , le conseil de prud'hommes de Lyon, pris en sa composition de départage, a :

- condamné l'association Adapei du Rhône à verser à Mme [T] la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au repos hebdomadaire avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement ;

- condamné l'association Adapei du Rhône à payer au syndicat Sud santé sociaux du Rhône la somme de 50 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement ;

- débouté les parties du surplus de leurs demandes ;

- condamné l'association Adapei du Rhône à verser à Mme [T] la somme de 250 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- débouté l'association Adapei du Rhône de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- débouté le syndicat Sud santé sociaux du Rhône de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- ordonné l'exécution provisoire de la présente décision ;

- condamné l'association Adapei du Rhône aux dépens qui comprendront la somme de 35 euros versés par Mme [T] au moment de la saisine ;

- rappelé qu'en application de l'article R.1461-1 du code du travail, la présente décision est susceptible d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification.

Par arrêt rendu le 25 septembre 2024 , la cour d'appel de Lyon a :

- confirmé le jugement entrepris ;

- Y ajoutant,

- débouté les parties de leurs demandes respectives au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné l'association Adapei du Rhône aux dépens de l'appel.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° D2421765 Du 25 novembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 25 mars 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros).
Mémoire en défense	- Mémoire en défense : déposé le 26 mai 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Proposition de rejet non spécialement motivé sur le second moyen

Mme [T] fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour ne pas avoir pu bénéficier des jours de congés d'internat institués par engagement unilatéral de l'ADAPEI 69, alors

1° / qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé qu'il soit d'origine légale, conventionnelle ou statutaire, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent ; qu'en déboutant Mme [T] de sa demande de dommages-intérêts pour n'avoir pas pu bénéficier de son congé d'internat après avoir pourtant constaté qu'elle justifiait ne pas avoir été entièrement remplie de ses droits à congé d'internat institué par voie d'engagement unilatéral de l'employeur et que « rien ne permet de considérer qu'elle a été mise en mesure de prendre la cinquième journée de congés d'internat » au second trimestre de l'année 2016 (arrêt, p.11, §1), la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait une faute de l'employeur ouvrant droit à indemnisation, a violé l'engagement unilatéral de l'ADAPEI 69 résultant de « l'accord de 1987 » complété par la note du 24 octobre 2011, outre l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2° / qu'en reprochant à la salariée de ne pas justifier « avoir posé les jours de congés d'internat non pris dans les conditions prévues par l'accord » (arrêt, p.11, §2), quand il appartenait à l'employeur d'apporter la preuve de l'avoir mise en mesure de le faire, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve a violé l'article 1353 du code civil, ensemble l'engagement unilatéral de l'ADAPEI 69 résultant de « l'accord de 1987 », complété par la note du 24 octobre 2011, outre l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Proposition de réponse aux deux branches réunies :

Le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel, qui a constaté que les congés d'internats ne résultaient pas d'un accord d'entreprise mais d'un engagement unilatéral de l'employeur qui n'assignait pas à ces congés la même finalité de repos que les congés trimestriels mais celle de l'amélioration des conditions de travail, en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer les mêmes règles de preuve aux congés d'internat que celles propres aux congés payés.

La cour d'appel, qui ensuite relevé, sans inverser la charge de la preuve, que la salariée ne justifiait pas avoir posé les jours de congés d'internat non pris dans les conditions prévues par l'accord, a retenu à bon droit qu'elle devait être déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son engagement unilatéral.

3° / que le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (CJUE 20 juillet 2006, aff. C-341-15, pt. 34) ; qu'en jugeant en l'espèce que l'engagement unilatéral de l'ADAPEI 69 « n'assigne pas aux congés d'internat la même finalité de repos que les congés trimestriels mais celle de l'amélioration des conditions de travail, en sorte qu'il ne saurait être fait application des mêmes règles de preuve que les congés payés » (arrêt, p.10, §4), quand elle avait

préalablement constaté que ces congés avaient été institués afin de compenser les « contraintes horaires de soirée et de week ends » particulières imposés aux salariés travaillant en internat et les « conséquences sur les conditions de travail » du « contact direct et personnel avec des personnes handicapées » (arrêt, p.10, §1), la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait que le dispositif visait à accorder un repos supplémentaire aux salariés concernés rendu nécessaire au regard des contraintes spécifiques liées à leur emploi, ce qui correspondait à l'une des finalités de la directive européenne, a violé l'engagement unilatéral de l'ADAPEI 69 résultant de « l'accord de 1987 », complété par la note du 24 octobre 2011, outre l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Proposition de réponse

Le moyen manque par le fait qui lui sert de base lorsqu'elle soutient que la cour d'appel avait préalablement constaté que ces congés d'internat avaient été institués afin de compenser les « contraintes horaires de soirée et de week ends » particulières imposés aux salariés travaillant en internat et les « conséquences sur les conditions de travail » du « contact direct et personnel avec des personnes handicapées ».

La cour d'appel a seulement retenu que « *Les congés d'internats ne résultent pas d'un accord d'entreprise mais d'un engagement unilatéral de l'employeur, qui faisant le constat que les congés trimestriels n'existaient plus dans la convention collective nationale depuis 1983 pour le secteur 'adultes' mentionne que :*

« L'Adapei est consciente que certaines des catégories de salariés travaillant en internat, ont des contraintes horaires, de soirée et week-ends. Le contact direct et personnel avec des personnes handicapées peut avoir des conséquences sur les conditions de travail.

Poussée par le désir d'améliorer celle-ci, l'Adapei décide d'accorder :

- aux salariés des maisons d'accueil spécialisées, foyers d'accueil médicalisé, foyers de vie, foyers d'hébergement et foyers-appartements,*
- travaillant en section d'accueil adultes sur des horaires d'internat en service éducatif, 5 jours ouvrés de congés supplémentaires par trimestre, à l'exception du trimestre où sont pris les congés annuels, soit trois trimestres par an,*
- travaillant dans les services généraux, suivant les mêmes critères, 3 jours ouvrés de congés supplémentaires.*

Ces jours sont à prendre dans les mêmes conditions que les congés trimestriels, soit avant la fin du trimestre.

Ainsi ces congés d'internat sont acquis pour trois mois de 'travail effectif'. En cas d'absence, sauf accident du travail, le calcul se fera au prorata temporis arrondi au jour supérieur. »

3 - Analyse succincte du premier moyen

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [T] fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé que le repos hebdomadaire doit se cumuler au repos quotidien et de ses demandes tendant, en conséquence, au versement de dommages et intérêts pour violation des repos quotidiens, alors :

1°/ que lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de 35 heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de la directive 2003/88/CE lu à la lumière de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CJUE, 2 mars 2023, Mav-Start, C-477/21) ; le principe de primauté du droit de l'Union européenne impose à toutes les instances des États membres de donner leur plein effet aux différentes normes de l'Union ; qu'en interprétant la convention collective du 15 mars 1966, qui prévoyait, d'une part, un repos quotidien de 11 heures consécutives et, d'autre part, un repos hebdomadaire de 2 jours ou, pour les salariés subissant des anomalies du rythme, 2 jours et demi, comme ayant « implicitement cumulé le repos quotidien au repos hebdomadaire » si bien que les salariés n'étaient pas fondés à « revendiquer le cumul du repos quotidien avec le repos hebdomadaire », la cour d'appel, qui, sous couvert d'interprétation, a privé les salariés de leur droit au repos quotidien distinct du repos hebdomadaire garanti par le droit de l'Union européenne, a violé les articles 20.7 et 21 de cette convention collective, les articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que la circonstance que le repos hebdomadaire prévu par une convention collective soit plus favorable que celui prévu par la loi ne permet pas de priver les salariés à leur droit au repos quotidien garanti par le droit de l'Union européenne et qui doit se cumuler avec le droit au repos hebdomadaire (CJUE, 2 mars 2023, Mav-Start, C-477/21) ; qu'en retenant, pour exclure le cumul entre le repos quotidien et le repos hebdomadaire, que l'interprétation qu'elle donnait était plus favorable que les dispositions légales en vigueur, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres, a violé les articles 20.7 et 21 de cette convention collective, les articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail, les articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. le repos hebdomadaire et le repos quotidien en droit de l'Union

L'article 31 §2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que « *tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.* »

La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail énonce, dans son préambule au considérant n°5, que « *tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos — journalier, hebdomadaire et annuel — et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail.* »

La directive prévoit à son article 3 « Repos journalier » que *« les États membres prennent les mesures nécessaires pour que **tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives** . »*

Ce repos est le repos qui sépare la fin d'une journée de travail du début de la journée de travail suivante. Ainsi, un salarié achevant son travail un jour à 20h00 ne peut reprendre le travail que le lendemain à 7 heures.

Aux termes de l'article 5 « Repos hebdomadaire », *« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, **d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3** . Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt- quatre heures pourra être retenue. »*

Aux termes de l'article 15 « Dispositions plus favorables », *« la présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou **de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs** . »*

Dans un arrêt CJUE 2 mars 2023, C-477/21 IH contre Mav-Start , la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que :

1) *L'article 5 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens que : le repos journalier prévu à l'article 3 de cette directive ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire visée audit article 5, mais s'y ajoute.*

2) *Les articles 3 et 5 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens que : lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de trente-cinq heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de cette directive.*

3) *L'article 3 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens que : lorsqu'est accordée à un travailleur une période de repos hebdomadaire, celui-ci a également le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ladite période de repos hebdomadaire.*

Pour comprendre cette décision et le contexte dans lequel elle est rendue, il est intéressant de reprendre les motifs relatifs au « litige au principal et les questions préjudicielles »:

« 15 IH est employé par MÁV-START en qualité de conducteur de train. Son lieu de travail est le site d'exploitation de MÁV-START situé à Miskolc (Hongrie). IH effectue son travail exclusivement en Hongrie.

16 IH est soumis à la convention collective. Son emploi s'inscrit dans un cadre de planification mensuelle du temps de travail assorti non pas de jours de repos hebdomadaire, mais d'un temps de repos hebdomadaire accordé par l'employeur sur la base d'une période de référence hebdomadaire.

17 Conformément à la convention collective, MÁV-START accordait à IH, entre deux périodes de travail, un temps de repos journalier en résidence de douze heures, auquel s'ajoutait un délai de route normalisé de deux fois trente minutes.

18 Par ailleurs, une fois par semaine, MÁV-START lui accordait un temps de repos hebdomadaire d'au moins quarante-huit heures consécutives. Lorsque, pour une semaine particulière, l'octroi d'un tel repos n'était pas possible, MÁV-START octroyait à IH un temps de repos ininterrompu d'au moins quarante-deux heures, de manière à le faire bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire moyen d'au moins quarante-huit heures en prenant comme référence le cadre de planification mensuelle du temps de travail.

19 Cela étant, lorsque ce temps de repos hebdomadaire était accordé à IH, de même que lorsqu'il prenait un congé, il ne lui était octroyé ni repos journalier ni délai de route.

20 IH a saisi la juridiction de renvoi, la Miskolci Törvényszék (cour de Miskolc, Hongrie), afin d'obtenir le versement d'un salaire impayé, en faisant valoir qu'il avait droit au bénéfice de la période de repos journalier immédiatement avant ou après ses périodes de repos hebdomadaire ou de congés.

21 Devant cette juridiction, MÁV-START soutient que le repos journalier doit être octroyé entre deux périodes de travail qui se succèdent au cours d'une même période de vingt-quatre heures, et non lorsqu'aucune nouvelle période de travail n'est prévue, par exemple lorsqu'un repos hebdomadaire ou un congé est accordé. Selon elle, cela se justifie en raison de l'objet du repos journalier, qui serait de permettre au travailleur de reprendre ses forces entre deux périodes de travail. En outre, au cours de chaque période de sept jours, il serait nécessaire d'accorder un temps de repos hebdomadaire d'une durée plus longue, qui remplacerait le repos journalier.

22 La juridiction de renvoi relève que, en vertu d'habilitations découlant de la directive 2003/88 et du code du travail, la convention collective déroge, d'une manière favorable aux travailleurs, aux règles relatives au repos journalier et au temps de repos hebdomadaire.

23 En effet, le repos journalier est de douze heures, lesquelles dépassent ainsi le minimum de onze heures prévu à l'article 3 de la directive 2003/88 et peuvent en outre être intégralement passées par le travailleur à son domicile, en raison des délais de route normalisés.

24 S'agissant du repos hebdomadaire, la juridiction de renvoi affirme que **la version en langue hongroise de l'article 5 de la directive 2003/88 est légèrement différente des versions en langues anglaise, allemande et française**, notamment dans la mesure où la version en langue hongroise définit la notion de « **repos hebdomadaire** », au sens de cet article 5, de telle façon que **tout travailleur doit bénéficier, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures « et, en plus » (« továbbá »), des onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de cette directive**. Les

versions en langues anglaise, allemande et française emploient, quant à elles, respectivement, les termes « plus », « zuzüglich » et « s'ajoutent » au lieu de « et, en plus ».

25 Cette juridiction se demande ainsi s'il convient d'interpréter ladite notion de « repos hebdomadaire » en ce sens que, soit après la période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures, il y a encore lieu d'accorder le repos journalier d'une durée minimale de onze heures, soit, ainsi qu'elle tend à le considérer, la période de vingt-quatre heures et celle de onze heures s'additionnent pour former ensemble la période minimale de repos hebdomadaire, de telle sorte que le travailleur doit bénéficier, en tout, d'un temps de repos hebdomadaire minimum de trente-cinq heures consécutives.

26 À cet égard, ladite juridiction relève que la réglementation hongroise fixe la durée du temps de repos hebdomadaire à quarante-huit heures, avec un minimum de quarante-deux heures, et que la notion de « temps de repos hebdomadaire », telle qu'utilisée dans le code du travail ainsi que dans la convention collective, ne comporte pas de référence au repos journalier ni à sa durée.

27 Enfin, la juridiction de renvoi se demande si le repos journalier doit être accordé entre la fin du travail journalier concerné et le début du travail le lendemain (ou, le même jour, entre la fin d'une période de travail et le début de la période de travail suivante) ou bien, de façon plus générale, entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante, même si cette dernière débute plusieurs jours plus tard.

28 Dans ces conditions, la Miskolci Törvényszék (cour de Miskolc) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 5 de la directive [2003/88], lu en combinaison avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit-il être interprété en ce sens que le repos journalier prévu à l'article 3 de [cette] directive fait partie du repos hebdomadaire ?

2) [...] [L]'article 5 de la directive [2003/88], lu en combinaison avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit-il être interprété en ce sens qu'il ne fixe, conformément à l'objectif de [cette] directive, que la durée minimale du repos hebdomadaire et que, ainsi, le repos hebdomadaire doit être d'au moins 35 heures consécutives si cela n'est pas exclu par des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail ?

3) L'article 5 de la directive [2003/88], lu en combinaison avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit-il être interprété en ce sens que, lorsque le droit de l'État membre et la convention collective applicable prévoient qu'un temps minimal de repos hebdomadaire de 42 heures consécutives doit être accordé, le repos journalier de 12 heures garanti par le droit national et par la convention collective doit être accordé en plus, après le travail journalier précédant le repos hebdomadaire, si cela n'est pas exclu par des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail ?

4) L'article 3 de la directive [2003/88], lu en combinaison avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit-il être interprété en ce sens que le travailleur a droit à la période minimale de repos à accorder au cours d'une période de 24

heures dans le cas aussi où aucun temps de travail n'a, pour quelque raison que ce soit, été planifié pour lui pour la période de 24 heures suivante ?

5) En cas de réponse affirmative à la [quatrième question], les articles 3 et 5 de la directive [2003/88], lus en combinaison avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent-ils être interprétés en ce sens que le repos journalier doit être accordé avant le repos hebdomadaire ? »

Les motifs de la Cour de justice sont les suivants :

« Sur les questions préjudicielles

Sur les première et deuxième questions

29 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 5 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens que le repos journalier prévu à l'article 3 de cette directive fait partie de la période de repos hebdomadaire visée à cet article 5 ou si ce dernier article ne fixe que la durée minimale de ladite période de repos hebdomadaire.

30 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, en établissant **le droit de chaque travailleur à des périodes de repos journalier et hebdomadaire**, la directive 2003/88 précise le droit fondamental expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et doit, par conséquent, être interprétée à la lumière de cet article 31, paragraphe 2. Il s'ensuit notamment que les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci [voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 27 et jurisprudence citée].

31 Dans ces conditions, il convient, afin de répondre aux questions posées, d'interpréter cette directive en tenant compte de **l'importance du droit fondamental de chaque travailleur à des périodes de repos journalier et hebdomadaire** (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 33).

32 Il importe également de rappeler que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail. Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos notamment journalier et hebdomadaire (voir, en ce sens, arrêt du 4 juin 2020, Fetico e.a., C-588/18, EU:C:2020:420, points 26 et 27 ainsi que jurisprudence citée).

33 Ainsi, les États membres sont tenus, conformément aux dispositions des articles 3 et 5 de la directive 2003/88, de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, respectivement, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures et, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures, à laquelle s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues audit article 3 (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 38 et jurisprudence citée).

34 Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 40).

35 Ainsi, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par la directive 2003/88, qui est de garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, les États membres sont tenus de garantir que l'effet utile de ces droits soit intégralement assuré, en les faisant bénéficier effectivement des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive. **Il s'ensuit que les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 de cette directive** (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 42 et 43).

36 À cet égard, il y a également lieu de rappeler que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 44 et jurisprudence citée).

37 C'est à la lumière de ces considérations qu'il convient d'examiner la question de savoir si le repos journalier prévu à l'article 3 de la directive 2003/88 fait partie de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 5.

38 À cet égard, il y a lieu de relever, en premier lieu, que cette directive prévoit le droit au repos journalier et le droit au repos hebdomadaire dans deux dispositions distinctes, à savoir, respectivement, à l'article 3 et à l'article 5 de celle-ci. Cela indique qu'il s'agit de **deux droits autonomes qui, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé, en substance, aux points 49 à 51 de ses conclusions, poursuivent des objectifs distincts, consistant, pour le repos journalier, à permettre au travailleur de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail, et, pour le repos hebdomadaire, à permettre au travailleur de se reposer au cours de chaque période de sept jours.**

39 Par conséquent, **il convient de garantir aux travailleurs la jouissance effective de chacun de ces droits.**

40 En second lieu, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour citée au point 35 du présent arrêt, que les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 de cette directive. À cet égard, il y a lieu de constater qu'une interprétation selon laquelle le repos journalier ferait partie du repos hebdomadaire reviendrait à vider de sa substance le droit au repos journalier visé à l'article 3 de ladite directive, en privant le travailleur de la jouissance effective de la période de repos journalier prévue à cette disposition, lorsqu'il bénéficie de son droit au repos hebdomadaire.

41 À cet égard, force est de constater que l'article 5, premier alinéa, de la directive 2003/88 ne se limite pas à fixer globalement une période minimale au titre du droit au

repos hebdomadaire, mais prend soin de préciser qu'à cette période s'ajoute celle devant être reconnue au titre du droit au repos journalier, soulignant ainsi le caractère autonome de ces deux droits. Cela confirme que le droit au repos hebdomadaire n'a pas vocation à englober, le cas échéant, la période correspondant au droit au repos journalier, mais doit être reconnu en plus de ce dernier droit.

42 En outre, il importe que l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par la directive 2003/88 soit intégralement assuré, ce qui implique nécessairement l'obligation pour les États membres de garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive (arrêt du 11 avril 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, C-254/18, EU:C:2019:318, point 33).

43 Il s'ensuit que la période de repos journalier, prévue à l'article 3 de la directive 2003/88, s'ajoute non pas aux vingt-quatre heures de repos visées à l'article 5 de cette directive pour former une période totale de repos hebdomadaire d'au moins trente-cinq heures, mais à la période de repos hebdomadaire, autonome et distincte, d'au moins vingt-quatre heures prévue à cette disposition .

44 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'article 5 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens que le repos journalier prévu à l'article 3 de cette directive ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire visée audit article 5, mais s'y ajoute .

Sur la troisième question

45 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 3 et 5 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de trente-cinq heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de cette directive.

46 Dans la décision de renvoi, cette juridiction fait observer, d'une part, que la réglementation nationale en cause au principal utilise la notion de « temps de repos hebdomadaire », qu'elle fixe en principe à quarante-huit heures, et qui ne peut être inférieur à quarante-deux heures, et, d'autre part, que cette réglementation ne comporte pas de référence au repos journalier ni à la durée de celui-ci. Or, ledit « temps de repos hebdomadaire » a une durée qui dépasse les trente-cinq heures qui résultent de l'addition de la période minimale de repos de vingt-quatre heures prévue à l'article 5 de la directive 2003/88 et de la période minimale de repos de onze heures prévue à l'article 3 de celle-ci.

47 À cet égard, il convient de souligner que l'article 5 de la directive 2003/88 ne comporte aucun renvoi au droit national des États membres. Dès lors, les termes qu'il utilise doivent être appréhendés comme des notions autonomes du droit de l'Union et interprétés de manière uniforme sur le territoire de cette dernière, indépendamment des qualifications utilisées dans les États membres (voir, en ce sens, arrêt du 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, point 38 et jurisprudence citée).

48 Il s'ensuit que la notion de « temps de repos hebdomadaire » prévue par la réglementation nationale en cause au principal est sans incidence sur l'interprétation de

l'article 5 de la directive 2003/88.

49 Cela étant précisé, il y a lieu de rappeler que la période minimale de repos hebdomadaire prévue à cette disposition est de vingt-quatre heures ininterrompues. Toutefois, l'article 15 de cette directive autorise les États membres à appliquer ou à introduire des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou à favoriser ou à permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre des partenaires sociaux plus favorables à cette protection. **C'est ainsi que, conformément à la convention collective applicable au litige au principal, le travailleur concerné s'est vu accorder un repos hebdomadaire d'au moins quarante-deux heures . En pareil cas, les heures de repos hebdomadaire ainsi accordées au-delà du minimum requis à l'article 5 de la directive 2003/88 sont régies non pas par cette directive, mais par le droit national** (voir, en ce sens, arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT, C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, points 34 et 35).

50 **Toutefois, le fait de prévoir de telles dispositions plus favorables en matière de repos hebdomadaire que celles qu'exige, en tant que seuil minimum, la directive 2003/88 ne saurait priver le travailleur d'autres droits qui lui sont octroyés par cette directive, et plus particulièrement du droit au repos journalier .**

51 En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, **l'exercice de telles compétences propres, par un État membre, ne saurait, pour autant, avoir pour effet de porter atteinte à la protection minimale garantie aux travailleurs par ladite directive et, en particulier, au bénéfice effectif de la période minimale de repos journalier prévue à l'article 3 de celle-ci** (voir, par analogie, arrêt du 4 juin 2020, Fetico e.a., C-588/18, EU:C:2020:420, point 32).

52 Partant, **afin de garantir aux travailleurs la jouissance effective du droit au repos journalier consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et à l'article 3 de la directive 2003/88, ce dernier doit être accordé indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévue par la réglementation nationale applicable .**

53 **Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que les articles 3 et 5 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de trente-cinq heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de cette directive.**

Sur les quatrième et cinquième questions

54 Par ses quatrième et cinquième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'est accordée à un travailleur une période de repos hebdomadaire, celui-ci a également le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ladite période de repos hebdomadaire.

55 Il ressort de la décision de renvoi que, en l'occurrence, MÁV-START n'accordait une période de repos journalier que si une nouvelle période de travail était prévue dans les

vingt-quatre heures suivant la fin d'une période de travail donnée. Si aucune nouvelle période de travail n'était prévue, par exemple lorsqu'un repos hebdomadaire ou un congé était accordé, MÁV-START considère qu'il n'y avait plus d'obligation d'accorder le repos journalier.

56 À cet égard, il y a lieu de rappeler qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour que, **pour pouvoir se reposer effectivement, le travailleur doit bénéficier de la possibilité de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail, afin de permettre à l'intéressé de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de ses fonctions** (arrêt du 14 octobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, point 51 et jurisprudence citée).

57 Il s'ensuit que, **après une période de travail, tout travailleur doit immédiatement bénéficier d'une période de repos journalier, et ce indépendamment du point de savoir si cette période de repos sera ou non suivie d'une période de travail**. En outre, **lorsque le repos journalier et le repos hebdomadaire sont accordés de manière contiguë, la période de repos hebdomadaire ne peut commencer à courir qu'une fois que le travailleur a bénéficié du repos journalier**.

58 Dans ces conditions, il convient de répondre aux quatrième et cinquième questions que l'article 3 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'est accordée à un travailleur une période de repos hebdomadaire, celui-ci a également le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ladite période de repos hebdomadaire. »

Le communiqué de presse n° 39/23 de la Cour de justice de l'Union européenne concernant cet arrêt est le suivant :

« Arrêt de la Cour dans l'affaire C-477/21 | MÁV-START

Le repos journalier s'ajoute au repos hebdomadaire, quand bien même il précéderait directement ce dernier

C'est aussi le cas lorsque la législation nationale octroie aux travailleurs une période de repos hebdomadaire supérieure à celle exigée par le droit de l'Union

Un conducteur de train employé par MÁV-START, la société ferroviaire nationale hongroise, conteste devant la cour de Miskolc la décision de son employeur de ne pas lui accorder une période de repos journalier d'au moins onze heures consécutives (dont le travailleur doit bénéficier au cours de chaque période de 24 heures en vertu de la directive sur l'aménagement du temps de travail) lorsque cette période précède ou suit une période de repos hebdomadaire ou une période de congé. MÁV-START affirme, quant à elle, que la convention collective applicable en l'espèce octroyant une période de repos hebdomadaire minimale largement supérieure (au moins 42 heures) à celle exigée par la directive (24 heures), son employé n'est aucunement défavorisé par sa décision. La cour de Miskolc demande notamment à la Cour de justice si, en vertu de la directive, une période de repos journalier accordée de manière contiguë à une période de repos hebdomadaire fait partie de cette dernière.

Par son arrêt de ce jour, la Cour relève que les périodes de repos journalier et hebdomadaire constituent deux droits autonomes qui poursuivent des objectifs distincts. Le repos journalier permet au travailleur de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail. Le repos hebdomadaire permet au travailleur de se reposer au cours de chaque période de sept jours. Par conséquent, il est nécessaire de garantir aux travailleurs la jouissance effective de chacun de ces droits.

Or, une situation où le repos journalier ferait partie du repos hebdomadaire viderait de sa substance le droit au repos journalier, en privant le travailleur de sa jouissance effective, lorsqu'il bénéficie de son droit au repos hebdomadaire.

Dans ce contexte, la Cour constate que la directive ne se limite pas à fixer globalement une période minimale au titre du droit au repos hebdomadaire, mais précise de manière expresse que cette période s'ajoute à celle se rattachant au droit au repos journalier.

Il s'ensuit que la période de repos journalier ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire mais s'y ajoute, même si elle précède directement cette dernière.

La Cour relève également que les dispositions plus favorables que prévoit la réglementation hongroise, par rapport à la directive, pour la durée minimale du repos hebdomadaire ne peuvent priver le travailleur d'autres droits que lui confère cette directive, et plus particulièrement le droit au repos journalier. Ainsi, le repos journalier doit être accordé indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévue par la réglementation nationale applicable. »

Un auteur ¹ écrivait :

« 1. Parmi les dispositions les plus connues de la directive 2003/88 relative à l'aménagement du temps de travail se trouvent celles sur le repos quotidien et hebdomadaire. Tandis que l'article 3 dispose que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives », l'article 5 précise, dans une rédaction symétrique, que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier prévues à l'article 3 ».

Sur ces bases, il est coutume de considérer que les salariés ont droit à 35 heures de repos consécutives chaque semaine. Faudrait-il en déduire que, si l'employeur donne au salarié un repos hebdomadaire supérieur à 35 heures, il ne serait pas tenu d'accorder le repos journalier ? Cette question, qui discute de l'autonomie (ou pas) des articles 3 et 5 de la directive, était posée par une juridiction hongroise dans un litige où, précisément, l'employeur accordait à ses salariés, conformément à une convention collective, un temps de repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives. Quand ce repos hebdomadaire était octroyé, il n'était pas donné aux salariés le repos journalier conventionnel de 12 heures. L'employeur justifiait ce refus au motif que le repos journalier devait se situer entre deux périodes de travail se succédant au cours d'une même période de 24 heures, et n'avait donc pas lieu d'être lorsqu'aucune nouvelle période de travail n'était prévue, par exemple en cas de repos hebdomadaire.

2. Repos quotidien et hebdomadaire, repos autonomes et additionnels. Les périodes de 24 heures et de 11 heures s'additionnent-elles pour former, ensemble, une période minimale de repos hebdomadaire, de telle sorte que la directive signifierait que le travailleur devrait bénéficier, en tout et pour tout, d'un temps de repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives ?

À cette première question posée par le juge hongrois, qui revenait, en fait, à se demander si le repos journalier fait partie du repos hebdomadaire, la Cour de justice répond par la négative en cumulant des arguments qui soulignent l'évidence de la solution. Les textes, d'abord, ne laissent aucun doute. Le droit au repos journalier et le droit au repos hebdomadaire sont en effet traités dans deux dispositions séparées et, par ailleurs, poursuivent des objectifs distincts « consistant, pour le repos journalier, à permettre au travailleur de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail, et, pour le repos hebdomadaire, à permettre au travailleur de se reposer au cours de chaque période de sept jours » (point 38). Une interprétation selon laquelle le repos journalier ferait partie du repos hebdomadaire reviendrait à vider de sa substance le droit au repos journalier visé à l'article 3 de ladite directive (point 40), et ce d'autant que l'article 5 « ne se limite pas à fixer globalement une période minimale au titre du droit au repos hebdomadaire, mais prend soin de préciser qu'à cette période s'ajoute celle devant être reconnue au titre du droit au repos journalier, soulignant ainsi le caractère autonome de ces deux droits » (point 41). C'est ce dernier argument tiré de la rédaction du texte qui, selon nous, aurait pu suffire à justifier la réponse, la Cour de justice ajoutant, de manière redondante, qu'« il convient de garantir aux travailleurs la jouissance effective de chacun de ces droits » (point 39). Ce faisant, la CJUE confirme le fait que les dispositions de la directive 2003/88 « ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci » (point 30), la directive devant être interprétée « en tenant compte de l'importance du droit fondamental de chaque travailleur à des périodes de repos journalier et hebdomadaire » (point 31). En résumé, « l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par la directive 2003/88 (...) implique nécessairement l'obligation pour les États membres de garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive » (point 42). Suivant cette lecture autonome des deux périodes de repos, la CJUE affirme que, même lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire supérieur à 35 heures, il y a lieu d'accorder, en plus de cette période, un repos journalier. Le fait de prévoir des dispositions plus favorables en matière de repos hebdomadaire que celles qu'exige, en tant que seuil minimum, la directive 2003/88, ce que permet l'article 15 de la directive, ne saurait en effet priver le travailleur d'autres droits qui lui sont octroyés par cette directive, dont le droit au repos journalier (point 50). L'exercice de compétences propres, par un État membre, consistant en l'occurrence à dépasser le seuil minimum de la directive, ne saurait « avoir pour effet de porter atteinte à la protection minimale garantie aux travailleurs par ladite directive et, en particulier, au bénéfice effectif de la période minimale de repos journalier » (point 51). Partant, « afin de garantir aux travailleurs la jouissance effective du droit au repos journalier consacré à l'article 31 § 2, de la Charte et à l'article 3 de la directive 2003/88, ce dernier doit être accordé indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévue par la réglementation nationale applicable » (point 52).

Le droit français est, sans aucun doute possible, conforme à l'interprétation communautaire, l'article L 3132-2 du Code du travail prévoyant que « le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les

heures consécutives de repos quotidien ». Les deux repos sont parfaitement distincts, l'ajout des deux n'étant pas neutralisé par un éventuel repos hebdomadaire d'une durée supérieure à 24 heures. Et pour les conventions collectives prévoyant un repos hebdomadaire supérieur à 35 heures, il est acquis qu'il doit s'ajouter au repos quotidien, lequel n'est pas fongible dans le repos hebdomadaire. Il y aura probablement sur ce point un toilettage rédactionnel de certaines conventions collectives à opérer .

Repos quotidien puis repos hebdomadaire : impact de la chronologie en droit français. La question la plus intéressante portait sur l'articulation chronologique entre les repos journalier et hebdomadaire. Elle était abordée par le juge de renvoi par le biais de la question suivante : lorsque lui est accordée une période de repos hebdomadaire, le travailleur a-t-il aussi le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ladite période de repos hebdomadaire ? L'employeur répondait à cette question par la négative, décidant de n'accorder une période de repos journalier que si une nouvelle période de travail était prévue dans les 24 heures suivant la fin d'une période de travail donnée. La Cour donne tort à l'employeur, réitérant sa jurisprudence selon laquelle « pour pouvoir se reposer effectivement, le travailleur doit bénéficier de la possibilité de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail » (point 56). Le repos quotidien trouve sa cause non pas dans l'éventuelle période de travail qui suit, mais dans celle qui le précède. Ainsi, après une période de travail, tout travailleur doit immédiatement bénéficier d'une période de repos journalier « indépendamment du point de savoir si cette période de repos sera ou non suivie d'une période de travail » (point 57). Mais du point de vue du droit français, on prêtera encore plus d'attention à l'affirmation selon laquelle, « lorsque le repos journalier et le repos hebdomadaire sont accordés de manière contiguë, la période de repos hebdomadaire ne peut commencer à courir qu'une fois que le travailleur a bénéficié du repos journalier » (point 57) . Un régime communautaire du repos journalier est ainsi établi, lequel vient percuter celui du repos hebdomadaire. En effet, quand il s'ajoute à ce dernier, le repos journalier, qui doit succéder directement à une période de travail, le précède nécessairement. Sur cette articulation temporelle qui place le repos journalier en tête et le repos hebdomadaire à la suite, le droit français ne prend pas position. La pratique, on l'a souligné, aurait tendance à les confondre, l'essentiel étant de s'assurer d'un repos consécutif de 35 heures une fois par semaine, en principe autour du dimanche. Des difficultés de mise en œuvre pourraient-elles surgir à la suite de l'arrêt commenté ? Prenons le cas d'un salarié qui finit son service le samedi à 18 h et reprend le lundi à 9 h. S'il a bien profité d'au moins 35 heures de repos par accumulation des deux repos, il n'a pas bénéficié du repos dominical, celui-ci ayant commencé le dimanche à 5 h du matin, à l'expiration du repos journalier. Or, le repos dominical doit, par définition, couvrir l'entièreté du dimanche. De même, certaines conventions collectives semblent exiger que le repos hebdomadaire corresponde à un jour calendaire allant de minuit à minuit. Dans les deux cas pourtant, des solutions existent pour contourner la condition calendaire, laquelle n'est pas requise par le droit de l'Union. Concernant les conventions collectives, il serait aisé de les réviser pour y retirer la référence calendaire en cas de cumul repos quotidien / repos hebdomadaire. Après tout, le salarié aura effectivement profité d'un repos total d'au moins un jour calendaire, ce qui est l'objectif recherché. Quant au repos dominical, dans la mesure où il n'entre pas dans le champ d'application de la directive 2003/88 et est donc étranger aux prescriptions de la CJUE, le droit français peut, pour apprécier son respect, s'affranchir de la condition d'antériorité du repos quotidien, et de ce fait estimer que le repos hebdomadaire a bien été donné le dimanche. Dans ce cas, l'exigence communautaire d'une période minimale

de repos sans interruption de 24 heures, consécutive au repos quotidien de 11 heures, aura en effet bien été respectée. »

Un autre auteur ² écrivait : « 3. Aussi intéressante qu'elle soit sur le plan des principes généraux du droit social européen, cette décision de la Cour de justice de l'Union européenne n'aura qu'un impact limité sur le droit français du temps de travail actuel. En effet notre code du travail affirme clairement l'indépendance des deux principes, et cela depuis fort longtemps pour des raisons tenant à notre histoire des relations sociales. L'article L. 3131-1 dispose que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, tandis que l'article L. 3132-1 affirme l'interdiction de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que l'article L. 3132-2 dispose que « le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ».

Le seul problème qui peut se poser en droit français est celui éventuellement créé par un accord collectif plus favorable que la loi, prévoyant un repos hebdomadaire d'une durée supérieure à l'addition de la durée légale des deux congés journalier et hebdomadaire, soit 35 heures, englobant notamment le samedi et le dimanche. La règle de distinction des deux congés, dégagée par la décision du 2 mars 2023, peut trouver à s'appliquer si l'accord, ou en tout cas l'interprétation de celui-ci par l'employeur, prétend englober dans le repos hebdomadaire le repos journalier qui précède ou succède à ce repos hebdomadaire. Mais, à vrai dire, la rédaction de l'article L. 3132-2 devrait suffire à établir, qu'en toute hypothèse, le repos quotidien ne saurait se confondre dans le repos hebdomadaire et qu'il vient en plus de ce dernier en toute hypothèse. »

D'autres auteurs ³ écrivaient : « 24. Précisions sur le droit au repos journalier (CJUE, 2 mars 2023, aff. 477/21). Une fois encore, la Cour de justice mobilise la directive n° 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail, lue à la lumière de l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux, pour protéger le droit fondamental de chaque travailleur à des périodes de repos et partant, leur garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail ainsi qu'une meilleure protection de la sécurité et de la santé.

25. En l'espèce, les partenaires sociaux ont utilisé la possibilité qui leur était offerte d'introduire des dispositions conventionnelles plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La disposition conventionnelle paraissait en effet particulièrement favorable au salarié qui bénéficiait d'un repos hebdomadaire de quarante-deux heures consécutives, alors que la directive garantit seulement à tous les travailleurs un repos journalier d'une durée d'au moins onze heures consécutives (art. 3) qui s'ajoute au repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours (art. 5). Le salarié bénéficiait donc chaque semaine de plus de trente-cinq heures de repos consécutif, ce qui pouvait laisser penser que ce repos était suffisant et que la disposition litigieuse était donc conforme au droit de l'Union européenne. Mais le fait de prévoir un repos hebdomadaire d'une durée plus favorable au travailleur ne saurait justifier de priver ce dernier d'un repos journalier.

L'absence de repos journalier, quelle que soit la durée du repos hebdomadaire est en effet contraire au droit de l'Union européenne : « lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de trente-cinq heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de cette directive ». La lettre de la directive

impose une telle solution, elle qui « prévoit le droit au repos journalier et le droit au repos hebdomadaire dans deux dispositions distinctes » (pt 38).

Ce sont donc deux droits autonomes et distincts qui poursuivent des finalités distinctes, « consistant, pour le repos journalier, à permettre au travailleur de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail, et, pour le repos hebdomadaire, à permettre au travailleur de se reposer au cours de chaque période de sept jours » (pt 38). Ce qui est conforté par la formulation de l'article 5 de la directive qui ne se limite pas à fixer une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures au titre du repos hebdomadaire, mais prend soin de préciser qu'à cette période « s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 ». Tout employeur doit donc garantir aux travailleurs la jouissance effective de chacun de ces deux droits.

Une interprétation contraire pouvait vider de sa substance le droit au repos journalier, en permettant à une disposition nationale de priver le travailleur de la jouissance effective de la période de repos journalier lorsqu'il bénéficie de son droit au repos hebdomadaire. La solution posée par la Cour de justice est aussi conforme à l'esprit de la directive qui vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Il est en effet important qu'après chaque journée de travail tout travailleur bénéficie immédiatement d'une période de repos journalier afin de lui permettre « de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de ses fonctions ». Le raisonnement de la Cour est implacable, tant et si bien que la lecture de l'arrêt réussit à nous convaincre, alors même que la seule lecture des faits (et surtout la durée particulièrement longue du congé hebdomadaire) aurait pu nous pousser à soutenir une solution contraire ! »

Une autre commentatrice ⁴ écrivait : « [...] Les incidences pratiques de l'addition. – Des textes conventionnels sont en effet, susceptibles de prévoir des durées de repos hebdomadaires supérieures à 35 heures. Par exemple, la convention collective Matériaux de construction : négoce indique dans son article 1-8 que « le repos hebdomadaire habituel est de 48 heures, incluant obligatoirement le dimanche ». De même, l'article 16 de l'accord national du 25 février 1982 applicable dans le secteur du bâtiment prévoit que « le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi ».

Si malgré la rédaction particulièrement claire de l'article L. 3132-2 du Code du travail, certains doutaient encore de l'ajout du repos quotidien au repos hebdomadaire dans ces hypothèses, la décision commentée met fin à toute hésitation. L'interprétation de la norme nationale de transposition doit se faire à la lumière du texte et de la finalité de la directive. Dès lors, conformément à l'arrêt commenté, le repos journalier ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire. Il s'ajoute à ce dernier.

La rédaction de la clause conventionnelle instituant un éventuel dépassement de la durée minimale de repos hebdomadaire devra en conséquence être rédigée avec soin, quel que soit le niveau de négociation (branche ou entreprise notamment). Les rédacteurs doivent avoir à l'esprit que la durée de la période de « repos hebdomadaire » mentionnée dans l'accord n'intègre pas celle du repos quotidien. Si l'accord manque de clarté, il sera a priori interprété au regard de la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en derniers recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte (Cass. ass. plén., 23 oct.

2015, n° 13-25.279 : JurisData n° 2015-023383. – À propos d'un accord d'entreprise : Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.551 : JurisData n° 2022-021469 ; JCP S 2023 , 1020, note J.-Y. Kerbourc'h).

En définitive, quelle que soit la méthode d'interprétation retenue, le cumul des droits aux repos quotidien et hebdomadaire s'impose . »

4.2. Le repos hebdomadaire et le repos quotidien en droit français

Issu de la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail , l'article L.3131-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, applicable au litige, dispose que « *tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret .* »

Aux termes de l'article L.3131-2 « *Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.* »

L'article L3132-1 dispose « *Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.* »

L'article L3132-2 dispose « *Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er .* »

Aux termes de l'article L.2251-1 du code du travail, « *une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

Or, sont applicables aux litiges les dispositions de la **convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 .**

L'article 20 « Décompte et répartition du temps de travail » dispose :

« 20.1. *Durée hebdomadaire de travail*

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres au plus tard.

20.2. *Répartition de la durée du travail*

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;

- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

20.3. Répartition de l'organisation de la durée du travail

par cycle dans la limite de 12 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

20.4. Personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son temps de travail, bénéficie de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Ces cadres sont visés aux annexes à la convention collective du 15 mars 1966 :

- annexe n° 2 (art. 5) ;
- annexe n° 7 (art. 3) ;
- annexe n° 9 (art. 3) ;
- annexe n° 10 (art. 6) ;
- annexes 2 à 10 : les chefs de service et autres cadres, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

Une partie des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 20.2 nouveau de la convention collective.

20.5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, quand la nature de l'activité l'exige, cette durée peut compter 3 séquences de travail d'une durée minimum de 2 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus de 2 interruptions par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

20.6. Pauses

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à 1/2 heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

20.7. Durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche du 1er avril 1999.

20.8. Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

En cas d'anomalie de rythme de travail, une programmation prévisionnelle des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles, fait l'objet d'une information des salariés concernés.

On entend par anomalie de rythme de travail, un horaire comprenant les 2 sujétions suivantes :

- des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines incluant des services de soirée et / ou de nuit ;
- des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires est observé.

20.9. Organisation du temps de travail (1)

Les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982 ;
- article 5 de l'annexe n° 3 ;
- article 4 de l'annexe n° 4 ;
- article 3 de l'annexe n° 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail anticipée dans l'entreprise en 1999.

Toutefois, les parties signataires s'engagent à réexaminer cette disposition d'ici au 31 décembre 1999.

En cas d'échec des négociations conventionnelles, cette répartition est négociée par accord d'entreprise ou d'établissement compte tenu des particularités ou spécificités des emplois. Mais, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux), permettant la conclusion d'un accord collectif, ou en cas d'échec de la négociation d'entreprise ou d'établissement, la répartition du temps de travail est précisée par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

En toute hypothèse, la durée du travail des salariés concernés par les annexes susmentionnées comprend :

- a) Les heures travaillées auprès des usagers ;
- b) Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs ;
- c) Les heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

20.10. Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3e mois ou du 61e jour de grossesse, sans réduction de leur salaire. »

L'article 21 « repos hebdomadaire » dispose « Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines.

En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail. »

La chambre sociale a déjà eu l'occasion de se prononcer sur l'interprétation qu'il convenait d'avoir de cette dernière disposition. Elle juge que **l'article 21, alinéa 3, de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ne vise que le cas du fractionnement**

des deux jours de repos hebdomadaire, et non celui, prévu par l'alinéa 2, relatif à une durée de repos portée à deux jours et demi et considère que dès lors viole ce texte la cour d'appel qui accorde au personnel éducatif ou soignant visé au deuxième alinéa le fractionnement et les avantages énoncés aux premier et troisième alinéas du même texte.

[Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n° 13-21.584, Bull. 2015, V, n° 266](#)

Mais sur le troisième moyen :

Vu l' article 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 , modifié par accord-cadre du 12 mars 1999 ;

*Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la violation des dispositions relatives au repos hebdomadaire, l'arrêt retient que la rédaction de l' article 21 de la convention collective modifiée par l'accord-cadre du 12 mars 1999 concerne le fractionnement du repos hebdomadaire des deux catégories de salariés ; que si cette disposition ne concernait que le repos hebdomadaire de deux jours, et donc une seule catégorie de salariés, le fractionnement aurait été indiqué à la suite, en second alinéa ; qu'en conséquence, le fractionnement et les avantages obtenus concernent également le personnel éducatif ou soignant qui doit en bénéficier ; **que si le salarié dispose de deux jours et demi de repos hebdomadaire, il ne peut bénéficier de 60 heures comme le prétend l'employeur (24 + 24 + 12) mais de 71 heures (11 + 24 + 24 + 12) ;***

Qu'en statuant ainsi, alors que l' article 21 , alinéa 3, de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ne vise que le cas du fractionnement des deux jours de repos hebdomadaire, et non celui, prévu par l'alinéa 2, relatif à une durée de repos portée à deux jours et demi , la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

La décision a été commentée dans les termes suivants (RJS 2016, n°181) : « *La chambre sociale de la Cour de cassation procède ici à l'interprétation de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, modifiée par l'accord-cadre du 12 mars 1999. La difficulté résultait du fait que ce texte comporte plusieurs alinéas qui, en réalité, visent des situations différentes, et qui, réunis dans un même article, prêtaient manifestement à confusion. Ainsi, cet article dispose, en premier lieu, que le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines (al. 1). Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8 de la convention, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines (al. 2). En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaires, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journaliers entre 2 journées de travail (al. 3).*

La chambre sociale précise ainsi que ce dernier alinéa ne vise que le cas de fractionnement des deux jours de repos hebdomadaires et non le cas, prévu par l'alinéa qui le précède, lequel est relatif à une situation différente, où la durée de repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi. Ces deux alinéas ne peuvent pas être combinés ».

La chambre sociale a confirmé sa position dans un arrêt ultérieur [Soc., 12 juillet 2017, pourvoi n° 16-12.176](#) en ajoutant que ces dispositions conventionnelles, appréciées globalement par rapport aux règles légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, étaient plus favorables aux salariés :

Attendu que la salariée et le syndicat font grief à l'arrêt de rejeter la demande indemnitaire au titre du cumul des repos hebdomadaire et quotidien alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de la combinaison des articles L. 2251-1, L. 3131-2 et L. 3132-2 du code du travail, 20.7 et 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 , d'une part que la durée légale minimum de 24 heures du repos hebdomadaire, peut être augmentée par voie d'accord conventionnel et d'autre part, que le repos hebdomadaire quelle que soit sa durée, se cumule avec le repos quotidien de onze heures prévu par la loi ; **qu'en considérant que les onze heures de repos quotidien ne s'ajoutaient pas au repos hebdomadaire fixé par la convention collective, dès lors que celui-ci excédait la durée minimum de repos global prévue à l'article L. 3132-2 du code du travail (24 heures de repos hebdomadaire minimum + 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures), la cour d'appel a violé l'ensemble des textes précités ;**

2°/ que dans ses conclusions auxquelles la cour d'appel s'est expressément référée, la salariée a fait valoir que l' article 21 , alinéa 2, de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 , visait à garantir aux salariés subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8 un temps de repos supérieur à celui accordé aux salariés ne subissant pas ces contraintes, et a démontré que le refus de l'employeur d'ajouter au repos hebdomadaire fixé par l' article 21 , alinéa 2, le temps de repos quotidien, conduisait à traiter les premiers moins favorablement que les seconds, et à priver ainsi le texte conventionnel de son objet ; qu'en s'abstenant de rechercher quel était l'objet de l' article 21 , alinéa 2, de la convention collective précitée, et de vérifier comme elle y était invitée, si l'application qu'en faisait l'employeur respectait celui-ci, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 3131-2 et L. 3132-2 du code du travail, 20.7 et 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

3°/ que dans ses conclusions auxquelles la cour d'appel s'est expressément référée, la salariée a fait valoir, pièce à l'appui, que le syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale *le SYNEAS*, dans une note du 9 décembre 2013 relative aux règles légales et conventionnelles applicables aux établissements soumis à la convention collective du 15 mars 1966, prévoyait le cumul du repos quotidien avec le repos hebdomadaire de 2,5 jours institué par l' article 21 , alinéa 2, de cette convention, peu important que ce repos fût supérieur au minimum légal ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans s'expliquer sur la position contraire expressément adoptée par le syndicat des employeurs concernés, la cour d'appel n'a pas légalement justifié son arrêt au regard des articles L. 3131-2 et L. 3132-2 du code du travail, 20.7 et 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

Mais attendu que l'article 21, alinéa 3, de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ne vise que le cas du fractionnement des deux jours de repos hebdomadaire, et non celui, prévu par l'alinéa 2, relatif à une durée de repos portée à deux jours et demi ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'ainsi interprétées, ces dispositions conventionnelles, appréciées globalement par rapport aux règles légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, sont plus favorables aux salariés, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision

Dans un autre article récent paru à propos de l'arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 , un auteur ⁵ a mené une étude sur l'impact de cette décision sur le système conventionnel français et a analysé notamment les dispositions de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 : « 2. Impact sur le système conventionnel français [...]

L'incorporation du repos journalier dans le repos hebdomadaire paraît plus nettement ressortir de la rédaction de certaines conventions collectives dont la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Selon l'article 20.7 de cette convention (« Durée

ininterrompue de repos entre 2 journées de travail »), « la durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail est fixée à 11 heures consécutives », tandis que l'article 21 (« repos hebdomadaire ») indique que « le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours dont au moins 1 jour et demi consécutif et au minimum 2 dimanches pour 4 semaines. Toutefois, pour les personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi, dont au minimum 2 dimanches pour 4 semaines. En cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire, chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre 2 journées de travail ». **L'intention des parties paraît avoir été de garantir aux salariés le droit minimal conféré par la directive 2003/88 et formalisé par le Code du travail à un total de 35 heures consécutives de repos chaque semaine, entendu comme le cumul de 24 heures de repos hebdomadaire sans interruption et de 11 heures consécutives de repos journalier**, le surplus éventuel de repos relevant alors de l'ordre public social qui permet d'instituer des dispositions conventionnelles plus favorables. En pratique, dans l'hypothèse des personnels éducatifs ou soignants prenant en charge les usagers, les salariés disposeraient de 60 heures au total de repos ininterrompu de fin de semaine, dont 11 heures de repos journalier et 24 heures de repos hebdomadaire. Au-delà des 35 heures consécutives de repos par semaine obtenues par ajout des deux repos minima, il resterait un complément conventionnel de 25 heures de repos, illustration du principe de faveur. **C'est ainsi, semble-t-il, que cette convention est appliquée, interprétation qui respecte le caractère distinct et autonome des deux repos**. »

4.3. Sur le principe de faveur

Afin de déterminer si les dispositions conventionnelles sont plus favorables que les dispositions légales, il conviendra de se référer aux éléments rappelés par M. PITRUZZELLA, avocat général, dans ses conclusions pour l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la CJUE 2 mars 2023, C-477/21 IH contre Mav-Start, :

« 49 . Comme l'ont soutenu également le travailleur (19) et la Commission européenne (20), et comme le montre l'analyse des dispositions concernées en application des critères interprétatifs susmentionnés, les notions de « repos journalier » et de « repos hebdomadaire » sont des notions autonomes du droit de l'Union qui doivent par conséquent être définies par référence à des caractéristiques objectives, issues de l'économie et des objectifs de la directive 2003/88. Le repos journalier et le repos hebdomadaire poursuivent en effet des objectifs distincts et constituent, dès lors, des droits autonomes.

50. La finalité du repos journalier est de permettre aux travailleurs de se reposer quelques heures – au moins 11 – au cours d'une période de 24 heures. Plus précisément, la Cour a affirmé que les heures de repos doivent être consécutives et succéder directement à une période de travail (21).

51. Le repos hebdomadaire, en revanche, a pour fonction de permettre au travailleur de se reposer – au moins 24 heures – au cours d'une période de référence de 7 jours, l'expression « période de référence » s'entendant comme le délai à l'intérieur duquel une période minimale de repos doit être accordée (22).

52. En se fondant sur l'interprétation littérale et systématique telle qu'exposée ci-dessus et afin que l'efficacité des droits conférés aux travailleurs par la directive 2003/88 soit

pleinement garantie en application des principes rappelés aux points qui précèdent, j'estime que l'on peut conclure que cette directive met à la charge des États membres l'obligation de garantir le respect de chacune des conditions minimales prévues par la directive 2003/88 (23).

53. Il s'ensuit que le repos journalier ne peut pas être inclus dans le repos hebdomadaire, ni être imputé sur la période de repos hebdomadaire, contrairement à ce qu'a soutenu l'employeur (24).

[...]

57. À cet égard, je rappelle que les règles de cette directive prévoient des standards minimaux et non pas maximaux. En effet, l'article 15 de ladite directive autorise les États membres à appliquer ou introduire des dispositions plus favorables à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ou à favoriser ou permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables à cette protection.

58. Les États membres peuvent ainsi prévoir des périodes de repos plus longues pourvu que les obligations minimales prévues par la directive 2003/88 soient respectées . En pratique, les États membres peuvent par conséquent prévoir des périodes de repos journalier de plus de 11 heures, ainsi que des périodes de repos hebdomadaire de plus de 24 heures au cours de chaque période de 7 jours, mais cela n'implique pas qu'il est légitime de ne pas reconnaître de droit au repos journalier dans le cas où le repos hebdomadaire est plus favorable que ce que prévoit la réglementation de l'Union.

59. Dans le cas qui nous occupe, c'est toutefois à la juridiction nationale qu'il incombera d'apprécier la compatibilité de la réglementation hongroise avec le droit de l'Union dès lors que, comme l'a soutenu la Commission (27), d'éventuels droits supplémentaires prévus par les États membres se situent en dehors du champ d'application de la directive 2003/88, et donc du droit de l'Union, relevant de l'exercice des compétences étatiques (28) et, partant, de la juridiction nationale. »

Ainsi, la comparaison entre les dispositions conventionnelles et légales doit se faire entre chaque catégorie de repos .

Voici les éléments de la comparaison en fonction des interprétations possibles de l'article 21 :

le personnel visé par l'alinéa 1 de l'article 21 a droit à deux jours de repos hebdomadaire	Si l'article 21 ne concerne que le repos hebdomadaire (RH) : le salarié a droit à 11h de RQ + 48 h de RH = 59 heures	Si l'article 21 prévoit le cumul du repos hebdomadaire (RH) et du repos quotidien (RQ) : le salarié a droit à 11h de RQ + 37 h de RH = 48 heures	Dispositif légal :le salarié a droit à 11 h de RQ + 24 h de RH = 35 heures
le personnel visé par l'alinéa 2 : pour les personnels éducatifs ou soignants	Si l'article 21 ne concerne que le repos	Si l'article 21 prévoit le cumul du repos hebdomadaire (RH) et	Dispositif légal :le

prenant en charge les usagers et subissant les anomalies du rythme de travail définies à l'article 20.8, la durée du repos hebdomadaire est portée à 2 jours et demi	hebdomadaire (RH) : le salarié a droit à 11 h de RQ + 60 h de RH = 71 heures	du repos quotidien (RQ) : le salarié a droit à 11 h de RQ + 49 h de RH = 60 heures	salarié a droit à 11 h de RQ + 24 h de RH = 35 heures
le personnel visé par l'alinéa 3 : en cas de fractionnement des 2 jours de repos hebdomadaire , chacun des jours ouvre droit à un repos sans interruption de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier entre deux journées de travail	le salarié a droit à 11 h de RQ + 24 h de RH + 11 h de RQ + 24 h de RH = 70 heures		Dispositif légal : le salarié a droit à 11 h de RQ + 24 h de RH = 35 heures

5 - Les options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

Au regard des éléments précédemment développés, il conviendra de dire si les motifs encourent les griefs du moyen à savoir :

- si comme le soutient **la première branche du moyen**, en interprétant la convention collective du 15 mars 1966, qui prévoyait, d'une part, un repos quotidien de 11 heures consécutives et, d'autre part, un repos hebdomadaire de 2 jours ou, pour les salariés subissant des anomalies du rythme, 2 jours et demi, comme ayant « implicitement cumulé le repos quotidien au repos hebdomadaire » si bien que les salariés n'étaient pas fondés à « revendiquer le cumul du repos quotidien avec le repos hebdomadaire », la cour d'appel, qui, sous couvert d'interprétation, a privé les salariés de leur droit au repos quotidien distinct du repos hebdomadaire garanti par le droit de l'Union européenne, a violé les articles 20.7 et 21 de cette convention collective, les articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

- si comme le soutient **la seconde branche**, en retenant, pour exclure le cumul entre le repos quotidien et le repos hebdomadaire, que l'interprétation qu'elle donnait était plus favorable que les dispositions légales en vigueur, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres, a violé les articles 20.7 et 21 de cette convention collective, les articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail, les articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La chambre sociale pourra décider de rejeter ou de casser le premier moyen du pourvoi.

Si elle choisissait la cassation, celle-ci n'emportera la cassation que du chef de dispositif ayant débouté Mme [T] de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé que le repos hebdomadaire doit se cumuler avec le repos quotidien et de ses demandes tendant, en conséquence, au versement de dommages-intérêts pour violation des repos quotidiens.

Elle n'atteindra pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci non remises en cause.

¹ Jean-Philippe Lhernould, Professeur à l'Université de Poitiers - Précisions inédites sur l'articulation entre repos journalier et repos hebdomadaire - RJS 2023 L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale .

² Temps de repos journalier et temps de repos hebdomadaire : deux droits autonomes selon la CJUE Marc Véricel Revue de droit du travail 2023, p424

³ Chronique de droit social européen (Année 2023) Benoît Petit, Professeur des universités, UVSQ - Université Paris-Saclay ; Sandrine Maillard, MCF - Université Paris-Saclay ; Florelle Moreau, MCF - Université Paris-Saclay ; Benoît Lopez, MCF, UVSQ -Université Paris-Saclay)

⁴ La Semaine Juridique Social n° 13, 4 avril 2023, 1092 Repos hebdomadaire et repos journalier : les précisions de la Cour de justice de l'Union européenne Commentaire par Marie-Noëlle Rouspide-Katchadourian maître de conférences de droit privé, UNICAEN - avocate associée FIDAL)

⁵ L'arrêt MAV-START, tsunami ou vaguelette pour les règles conventionnelles relatives à l'articulation des repos journaliers et hebdomadaires ? Jean-Philippe Lhernould, professeur à l'université de Poitiers La Semaine Juridique Social n° 14, 9 avril 2024, 1113