

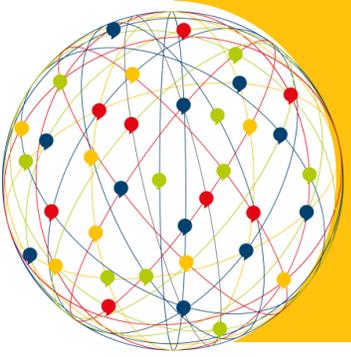
ATLANTES

AVOCATS

Temps de repos : quels droits pour les salariés ? Comment le CSE peut-il agir à leurs côtés ?



Conférence SalonCSE



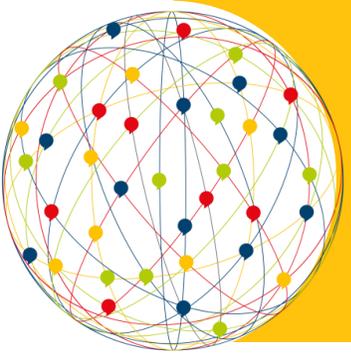
Le droit au repos, un droit à valeur constitutionnelle

"Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. "

➤ Art. 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948

*"Elle [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, **le repos et les loisirs.**"*

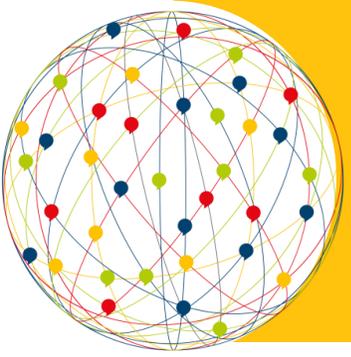
➤ Art. 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946



Le droit au repos, un sujet central de la lutte syndicale

- Loi du 9 septembre 1848 ramenant à **12** heures la durée maximale du travail.
- Loi du 30 mars 1900 limite cette durée à **10** heures par jour.
- Loi du 13 juillet 1906 établit le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers.
- La loi instituant les congés payés est votée à l'unanimité (592 voix) à la Chambre des députés, le 11 juin 1936. Votée au Sénat le 17 juin, elle est promulguée le 20 juin 1936.
- Loi du 21 juin 1936 institue la semaine de **40** heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines.
- L'Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés instaure les **39** heures hebdomadaires de travail, une **5^e** semaine de congés payés.
- Les lois dites « Aubry » (n° 98-461 du 13 juin 1998) et « Aubry 2 » (n° 2000-37 du 19 janvier 2000) instaurent la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures.

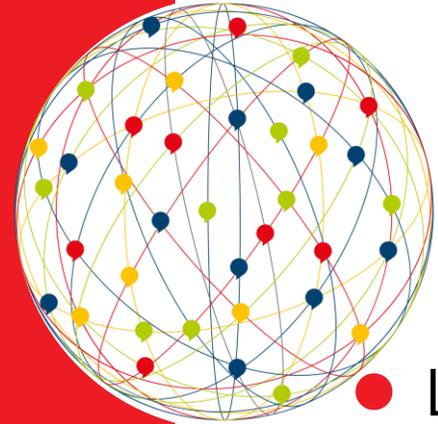




Le droit au repos, un droit consacré au niveau européen - non transposé en France

- Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail :
 - Droit à un congé annuel de 4 semaines sans distinction selon l'origine de l'absence :
 - « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. (...) » (Art.7)
 - Repos hebdomadaire (Art.3)
 - Temps de pause (Art.4)
 - Repos journalier (Art.5)





Récapitulatif des essentiels du droit au repos

(Art. L. 3131-1 c. trav/L. 3121-16/L. 3132-1)

● Le repos quotidien

- 11 heures consécutives entre deux prises de poste.
- Définit l'amplitude journalière de **13 heures** ($24 - 11 = 13$).



Il existe de très nombreuses exceptions et cas particuliers concernant ces sujets

● La pause

- 20 minutes consécutives dès que le temps de travail atteint 6 heures.
- peuvent être accordées à la suite immédiate de ces **6 heures** ou avant que ce temps ne soit écoulé.

● Le repos hebdomadaire

- Interdiction de travailler plus de **6 jours** par semaines
- **35 heures** consécutives par semaines civiles
- Priorité aux dimanches.





Rappel des dispositions légales (sauf stipulations conventionnelles plus favorables) :

- Le Code du travail conditionne le droit à CP au travail **effectif** :
 - Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables **par mois de travail effectif** chez le même employeur.
 - [Art. L.3141-3 du Code du travail](#)
 - Certaines périodes d'absence sont toutefois considérées comme du travail effectif pour l'acquisition des CP
 - [Art. L.3141-5 du Code du travail](#)
- Il en résulte les principes légaux suivants :
 - L'absence d'acquisition de CP durant les arrêts maladie non professionnelle
 - L'acquisition de CP sur un an (et pas au-delà) en cas d'AT ou de MP
 - L'absence de report des CP au retour du congé parental

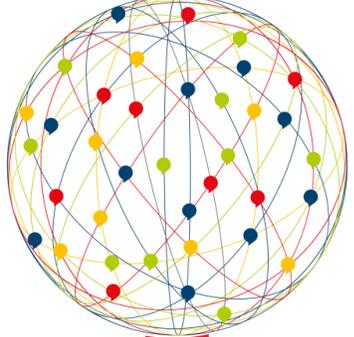




Revirement de la Cour de cassation

- Mise en conformité du droit français au droit européen :
 - **article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne relatif au droit au repos, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2009***
 - directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003
 - directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010
- Droit au report des CP non pris avant une absence pour maladie, AT ou MP
 - [Cass.soc., 28 sept 2011, n°09-70.612](#)
- Revirement par une série d'arrêts **13 septembre 2023** :
- **Consécration du droit à acquisition des congés payés durant les arrêts maladie, sans limitation de durée pendant les AT/MP**

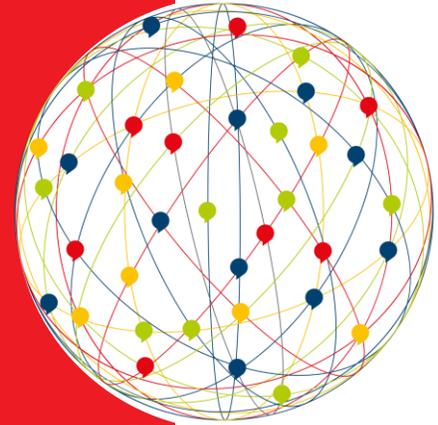




- le salarié placé en **arrêt maladie non professionnelle** acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail
 - [Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340](#)
- le salarié victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** dont le contrat de travail a été suspendu au-delà d'une durée ininterrompue d'un an peut prétendre à des congés payés au titre de cette période
 - [Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.368](#)
- le salarié, qui au début d'un **congé parental** disposait de congés payés qu'il n'a pas pu prendre, peut reporter ces congés payés jusqu'à la reprise de son activité à l'issue du congé parental
 - [Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-14.043](#)

Ces règles s'appliquent à tous les congés (congés payés **légaux** et congés **conventionnels**)





Jusqu'à quand peut remonter la demande ?

● Option 1 :

l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ce droit :

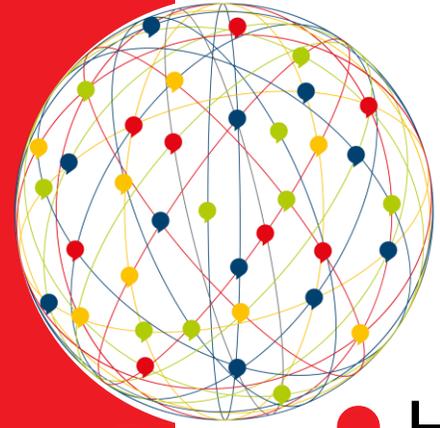
le délai de prescription court à l'expiration de la période de prise de congés (généralement au 31 mai)

● Option 2 :

l'employeur est dans l'incapacité de justifier avoir accompli les diligences afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé :

Illimité (*2009), le délai de prescription n'a pas commencé à courir





Quel est le délai de prescription?

● Hypothèse 1

Le contrat de travail est en cours d'exécution :

2 ans en matière d'exécution du contrat

demande à bénéficier des congés payés

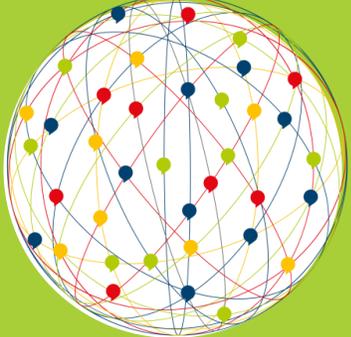
● Hypothèse 2

Le contrat de travail a été rompu :

3 ans en matière de rappel de salaire :

demande d'une indemnité compensatrice de congés payés

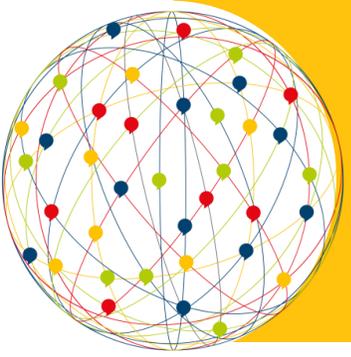




Décision CJUE 9 novembre 2023

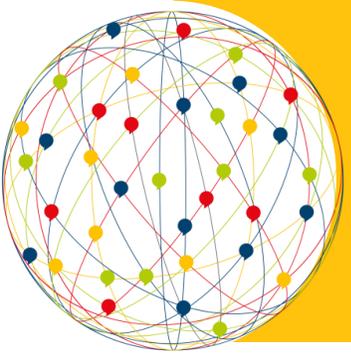
- La CJUE a admis que le droit à report des congés payés puisse être limité dans le temps par :
 - une « *réglementation nationale* » ;
 - des « *dispositions ou pratiques nationales, telles que des conventions collectives* »
- En revanche, il ne lui appartient pas de se prononcer pour encadrer la durée du report des droits à congés payés (...mais elle a déjà admis 15 mois suivant la période de prise – et estimé 9 mois insuffisants)
- Elle renvoie aux législations nationales le soin de déterminer la période pendant laquelle un salarié peut acquérir des congés payés durant un arrêt maladie.





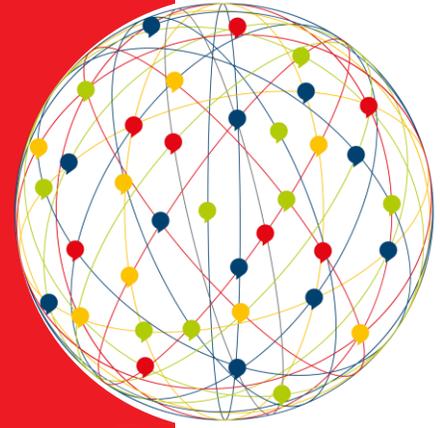
2 questions prioritaires de constitutionnalité (QPC)

- Renvoi au Conseil constitutionnel par la Cour de cassation de 2 QPC :
 1. *La constitutionnalité, au regard du droit au à la santé et au repos garantis par l'article 11 du Préambule de 46, des dispositions légales privant le salarié en arrêt maladie de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en arrêt pour maladie professionnelle d'acquérir des congés au-delà d'un an*
 2. *La constitutionnalité de la différence de traitement opérée entre salariés, au regard du droit à congés payés, selon le caractère professionnel ou non de l'arrêt maladie (la requérante soutient que la différence de traitement est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit)*



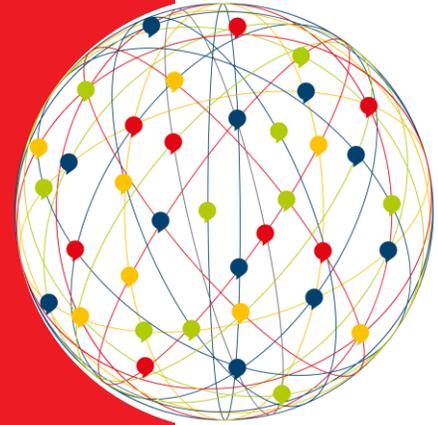
2 questions prioritaires de constitutionnalité (QPC)

- Le verdict du Conseil constitutionnel est tombé le 8 février 2024 :
 - Les règles d'acquisition des CP pendant la maladie **ne portent pas atteinte aux droits au repos et à la santé protégés par le Préambule de la Constitution de 1946.**
 - L'existence de règles d'acquisition différentes selon qu'un salarié est en arrêt pour maladie non professionnelle ou AT/MP **ne porte pas non plus atteinte au principe d'égalité** (c. constit., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9)



Certains secteurs peuvent être déjà partiellement en conformité

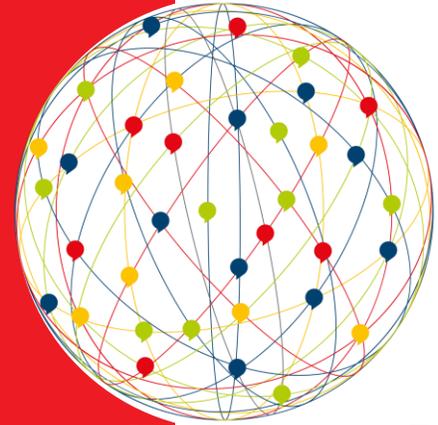
- Des dispositions conventionnelles permettent déjà aux salariés d'acquérir des droits à congés payés pendant une partie d'un arrêt de travail.
- Ex :
 - CCN 1966 art. 22
 - Nouvelle CCN métallurgie art. 84
- Les salariés et représentants du personnel peuvent avoir intérêt à effectuer un contrôle dans les accords appliqués dans l'entreprise



Amendement du 15/03/2024 1/4

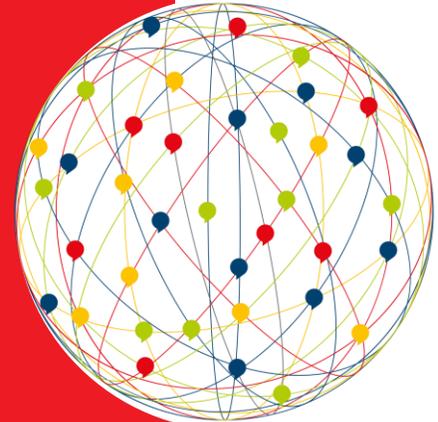
- Pour faire suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ayant reconnu l'acquisition de congés pendant l'arrêt maladie, le Gouvernement a déposé ce vendredi 15 mars un amendement visant à mettre en conformité le Code du travail avec le droit de l'Union européenne, tout en limitant les impacts.
- **L'amendement a été adopté, sans modification, par l'Assemblée nationale, le 18 mars.**





Amendement du 15/03/2024 2/4

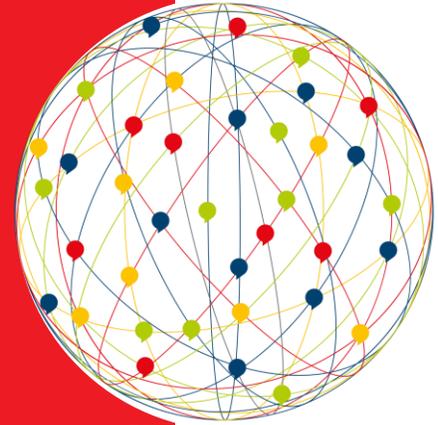
- Dans le cadre de ce projet le nombre de jours de congés acquis pendant un arrêt pour accident ou maladie non professionnels serait limité à :
 - 2 jours ouvrables par mois ;
 - 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) par période de référence.
- Cette limite ne concernerait pas les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, au titre desquels le salarié continuerait à acquérir 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines) par an.



Amendement du 15/03/2024 3/4

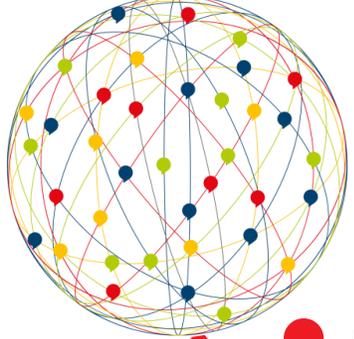
- Le projet introduit **un droit au report des congés** lorsque les salariés n'ont pas pu les prendre en raison d'une maladie ou d'un accident.
- **Fixé à 15 mois**, ce délai de report démarrera à compter de la date à laquelle le salarié reçoit l'information de son employeur sur les congés dont il dispose, celle-ci devant être donnée dans les **10 jours** de la reprise d'activité par l'employé.





Amendement du 15/03/2024 4/4

- Selon le projet d'amendement, ces règles s'appliqueraient de manière **rétroactive**, pour les arrêts remontant jusqu'au 1er décembre 2009.
- Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant l'entrée en vigueur de la loi, la mesure ne serait rétroactive **que sur 3 ans au maximum**.
- Quant aux salariés dont le contrat est toujours en vigueur dans l'entreprise qui souhaiteraient introduire une action en cours d'exécution de leur contrat de travail pour réclamer des congés payés qu'ils auraient dû acquérir pendant des périodes d'arrêt maladie (remontant jusqu'au 1er décembre 2009 au plus tôt), **ils auraient 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour réclamer leurs droits passés.**



Moyens d'action

● CSE :

- Inscription du point à l'ordre du jour
- Questions sur le traitement du passé et mise en œuvre pour l'avenir

● Organisations Syndicales :

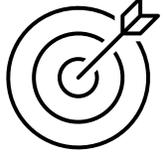
- Information des salariés
- Négociation : CET, plan de formation, périodes de prise des congés
- Support actions individuelles
- Actions collectives au nom de l'intérêt collectif de la profession ?

● Salarié en individuel :

- Tentative amiable
- Contentieux

Accompagnement
ATLANTES





Atlantes Avocats :

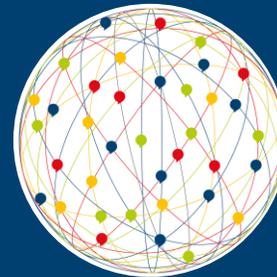
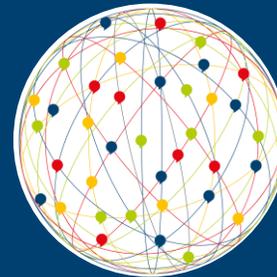
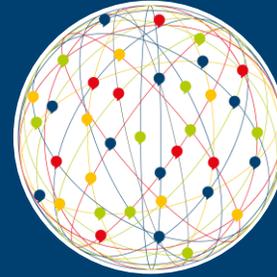
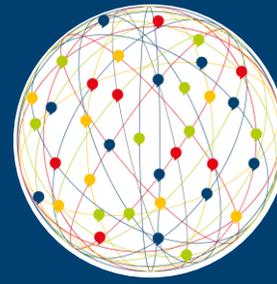
un cabinet d'avocats dédiés aux salariés et agents de la fonction publique

Notre constat :

Un droit du travail en régression ce qui nécessite d'autant plus de connaître ses droits pour rééquilibrer les relations de travail.



En réponse, Atlantes réunit dans son équipe toutes les compétences et l'engagement nécessaires pour vous former, vous assister, vous conseiller, vous défendre.



Assistance juridique

Conseil Négociation

Contentieux

Formation

en collaboration avec

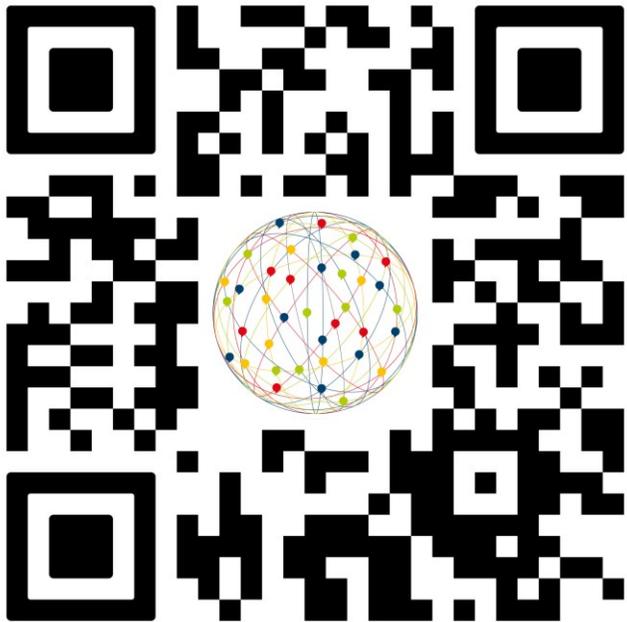
PROMETEA
FORMATION EXPERTE & ENGAGÉE

ATLANTES
AVOCATS



ATLANTES

AVOCATS



MERCI

21-21bis rue du Champ de l'Alouette - CS 51514 - 75648 PARIS Cedex 13 Tél 33 (0)1 56 53 65 00
SELARL au capital de 598 800 € - 445 382 344 RCS Paris - FR 77 445 382 344

ATLANTES
AVOCATS

