

Sanctions pénales et civiles encourues en cas d'infractions aux règles applicables à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Infractions pénalement sanctionnées	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive ⁽²⁾
Durée légale du travail :			
Non-respect des dispositions du Code du travail et des décrets d'application relatifs à la durée légale du travail (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-10, L. 3122-46 et L. 3121-52		
Non-respect des dérogations permanentes et temporaires fixées par décret (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-52	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Non-respect des modalités réglementaires de répartition d'aménagement des horaires et de repos (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-46		
Durée maximale de travail :			
Dépassement de la durée maximale journalière légale. (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-34 et L. 3121-52	Amende prévue pour les contraventions de la	
Dépassement de la durée maximale hebdomadaire légale (durée maximale moyenne et absolue). (C. trav., art. R. 3124-11)	C. trav., art. L. 3121-35 à L. 3121-37	quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Non-respect des dispositions relatives aux dérogations légales et réglementaires à la durée maximale absolue. (C. trav., art. R. 3124-13)	C. trav., art. R. 3121-23	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ .	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁶⁾ .
Heures supplémentaires :			
Non-respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires. (C. trav., art. R. 3124-1 et R. 3124-6)	C. trav., art. L. 3121-11, L. 3121-11-1, L. 3121-15 et L. 3121-16		
Non-respect des dispositions conventionnelles relatives au cadre de décompte des heures supplémentaires. (C. trav., art. R. 3124-1)	C. trav., art. L. 3121-20	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Non-respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux contreparties aux heures supplémentaires (majorations de salaire, repos compensateur de remplacement	C. trav., art. L. 3121-11, L. 3121-22 à L. 3121-25		

Infractions pénalement sanctionnées	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive ⁽²⁾
et contrepartie obligatoire en repos) ou application d'un accord non conforme aux dispositions du Code du travail. (C. trav., art. R. 3124-1, R. 3124-2 et R. 3124-7)	L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 18, IV		
Récupération des heures perdues :			
Non-respect des modalités réglementaires de récupération. (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-46	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Astreintes :			
Non-respect des modalités fixées par décret (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3121-52	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Absence de compensations. (C. trav., art. R. 3124-4)	C. trav., art. L. 3121-7		
Absence de remise du document indiquant le nombre d'heures d'astreintes et la compensation correspondante au salarié concerné ou défaut de mise à disposition de celui-ci à l'inspection du travail. (C. trav., art. R. 3124-4)	C. trav., art. R. 3121-1 et D. 3171-16		
Repos quotidien :			
Non-respect des dispositions légales relatives au repos quotidien. (C. trav., art. R. 3135-1)	C. trav., art. L. 3131-1 et L. 3131-2	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Repos hebdomadaire :			
Non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire. (C. trav., art. R. 3135-2)	C. trav., art. L. 3132-1 à L. 3132-14 et L. 3132-16 à L. 3132-31	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ .	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁶⁾
Non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et dominical des jeunes travailleurs. (C. trav., art. R. 3135-5)	C. trav., art. L. 3164-2 à L. 3164-4		
Non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au contrôle du repos hebdomadaire. (C. trav., art. R. 3135-6)	C. trav., art. L. 3172-1 à L. 3172-2		
Travail de nuit :			
Non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit.	C. trav., art. L. 3122-29	Amende prévue pour les	Amende prévue pour les

Infractions pénalement sanctionnées	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive ⁽²⁾
(C. trav., art. R. 3124-15)	à L. 3122-45 et L. 3163-1 à L. 3163-2	contraventions de la cinquième classe ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ .	contraventions de la cinquième classe ⁽⁶⁾ .
Emploi de salariés de moins de dix-huit ans en travail de nuit en dehors des dérogations légales prévues. (C. trav., art. R. 3124-16)	C. trav., art. L. 3163-3	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Jeunes de moins de 18 ans :			
Emploi de jeunes de moins de 18 ans au-delà de la durée maximale légale de travail qui leur est applicable (C. trav., art. R. 3165-1).	C. trav., art. L. 3162-1 et L. 3162-2	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Emploi des jeunes travailleurs sans interruption pendant plus de 4 heures 30 sans leur faire bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives (C. trav., art. R. 3165-2).	C. trav., art. L. 3162-3	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ .	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁶⁾ .
Temps partiel et travail intermittent :			
Absence de contrat écrit comportant les mentions légales obligatoires. (C. trav., art. R. 3124-5)	C. trav., art. L. 3123-14, L. 3122-2, L. 3123-33 et L. 3123-35		
Non-respect des dispositions relatives aux limites légales et conventionnelles dans lesquelles la durée du travail peut varier... (heures complémentaires au-delà des limites légales ou conventionnelles...) (C. trav., art. R. 3124-8)	C. trav., art. L. 3123-17 et L. 3123-23 C. trav., art. L. 3123-34	Amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ .	
Non-respect du nombre et de la durée des coupures légales et conventionnelles en cas de travail à temps partiel. (C. trav., art. R. 3124-9)	C. trav., art. L. 3123-16		
Non-paiement de la majoration de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat. (C. trav., art. R. 3124-10)	C. trav., art. L. 3123-19	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Documents permettant de comptabiliser les horaires de travail :			
Non-respect des dispositions légales relatives à la présentation des documents permettant de comptabiliser les heures de travail à l'inspection du travail. (C. trav., art. R. 3173-3)	C. trav., art. L. 3171-3	Amende prévue pour les contraventions de la troisième classe ⁽⁷⁾ .	

Infractions pénalement sanctionnées	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive ⁽²⁾
Non-remise, aux salariés relevant de l'activité de distribution et de portage de prospectus, du document d'évaluation du temps de travail (C. trav., art. R. 3173-4, al. 1 et 2)	C. trav., art. R. 3171-9-1	Amende prévue pour les contraventions de quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Non-présentation de ces documents à l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 3173-4, al. 3)		Amende prévue pour les contraventions de troisième classe ⁽⁷⁾ .	
Affichage :			
Défaut d'affichage des heures de début et de fin de travail, des heures et de la durée de repos. (C. trav., art. R. 3173-2)	C. trav., art. L. 3171-1 et L. 3171-2	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	
Contrôle du temps de travail :			
Non-respect des dispositions réglementaires de contrôles des astreintes, des dérogations permanentes et temporaires à la durée légale, de répartition et d'aménagement des horaires, des repos, des heures de récupération et de la durée journalière maximale de travail. (C. trav., art. R. 3124-3)	C. trav., art. L. 3152-46 C. trav. L. 3121-52	Amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ⁽³⁾⁽⁵⁾ .	

(Note 1) Liste non exhaustive.

(Note 2) Dans le délai d'un an.

(Note 3) Amende de 750 € maximum (C. pén., art. 131-13).

(Note 4) Amende de 1 500 € maximum (C. pén., art. 131-13).

(Note 5) Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

(Note 6) Amende de 3 000 € maximum (C. pén., art. 131-13).

(Note 7) Amende de 450 € maximum (C. pén., art. 131-13).

Quelles sont les sanctions applicables à la dissimulation d'activité ?

En marge des sanctions spécifiques au non-respect de la législation sur la durée du travail, signalons que, depuis la [loi n° 97-210 du 11 mars 1997](#), la mention sur le bulletin de paye (sauf si cela résulte d'une convention particulière sur la répartition du temps de travail) d'un nombre d'heure inférieur à celui réellement effectué constitue une **dissimulation d'emploi salarié** ([C. trav., art. L. 8221-5](#)) assortie de sanctions pénales et civiles très lourdes.

Encore faut-il que soit établi le caractère intentionnel de cette dissimulation ([Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-46.906](#) ; [Cass. soc., 24 mars 2004, n° 01-43.875](#) ; [Cass. soc., 18 mai 2005, n° 02-46.966](#) ; [Cass. soc., 8 juill. 2010, n° 08-44.898](#)). Il a été jugé que la preuve de la dissimulation pouvait résulter de la connaissance

qu'avait l'entreprise du nombre réel d'heures de travail, grâce par exemple aux disques chrono-tachygraphes et aux rapports journaliers ([Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.268](#)).

Sanctions pénales

En application de l'[article L. 8224-1 du Code du travail](#), la dissimulation d'emploi constitue un délit passible d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 €.

L'amende est portée à 75 000 € et l'emprisonnement à cinq ans pour l'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire ([C. trav., art. L. 8224-2](#)).

Sanctions civiles

En cas de rupture du contrat de travail, l'[article L. 8223-1 du Code du travail](#) alloue au salarié qui a effectué des heures de travail sans contrepartie (ni pécuniaire, ni de repos) une indemnité forfaitaire de **six mois** de salaire à titre de réparation du préjudice subi, ceci sans préjudice du rappel de salaires à proprement parler. Cette indemnité forfaitaire doit être calculée en tenant compte des heures « irrégulières » accomplies par le salarié au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail ([Cass. soc., 10 juin 2003, n° 01-40.779](#)).

La Cour de cassation a apporté plusieurs précisions sur l'application de cet article L. 8223-1 :

- – le juge prud'homal peut condamner l'employeur à payer l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire dès qu'il constate qu'il y a dissimulation volontaire d'une partie du temps de travail ; il n'est donc pas nécessaire que l'employeur ait été préalablement condamné au pénal pour délit de travail dissimulé ([Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-45.082](#))
- – cette indemnité est due quelle que soit la qualification de la rupture ([Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 02-44.666](#) : rupture d'un commun accord de la relation de travail) ;
- – elle peut se cumuler avec les indemnités de toute nature auxquelles les salariés peuvent prétendre du fait de la rupture de leur contrat, à l'exception de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 04-42.190](#)).

Elle peut donc se cumuler avec :

- • l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 03-46.800](#)),
 - • l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 04-43.105](#)),
 - • les dommages-intérêts pour violation de l'ordre des licenciements ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 04-41.769](#)),
 - • l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 04-40.991](#)),
 - • l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI ([Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 03-44.776](#) ; [Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 03-44.777](#)) ;
 - • les dommages-intérêts pour privation du droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi et pour privation du droit au bénéfice d'indemnités journalières ([Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.124](#) FS-P+B).
- – le fait qu'une action en paiement de rappel de salaires soit atteinte par la prescription triennale n'interdit pas au salarié de solliciter l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, laquelle se prescrit par deux ans et court à compter de la rupture (par référence à la décision [Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-42.608](#) prise sous l'empire de la prescription trentenaire).

Quels sont les mécanismes spécifiques de constatation des infractions aux règles sur la durée du travail ?

Lorsque l'inspecteur du travail constate une infraction en matière de durée du travail, il doit dresser un procès-verbal en trois exemplaires (au lieu de deux pour les autres infractions) et en remettre un au contrevenant ([C. trav., art. L. 8113-7, al. 3](#)), à peine de nullité des poursuites ([Cass. crim., 15 janv. 1979, n° 78-90.153](#) ; [Cass. crim., 25 févr. 2003, n° 01-88.320](#)).

À noter que la même obligation pèse sur les contrôleurs des transports qui exercent les attributions de l'inspecteur du travail en matière de constatation des infractions ([Cass. crim., 14 mars 1984, n° 83-92.359](#)). Elle ne pèse en revanche pas sur les officiers de police judiciaire appelés à dresser procès-verbal ([Cass. crim., 16 févr. 1987, n° 85-95.871](#) ; [Cass. crim., 20 mars 1984, n° 83-94.914](#)).

Attention ! L'obligation de remettre un troisième exemplaire au contrevenant est limitée aux infractions à la réglementation sur la durée de travail entendue au sens strict. Elle ne s'étend pas à la constatation des infractions aux dispositions relatives au repos hebdomadaire ([Cass. crim., 26 janv. 1988, n° 87-83.399](#) ; [Cass. crim., 21 nov. 1989, n° 89-81.736](#) ; [Cass. crim., 16 janv. 1996, n° 95-80.826](#)), ou au travail dissimulé ([Cass. crim., 18 avr. 2000, n° 99-86.912](#)).

Quelles sont les principales voies d'actions ouvertes au salarié en cas d'infractions aux règles de la durée du travail par son employeur ?

Le salarié, lésé dans ses droits, peut intenter une action devant le conseil de prud'hommes.

Selon les manquements reprochés à son employeur, il pourra s'agir :

- – d'une action en paiement de salaire afférent à des heures de travail effectuées et non rémunérées. Sous réserve que la preuve de l'accomplissement de ces heures soit établie (voir n° [150-35](#)), le salarié pourra ainsi obtenir le paiement d'heures complémentaires ou d'heures supplémentaires. Dans le second cas, cette action peut, s'il y a lieu, être accompagnée d'une demande de repos compensateur ou de dédommagement à ce titre ;
- – d'une action pour l'attribution d'un avantage qui aurait dû être mis en place dans l'entreprise mais qui ne l'a pas été. Ce sera le cas des contreparties financières, ou sous forme de repos, qui doivent être attribuées pour les périodes d'astreinte, le temps d'habillage et de déshabillage ou le temps de trajet inhabituel. Le juge fixera alors la contrepartie en fonction des prétentions respectives des parties ([Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-42.983](#)), sachant qu'il peut être tenté d'accorder une compensation financière équivalente au montant du salaire horaire ([Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-46.369](#) : à propos de temps d'astreinte). Il ne peut cependant pas assimiler le temps en cause à du temps de travail effectif ([Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-18.571](#)) ;
- – d'une action pour obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Celui-ci peut être de deux ordres :
 - • il peut être lié à un retard de paiement des heures de travail. En application de l'[article 1153 du Code civil](#), le créancier cause, par sa mauvaise foi, un préjudice à son débiteur, indépendant de celui résultant du seul retard de paiement ([Cass. soc., 10 oct. 2013, n° 12-19.021](#)),
 - • il peut par ailleurs résulter du non-respect des dispositions dont la finalité est notamment d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié. Il peut s'agir par exemple du dépassement des durées maximales du temps de travail effectif ou du non-respect des durées minimales de repos. Ces infractions causent nécessairement un préjudice tel que fatigue, tension anormale se reportant sur l'environnement familial ([Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-13.267](#) : à propos de la durée d'amplitude journalière ; [Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.015](#), à propos du repos quotidien).

De quels délais dispose le salarié pour engager ces actions ?

Depuis la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin), le salarié dispose d'un délai de **3 ans**, après l'échéance de la paye ou de la rupture du contrat de travail, pour engager une action en rappel de salaire ([C. trav., art. L. 3245-1](#)).

Quant à l'action liée à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, celle-ci est prescrite au terme des **2 ans** suivant la connaissance réelle ou supposée des faits ([C. trav., art. L. 1471-1](#)).

Ce délai de prescription ne peut donc courir qu'à compter du jour où le salarié a eu connaissance de ses droits lorsque l'employeur n'a pas respecté l'obligation de l'informer du nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit par un document annexé au bulletin de salaire ([Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.901](#)).

L'application dans le temps de ces nouveaux délais obéit aux règles suivantes :

- –

si l'action a été engagée avant le 14 juin 2013 (date de promulgation de la loi), le délai de prescription est toujours celui prévu par l'ancienne législation (soit 5 ans), tant pour les rappels de salaire que pour les contestations indemnitaires ;

- – les dispositions de la loi du 14 juin 2013 s'appliquent aux prescriptions en cours depuis la date de promulgation de la loi. Néanmoins, la durée totale de la prescription ne peut excéder celle prévue par la loi antérieure. Elle ne peut pas non plus dépasser, à compter du 14 juin 2013, le délai fixé par la nouvelle loi. Dès lors, pour les prescriptions non acquises, les nouveaux délais de 2 ou 3 ans s'imposent sans dépasser au total 5 ans.

Quelles sont les autres actions judiciaires périphériques ouvertes au salarié ?

Si les manquements de l'employeur sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité du salarié, ce dernier peut exercer le droit de retrait prévu à l'[article L. 4131-1 du Code du travail](#). La Cour de cassation a ainsi validé l'exercice de ce droit par un salarié chauffeur qui refusait de prendre son service en raison d'une amplitude excessive de sa dernière journée de travail ([Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086](#)). En fonction de l'importance du manquement de l'employeur, le salarié peut aussi se placer sur le terrain de la rupture du contrat de travail, soit en prenant acte de celle-ci, soit en sollicitant la résiliation judiciaire aux torts de son employeur. Rappelons que celles-ci exposent ce dernier à être condamné au paiement des indemnités légales ou conventionnelles de rupture auxquels s'ajoutent des dommages-intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse.

Ont été ainsi considérés comme constituant des manquements suffisamment graves pour caractériser une telle rupture :

- – le fait de ne pas rémunérer l'intégralité des heures de travail effectuées par le salarié ou de ne les rémunérer que partiellement ([Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-43.476](#)) ;
- – le fait de ne pas payer les heures supplémentaires ([Cass. soc., 8 juill. 2010, n° 08-44.898](#) ; [Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-19.308](#)) ;
- – le non-respect du repos hebdomadaire ([Cass. soc., 7 oct. 2005, n° 01-44.635](#)), des repos compensateurs ([Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315](#)).