Image not found or type unknown

L’attribution et l’utilisation des repos conventionnels supplémentaires par l’employeur.

publié le **17/04/2015**, vu **6029 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Le 18 mars 2015, la Cour de Cassation réunie en sa Chambre sociale a rendu un arrêt n° 13-19.206 venant préciser l’attribution des temps de repos conventionnels respectivement par l’employeur et par l’employé

L’attribution et l’utilisation des repos conventionnels supplémentaires par l’employeur.

Le 18 mars 2015, la Cour de Cassation réunie en sa Chambre sociale a rendu un arrêt n° 13-19.206 venant préciser l’attribution des temps de repos conventionnels respectivement par l’employeur et par l’employé.

1. **Classification des temps de repos conventionnels.**

Alors que la majorité des temps de congés de repos sont constitués par les congés payés légaux et leur augmentation en fonction de l’ancienneté de l’employé par exemple, il existe également des temps de repos plus ou moins incités par le législateur et déterminé par les négociations collectives propres à chaque branche, secteur ou à chaque entreprise.

Il peut alors être négocié soit des temps de repos compensateurs de remplacement pouvant être placés dans un compte épargne-temps par l’employé ou des RTT liés aux heures supplémentaires effectuées par l’employé au delà du maximum légal des 35 heures hebdomadaires;

Dans les deux cas il se pose la question de la possibilité de prise de décision unilatérale de la part de l’employeur en cas de baisse d’activité par exemple.

En l’espèce, l’entreprise mise en cause avait décidé de mettre au chômage partiel ses salariés en raison d’une faible activité. Les dirigeants imposaient alors la prise de congés aux salariés durant cette période et notamment au titre de congés payés, de congés d’ancienneté et de congés placés sur le compte épargne-temps. Les salariés ont dès lors décidé de saisir la justice.

Dans le cas de l’arrêt du 18 mars 2015 le salarié avait du prendre obligatoirement des congés issus de jours de RTT et de congés placés sur son compte épargne-temps.

II. RTT individuels / RTT collectifs.

Les jours de RTT ont été institué dans le cadre des lois AUBRY lors du passage aux 35 heures pour l’ensemble des entreprises sur le territoire francais. Afin de maintenir une durée de travail hebdomadaire plus élevée sans majoration, il a été admis la compensation de ce temps supplémentaire par un temps de repos plus élevé pour les salariés.

L’article L. 212-9 de l’époque remplacé par l’article L.3122-20 nouveau (A VERIFIER) indique que ces jours sont pris en partie au choix du salariés ,au titre de RTT individuels représentant 35% de ces jours, et en partie au choix de l’employeur au titre de RTT collectifs.

Dans le cas de l’arrêt du 18 mars 2015, la Cour de cassation a décidé de sanctionner l’employeur qui avait imposé la prise de RTT individuels au salarié sans avoir préalablement obtenu son accord. En accord avec l’article L2262-1 du code du travail qui commande de respecter l’accord et la repartition précité, la Cour de cassation affirme alors que les difficultés financières d’une entreprise ne peuvent justifier le fait d’outre-passer les prévisions conventionnelles. L’employeur n’a à sa disposition que les RTT collectifs.

III. Le repos compensateur de remplacement.

L’article 3121-24 du code du travail indique qu’une convention collective peut prévoir le remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et leur majoration par un repos compensateur équivalent. Cela donne l’avantage à l’employé d’avoir du temps de repos complémentaire et à l’employeur d’exclure les heures concernés du décompte du contingent annuel contrairement à la contrepartie obligatoire en repos prévue en sus de la majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

Hormis cet article aucune disposition subsidiaire n’a été clairement prévu afin de régir ce temps de repos compensateur. Seule la circulaire du 3 mars 2000 du ministère de l’emploi et de la solidarité indiquait qu’il fallait appliquer les règles prévues pour le repos compensateur légal devenu contrepartie obligatoire en repos et l’article L.3121-24 qui précisait que l’accord « peut adapter les conditions et modalités d’attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l’entreprise ».

On pouvait alors se demander si les dispositions de la contrepartie obligatoire en repos pouvaient automatiquement s’appliquer au repos compensateur de remplacement.

1. **En dehors du compte épargne-temps.**

Dans l’arrêt du 18 mars 2015 la Cour de cassation a répondu par l’affirmative dans un premier temps en validant le raisonnement d’application parallèle.

L’employeur avait utiliser les jours de repos acquis par le salarié dans le cadre du repos compensateur de remplacement en période de difficultés économiques. Le salarié contestant la décision, les magistrats se sont basés sur l’article D.3121-1 du code du travail pour donner raison dans le fond à l’employeur. En effet cet article autorise l’employeur à imposer à un salarié qui n’a pas demandé de bénéficier de sa contrepartie obligatoire au repos dans les délais impartis, de prendre effectivement son repos dans le délai d’un an maximum.

Dans le cadre de l’article D.3121-1 du code du travail cette disposition est uniquement prévue pour la contrepartie obligatoire en repos et non au repos compensateur de remplacement.

De ce fait, les magistrats ont indiqué qu’il fallait appliquer les dispositions subsidiaires du repos obligatoire si les modalités du repos compensateur de remplacement ne sont pas précisés.

B. Dans le cadre du compte épargne-temps.

Cependant, en l’espèce, le salarié avait épargner le temps de repos en cause sur son compte épargne-temps.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Or, selon la Cour les dispositions susvisées relatives à une carence dans le texte mettant en place ce repos de remplacement « **ne sont pas applicables aux jours de repos compensateur de remplacement affectés à un compte épargne-temps ».**

De ce fait, et malgré son raisonnement précèdent, la Cour s'oppose à la possibilité de laisser l'employeur imposer au salarié la prise de ses jours de repos compensateur de remplacement accumulés pour faire face au chômage partiel.

La Cour de cassation rend alors une décision logique au regard de l'article L.3151-1 du code du travail qui indique que **le compte épargne-temps est destiné à permettre au salarié d 'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.**

De plus, institué par les partenaires sociaux, le compte épargne-temps et ses modalités de fonctionnement sont déterminés en dehors de l'entreprise.

Cet arrêt constitue un rappel des règles à respecter par les employeurs, y compris en cas de difficultés économiques, concernant les temps de repos de leurs employés.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés