



MERIGNAC, LE 16 DECEMBRE 2025

### JURISPRUDENCE DECISIVE SUR LE REPOS HEBDOMADAIRE

Chers adhérents,

Vous avez sans doute entendu parler récemment d'une décision de la Cour de cassation qui permettrait de faire travailler vos salariés jusqu'à 12 jours consécutifs.

Vous trouverez ci-dessous une explication détaillée de cette décision nécessairement « très juridique », ainsi que notre analyse de son impact possible pour les entreprises appliquant les dispositions de la convention collective des entreprises de la filière Sport-Loisirs (\*).

N'hésitez pas à revenir vers nous pour toute question et, le cas échéant, à transmettre ces informations à votre conseil habituel.

#### ❖ Rappel du Code du travail :

L.3132-1 : « **Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine** ».

L.3132-3 : « **Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche** ».

#### ❖ Avant l'arrêt du 13 novembre 2025 : incertitude sur l'appréciation du droit au repos hebdomadaire :

**Deux lectures coexistaient :**

1/ Repos obligatoire au plus tard après 6 jours de travail consécutifs ?

2/ Ou présence d'un repos hebdomadaire dans chaque semaine civile, même si cela conduisait à dépasser 6 jours consécutifs ?

#### ❖ Nouveauté - arrêt de la Cour de cassation (13 novembre 2025 -n°24-10.733) :

<https://www.courdecassation.fr/decision/691597925cc9fa7cae5abeee>

Extraits : « Il résulte de l'article L. 3132-1 du code du travail que toute semaine civile doit comporter un repos de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.

Pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour non-respect du droit au repos, l'arrêt retient qu'il est établi que le salarié avait travaillé du mardi 3 avril 2018 au vendredi 13 avril 2018, soit onze jours consécutifs et du lundi 3 septembre 2018 au vendredi 14 septembre 2018, soit douze jours consécutifs sans aucun jour de repos en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

En statuant ainsi, alors que chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire au cours de chaque semaine civile, soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, la cour d'appel, qui a retenu une période de référence différente, a violé les textes susvisés

👉 Règle fixée = le respect du repos hebdomadaire s'apprécie semaine civile par semaine civile (lundi 0h au dimanche 24h).

👉 Conséquence : possibilité de travailler plus de 6 jours consécutifs (voire même jusqu'à 12 jours consécutifs si les repos sont situés aux frontières de deux semaines civiles).

Sous réserve de :

- ✓ au moins un repos hebdomadaire par semaine civile ;
- ✓ respect du repos quotidien de 11 h.

❖ Impact pour les entreprises relevant de la CCN des entreprises Sport-loisirs (IDCC 1557) qui prévoit des dispositions spécifiques en matière de durée hebdomadaire de travail ?

Rappel de l'article 40 (que vous retrouverez en intégralité [ici](#)) :

-Maximum 5 jours ouvrables par semaine, répartition égale ou inégale, afin de permettre une journée de repos hebdomadaire supplémentaire en plus du repos dominical.

-2<sup>ème</sup> jour de repos sera accolé en principe au dimanche.

Notre analyse en cas de dérogation légale pour ouvrir le dimanche (salon, dimanche du maire...) en se fondant par analogie comme la Cour de cassation sur une période de référence allant du lundi 0h00 au dimanche « 24 heures » (semaine civile). \*

Chaque semaine civile doit comporter :

- le repos hebdomadaire (remplaçant le dimanche par hypothèse)
- le jour supplémentaire de repos

➡ Peu importe le moment où ces jours de repos interviennent (avant ou après les 5 jours)

→ Possibilité d'aller jusqu'à 10 jours de travail consécutifs selon la CCN (en respectant la limite des 5 jours ouvrables travaillés par semaine)

Exemple ci-dessous :

**Semaine civile 1 (lundi → dimanche)**

-Lun : repos

-Mar : repos

-Mer : travail

-Jeu : travail

-Ven : travail

-Sam : travail

-Dim : travail (dérogation légale)

**Semaine civile 2**

-Lun : travail

-Mar : travail

-Mer : travail

-Jeu : travail

-Ven : travail

-Sam et Dim : repos hebdo + jour repos CCN

*\*Nous ne pouvons confirmer explicitement que les juges appliqueront cette même interprétation de la semaine civile aux dispositions spécifiques de notre convention collective. L'appréciation des tribunaux reste donc incertaine, notamment en cas de contentieux individuel. En conséquence, cette analyse doit être maniée avec prudence. Il est recommandé, avant toute mise en œuvre opérationnelle, d'évaluer la situation au cas par cas et de solliciter votre conseil habituel.*

### POINTS DE VIGILANCE :

-Incertitude persistante (qui existait déjà avant la nouvelle jurisprudence) :

→ Le jour de repos supplémentaire doit-il être accolé au repos hebdomadaire remplaçant le dimanche ou pas ?

La CCN en fait un **principe**, pas une **obligation**.

**Aucune jurisprudence ne précise encore si l'employeur peut organiser ces repos séparément.**

-**Obligation générale de sécurité de l'employeur de préserver la santé et la sécurité de ses salariés** : notamment par exemple veiller à **ne pas solliciter toujours les mêmes salariés et pas de manière récurrente** (vigilance sur le nombre de semaines concernées dans l'année) ;

-**Repos quotidien (11h) ;**

-**Durée maximale hebdomadaire de travail (48h) ;**

-**Païement des heures supplémentaires pour le travail au-delà de l'horaire légal.**



FÉDÉRATION NATIONALE  
des Distributeurs de Véhicules de Loisirs

Contactez-nous • Tél. : 05.57.29.17.17 • [www.la-dica.com](http://www.la-dica.com)

Vous voulez connaître vos droits ? Vous avez besoin d'informations sur vos problématiques d'entreprise ? Avec rigueur, nos juristes vous orientent dans vos démarches et vous accompagnent. Au plus près de l'actualité législative et conventionnelle, ils vous apportent leur expertise dans divers domaines.

Préalablement à l'utilisation des informations, modèles et documents juridiques qui vous sont délivrés par la DICA, nous vous invitons à prendre connaissance de la note informative sur le contenu et l'utilisation de ceux-ci, en cliquant ici

CONFIDENTIEL Cet email contient des informations confidentielles protégées par le secret professionnel. S'il ne vous est pas destiné, nous vous remercions de le détruire immédiatement, sans le copier, ni révéler ou transmettre son contenu à quiconque.