

# VÉRIFICATION DE LA PRISE DES JOURS DE REPOS PAR LES SALARIÉS AVANT LE 31/12

La fin d'année approche : c'est le moment de (re)vérifier les compteurs de repos de vos salariés.



**QUEL QUE SOIT LE TYPE DE REPOS (CONGÉS PAYÉS, REPOS FORFAIT JOURS, RTT), IL EST IMPORTANT DE S'Y INTÉRESSER CAR CELA EST RATTACHÉ À L'OBLIGATION DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR.**

Cette obligation concerne :

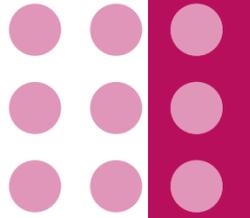
La santé  
psychologique des  
salariés

la santé/sécurité  
physique

En cas **d'accident du travail** ou de **situation de burn-out** par exemple, l'attitude de l'employeur et donc notamment le fait qu'il fasse en sorte que les divers repos de ses salariés soient pris sera étudié. Cela peut donc déboucher, par exemple, sur la caractérisation d'une **faute inexcusable de l'employeur** en cas d'accident du travail.



# REPOS DES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS



Les salariés en forfait-jours bénéficient de jours de repos en plus des 5 semaines légales de congés payés.

Pour l'année 2022, les salariés en forfait jours ont 10 jours de repos

Quel que soit le cycle de 12 mois consécutifs sur lequel votre entreprise organise ses forfaits-jours, les jours de repos sont à prendre sur l'année civile en cours et donc avant le **31 décembre** de chaque fin d'année civile.



En principe, l'employeur a pu détecter un compteur de repos trop important en avance puisqu'il est dans l'obligation d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail ; souvent, cela passe par un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées.



## SI LE SALARIÉ EN FORFAIT JOURS N'A PAS PRIS L'INTÉGRALITÉ DE SES REPOS, IL VA DÉPASSER LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PRÉVUS AU CONTRAT. CELA IMPLIQUE :

- Une majoration du tarif journalier à raison **d'au moins 10%** (=plancher légal), voire plus si l'accord collectif de travail sur lequel est fondé le forfait prévoit une majoration plus favorable.

- En cas de saisine du Conseil de prud'hommes sur ce point, et dans la mesure où le rachat de jours de repos n'aura pas été formellement consenti par le salarié, les juges ne seront pas tenus par la majoration légale ou conventionnelle et pourront décider **d'une majoration supérieure.**

# Comment réagir si je réalise que le compteur de repos forfait jours est important en cette fin d'année 2022 ?

## 1e SOLUTION

L'employeur peut proposer au salarié de poser ses congés de Noël en jours de repos forfait-jours pour en solder un maximum avant le 31.12.2022.



Attention, selon les prévisions de l'accord collectif de travail sur lequel est fondé le forfait, il est possible que ce dernier ne permette pas à l'employeur d'imposer la prise des repos.



## 2e SOLUTION

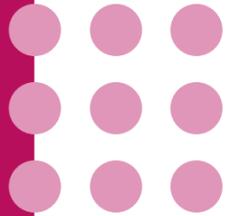
Evoquer avec votre salarié concerné le rachat de ses jours de repos en bonne et due forme et en cas d'acceptation le formaliser par un écrit, signé et remis en deux exemplaires.



Attention : la majoration d'au moins 10% (voire un minimum > prévu par l'accord collectif) s'applique.

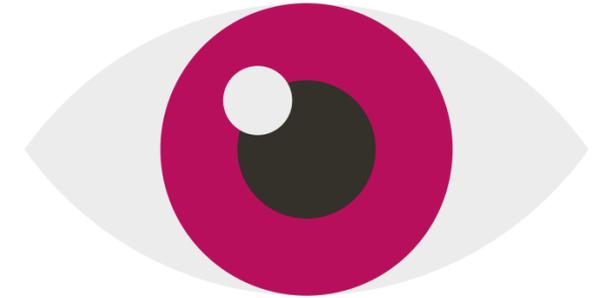
Par ailleurs, il faut vérifier si l'accord collectif de travail prévoit une limite de jours travaillés en cas de rachat de jours de repos ; à défaut, la loi fixe ce maximum à 235 jours.





# UN ŒIL SUR LES CONGÉS PAYÉS DE L'ANNÉE DE PRISE EN COURS

Afin d'anticiper, il peut également être intéressant de se pencher sur le solde de congés payés de l'année en cours.



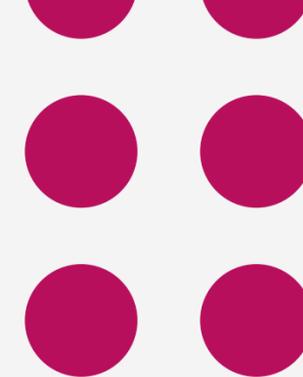
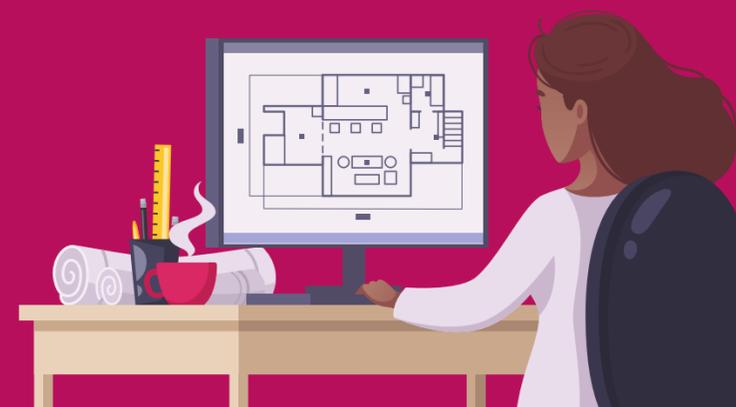
En principe, la période de prise de du 1er mai N+1 par rapport à l'acquisition et court jusqu'au 31 mai N+2.

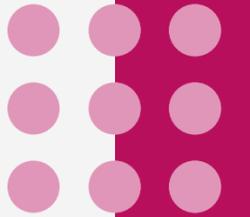
- 
- 
- 
- 
- 

En faisant le point dès maintenant, l'employeur peut donc anticiper un éventuel solde important de CP à solder avant le 31 mai 2023 ; aussi bien pour respecter les formalités entourant la prise des congés payés, qu'au regard de l'activité prévisible de l'entreprise.

## **RTT (= JOURS ACQUIS EN CONTREPARTIE D'UNE DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE > À 35H ET JUSQU'À 39H ET MIS EN PLACE LORS DU PASSAGE DE 39H À 35H)**

Si vos salariés bénéficient de RTT, il s'agit de se reporter à l'accord collectif qui les a mis en place à l'époque dans votre entreprise, et ce pour vérifier l'échéance de prise de ces jours et les modalités de prise de tels jours ; cette échéance pouvant donc être l'année civile.





# **Stengelin** | Ressources humaines

Ce document est partagé à titre informatif.

L'équipe Stengelin reste à votre écoute pour toute demande complémentaire afin de vous accompagner et de vous conseiller au mieux dans vos démarches

