

## TRAVAIL DES LUNDIS 22 ET 29 DECEMBRE 2025

Cette année, les avant-veilles des réveillons de Noël et du jour de l'an tombent des lundis.

Vous êtes nombreux à nous demander si vous pouvez faire travailler exceptionnellement vos salariés lors de ces journées, si les heures effectuées doivent être majorées ou récupérées, etc...

Vous trouverez les réponses à toutes vos questions dans la note détaillée.

### Puis-je faire travailler mes salariés les lundis 22 et 29 décembre 2025 ?

Contrairement au dimanche, qui constitue en principe le jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise, **le lundi est un jour ouvrable pendant lequel il est possible de faire travailler ses salariés.**

En principe, la modification de la répartition des jours de travail sur la semaine **s'impose au salarié** dans la mesure où il s'agit d'un simple changement des conditions de travail (pour les contrats de travail à temps plein).

Ce principe se heurte toutefois à trois exceptions.

### Quelles sont les exceptions ?

Ce principe a **3 exceptions** :

#### 1. Les jours de travail ont été contractualisés

Si le contrat prévoit les jours travaillés et ceux chômés, dont le lundi pour ce qui nous intéresse, le changement de jour de travail constitue une modification du contrat de travail. Il faudra alors recueillir l'accord préalable du salarié, matérialisé par la signature d'un avenant, pour permettre le travail le lundi, même de manière temporaire.

Attention : si la clause prévoit que les jours de travail sont donnés à titre indicatif, l'employeur peut les modifier sans avoir à demander l'autorisation à son salarié.

#### 2. L'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou au droit au repos

Le changement des conditions de travail ne peut pas se faire sans prendre en compte le droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou au droit au repos. L'employeur doit notamment prendre en compte les obligations familiales du salarié lorsqu'il modifie ses jours de travail.

Par exemple : si le salarié a informé l'employeur de la nécessité de rester chez lui pour garder son enfant en bas âge et qu'il n'a pas de solution de garde alternative, la modification du jour ne pourra pas lui être imposée.

### 3. Les règles applicables aux salariés mineurs

Les mineurs doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs et ils ne peuvent pas travailler le dimanche. En conséquence, ils doivent être en repos le samedi et le dimanche **ou le dimanche et le lundi**.

Par conséquent, si le salarié mineur a travaillé le samedi de la semaine précédente, il ne pourra pas travailler le lundi.

## Quel délai de prévenance faut-il respecter lorsque l'on modifie les horaires de travail du salarié ?

Si les conditions sont réunies pour demander à votre salarié de travailler le lundi, vous devez tout de même respecter un délai de prévenance.

Aucun délai de prévenance n'est prévu par les textes en ce qui concerne un salarié à temps plein. Il faut donc respecter un délai « raisonnable ». Si on s'en réfère aux règles relatives aux temps partiel, le délai de prévenance pour les temps partiels est de **7 jours ouvrés minimum**. Par prudence, on conseillera donc de respecter ce délai qui semble raisonnable.

## Qui des salariés à temps partiel ?

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de la modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition du travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Source : Article 3-1-4 C de l'avenant 38 du 21 janvier 2016

## Quelles sont les conséquences si le salarié refuse de travailler le lundi ?

Si le fait de travailler le lundi est un **simple changement des conditions de travail** (dans les conditions indiquées ci-avant), **il s'impose au salarié**. Son refus de travailler le lundi, malgré la consigne de l'employeur, est alors fautif et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En revanche, si le salarié se trouve dans une des 3 exceptions précitées, le fait de travailler le lundi constitue une **modification de son contrat de travail et nécessite son accord** préalable et écrit. Le salarié peut valablement refuser la modification du contrat et ce refus ne sera pas fautif. L'employeur ne pourra pas le sanctionner pour ce fait.

## Le travail le lundi doit-il être payé en heures supplémentaires ou récupéré ?

Le lundi étant un jour ouvrable, les heures de travail effectuées devront être payées à échéance normale.

**Pour autant, il ne s'agira pas automatiquement d'heures supplémentaires**, même si le lundi n'est pas habituellement travaillé par le salarié.

En revanche, si sur la semaine civile, (du lundi au dimanche), le travail du lundi entraîne un temps de travail effectif supérieur à **35 heures**, **toutes les heures effectuées au-delà de cette limite seront considérées comme des heures supplémentaires** et devront être payées selon les majorations en vigueur.

Les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure) ;
- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44<sup>e</sup> heure).

La majoration s'applique sur le montant brut du salaire.

La convention collective de la coiffure prévoit également (article 8-1-5) que l'employeur peut s'acquitter de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou de leur majoration en **substituant à leur paiement un repos compensateur dit de remplacement** d'une durée équivalente.

Le repos compensateur doit être pris dans les 3 mois qui suivent la date de leur acquisition, à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août et du 15 décembre au 1<sup>er</sup> janvier.

## J'ai demandé à mon salarié de travailler le lundi, peut-il également travailler le samedi au cours de la même semaine ?

Le Code du travail interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine.

**Si un salarié a travaillé le lundi, il peut donc également travailler le samedi de la même semaine.** S'il a au moins un jour de repos au sein de cette semaine civile (en principe le dimanche), les règles relatives au repos hebdomadaire seront respectées.

Attention, comme vu précédemment, si le salarié est mineur, il a droit à deux jours de repos consécutifs.

Il faut toutefois articuler ces règles avec celles relatives aux durées maximales de travail et aux temps de repos.

## Combien d'heures au maximum le salarié peut-il réaliser sur la journée/ sur la semaine ?

Si vous faites travailler votre salarié 6 jours dans la semaine, vous devez également veiller à ne pas dépasser les **durées maximums de travail par jour et par semaine**.

**Sur une journée**, la durée du travail effectif ne doit pas dépasser 10 heures.

Cependant, des dérogations sont accordées dans les cas suivants :

- En cas d'accord de l'inspecteur du travail ;
- En cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité.

Le salarié doit également bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. L'amplitude horaire (entre le début et la fin de la journée de travail, pauses comprises) ne doit pas dépasser 11 heures dans la coiffure. Cette amplitude peut être portée à 12 heures de manière exceptionnelle pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure pour faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à 2 jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

Concernant les mineurs, ils ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour (7 heures par jour pour les moins de 16 ans).

Leur repos quotidien est de 12 heures consécutives au minimum (salarié âgé de 16 ou de 17 ans) et 14 heures consécutives au minimum (salarié de moins de 16 ans).

**Sur la semaine**, la durée de travail effectif ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- 48 heures sur une même semaine ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine.