Image not found or type unknown

Le droit au repos du salarié

publié le **25/10/2011**, vu **12846 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Il peut arriver qu'un salarié ne prenne pas les jours de repos auquel il a le droit. Dans ce cas, il est prévu que l'employeur ne peut se contenter d'informer le salarié de ses droits à repos, il doit l'inciter à les prendre. Il est, à cet effet, prévu que l'absence de prise de repos par le salarié dans les deux mois de l'ouverture de ses droits, même s'il a en a été dûment informé, ne peut entraîner la perte de son droit à repos. Dans un arrêt du 9 mai 2007, en l'espèce, treize salariés d'une entreprise de transports routiers saisissent les prud'hommes le 30 septembre 2002 estimant ne pas avoir été remplis de leurs droits concernant le paiement d'heures supplémentaires et la prise de repos compensateurs. Ils souhaitaient obtenir le paiement de diverses sommes et de dommages et intérêts pour non respect de la législation sur les repos compensateurs. L'employeur s'oppose à cette demande en mettant en avant le fait qu'il a dûment informé les salariés de leurs droits à repos compensateurs, et que ces derniers en toute connaissance de cause ont refusé d'en bénéficier alors qu'il leur reconnaissait toujours le droit effectif à prendre lesdits repos acquis. La Cour de cassation rappelle en préalable qu'il résulte de l'alinéa 5 de l' article L. 212-5-1 du Code du travail, que l'absence de demande de prise de repos compensateur par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos et que dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans le délai maximum d'un an,

Il peut arriver qu'un salarié ne prenne pas les jours de repos auquel il a le droit.

Dans ce cas, il est prévu que l'employeur ne peut se contenter d'informer le salarié de ses droits à repos, il doit l'inciter à les prendre.

Il est, à cet effet, prévu que l'absence de prise de repos par le salarié dans les deux mois de l'ouverture de ses droits, même s'il a en a été dûment informé, ne peut entraîner la perte de son droit à repos.

Dans un arrêt du 9 mai 2007, en l'espèce, treize salariés d'une entreprise de transports routiers saisissent les prud'hommes le 30 septembre 2002 estimant ne pas avoir été remplis de leurs droits concernant le paiement d'heures supplémentaires et la prise de repos compensateurs.

Ils souhaitaient obtenir le paiement de diverses sommes et de dommages et intérêts pour non respect de la législation sur les repos compensateurs.

L'employeur s'oppose à cette demande en mettant en avant le fait qu'il a dûment informé les salariés de leurs droits à repos compensateurs, et que ces derniers en toute connaissance de cause ont refusé d'en bénéficier alors qu'il leur reconnaissait toujours le droit effectif à prendre lesdits repos acquis.

La Cour de cassation rappelle en préalable qu'il résulte de l'alinéa 5 de l' article L. 212-5-1 du Code du travail, que **l'absence de demande de prise de repos compensateur par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos et que dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans le délai maximum d'un an**

,

Elle affirme ensuite que **« si l'employeur se soustrait à la législation relative aux repos compensateurs, le salarié subit nécessairement un préjudice** » (Cass. soc., 9 mai 2007, pourvoi n° 05-46.029, arrêt n° 922 FS-P+B).

L'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit en plus des majorations de salaires à un repos compensateur dont le volume diffère selon la taille de l'entreprise et le rang des heures supplémentaires.

Afin que le droit à repos compensateur soit effectif, la loi impose à l'employeur d'informer régulièrement les salariés du nombre d'heures portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de paye.

Dès que le nombre d'heures atteint sept heures, ce document doit comporter en outre une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant que le congé doit être pris dans un délai maximum : 2 mois ou six mois depuis la loi du 19 janvier 2000 en cas d'accord collectif.

Cette information est essentielle car le salarié qui n'a pas été en mesure du fait de son employeur de formuler une demande de repos compensateur a droit à l'indemnisation de son préjudice.

Cette indemnisation comprend l'indemnité de repos compensateur visée à l'article L. 212-5-1 du Code du travail laquelle correspond à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait accompli son travail et l'indemnité de congé payé y afférente, le repos compensateur étant considéré comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 23 oct. 2001, n° 99-40.879, JSL, 20 déc. 2001, n° 92-4 ; Cass. soc., 22 févr. 2006, n° 03-45.385).

Pour la Cour de cassation, l'absence de relance de l'employeur a les mêmes conséquences indemnitaires que l'omission d'information du salarié sur ses droits à repos compensateur.

Dès lors que l'employeur n'a pas effectivement incité le salarié à prendre ses congés, il sera considéré comme s'étant « soustrait à la législation relative aux repos compensateurs » et le salarié du fait de l'inertie de l'employeur « subit nécessairement un préjudice » qu'il convient d'indemniser.

Pour échapper à cette sanction l'employeur doit être en mesure d'établir que face à l'inaction du salarié il lui a effectivement demandé de prendre ses repos et le recours à l'envoi d'une lettre recommandée ou contresignée par ce dernier permettra d'apporter cette preuve.

Si la loi n'encadre pas cette relance dans un délai précis, l'esprit du texte est de permettre une prise effective du repos et donc d'enjoindre le salarié « à temps » pour lui permettre de prendre son repos dans le délai d'un an.

Une injonction trop tardive pourrait être assimilée à un refus de l'employeur de laisser le salarié bénéficier de son repos compensateur, ouvrant également droit à indemnisation du préjudice subi.

Mon cabinet intervient en droit du travail pour vous assiter et vous représenter dans les litiges individuelles et collectifs.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés