

La privation de repos : un sujet à part

TEMPS DE TRAVAIL Publié vendredi 13 septembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



La Cour de cassation, par un arrêt du 4 septembre 2024 (Cass. soc., 4-9-24, n°23-10520), vient clarifier les conséquences indemnitaires de la violation du temps de repos du salarié durant l'exécution du contrat de travail, une fois que ce dernier a été rompu.

En l'espèce un salarié est engagé comme VRP. Il sera licencié quelques années plus tard. Il saisit alors le conseil de prud'hommes afin de remettre en cause son licenciement.

En appel, l'employeur est condamné à verser un « *rappel d'indemnité de licenciement* ». L'employeur fait grief à l'arrêt de lui enjoindre à verser ce complément et forme alors un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur avance que l'indemnité pour violation du temps de repos à laquelle il a été condamné, a une nature indemnitaire, de sorte qu'elle ne pouvait pas entrer en compte dans l'assiette de calcul aussi bien de l'indemnité de licenciement que de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur, d'une certaine manière, formule que l'indemnité pour violation du temps de repos ne peut pas venir gonfler les indemnités de rupture.

La Cour de cassation accueille favorablement l'argument de l'employeur.

Elle rappelle dans un premier temps que le salaire à prendre en compte pour le calcul des indemnités de rupture est « *selon la formule la plus avantageuse, soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, soit le tiers des trois derniers mois* ».

Elle rappelle ensuite, que si la formule retenue est celle du tiers des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Enfin, elle affirme et c'est ici le point essentiel de cet arrêt, que l'indemnité due au salarié au titre des contreparties obligatoires en repos qui n'ont pas été prises, a la nature de dommages-intérêts. Cette indemnité n'a pas la nature de salaire. Elle n'a donc pas à être prise en compte dans le calcul des indemnités de licenciement et de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Formulée d'une autre manière, l'indemnité versée au titre de la contrepartie obligatoire en repos non prise, doit faire l'objet d'un paiement à part, et ne peut pas venir augmenter les indemnités de rupture.

La distinction des postes de préjudice n'est pas nouvelle.

Il en va ainsi, par exemple des congés payés qui n'ont pas pu être pris. L'indemnité de congés payés fait l'objet d'un paiement à part, aux côtés des indemnités de rupture (licenciement, préavis, licenciement sans cause réelle et sérieuse), voir en ce sens un arrêt du 14 décembre 2005 (Cass. soc., 14-12-05, n°03-45318).

On retiendra donc que des préjudices distincts doivent être réparés séparément, fût-ce de la même manière, au moyen d'une indemnité.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Indemnité](#) [#Salaire de référence](#) [#Temps de repos](#) [#Temps de travail](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 9 au 13 septembre 2024**
13 septembre - PDF - 401.6 kio

Sur le même sujet

Hôpitaux de Paris : Quatrième grève en moins d'un mois

Après les grèves des 21, 28 mai et 11 juin, les personnels de l'AP-HP se sont mobilisés le 18 juin contre la réorganisation des 35 heures proposée par leur direction. Le projet initial a été retiré mais des points de litige demeurent. « La direction veut un état des lieux partagé, mais notre (...)

Quand le numérique cache un renforcement du lien de subordination

Après Le management au 21^e siècle puis Les nouvelles formes d'emplois et d'entreprises, les Matinales des modes d'organisation du travail, initiées par la confédération FO en mai 2016, ont consacré leurs travaux du 7 février aux Nouveaux modes d'exercice de l'activité et d'organisation du travail.

MOUVEMENT OUVRIER

[Histoire] La bataille du temps de travail

L'amélioration des conditions de travail a toujours été une revendication du mouvement ouvrier de par le monde. La durée du temps de travail est l'un des chapitres les plus importants de ce combat. Et les différences sont encore énormes d'un pays à l'autre.

SUD RADIO LE 24 JUIN 2020

Yves Veyrier, Secrétaire général de FO, était l'invité de Patrick Roger

Yves Veyrier, secrétaire général Force Ouvrière, est l'invité politique du Grand Matin Sud Radio du 24 juin, jour de rencontre entre le président de la République et les partenaires sociaux.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

[Notre organisation](#)

[Adhérer à FO](#)

[Rapports financiers](#)

[Votre email](#)



© Force Ouvrière 2024
— tous droits réservés

[Contactez FO](#)

[Espace Presse](#)

[Mentions légales](#)

[Politique de confidentialité](#)

[Plan du site](#)
