



Jours de RTT non utilisés en raison d'arrêt maladie

Par RS92

Bonjour,

Aujourd'hui, lorsque le salarié ne peut prendre ses congés annuels au cours de la période prévue, en raison d'absences liées à une maladie, à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ceux-ci sont reportés après la reprise du travail. C'est très clair et il y a plusieurs jurisprudences pour confirmer.

Mais qu'en est-il des jours de RTT non utilisés en raison d'arrêt maladie? Etonnamment, quand il s'agit de RTT, le web est muet. Tous les articles et toutes les jurisprudences concernent les congés payés. Quelqu'un sait-il si les jours de RTT suivent les mêmes règles que les congés payés et où l'on peut trouver les références juridiques?

Merci pour vos réponses.

Par janus2

Bonjour,

Concernant les RTT, il faut se reporter à l'accord RTT en vigueur dans l'entreprise.

Par RS92

J'ai relu l'accord avant de poser la question, et il n'y a aucun point concernant ce sujet. J'en conclus qu'on en revient à la législation. Serions nous dans un vide juridique? J'ai quand même un doute. Depuis quasiment un quart de siècle que les RTT existent, je serais surpris que le cas ne se soit jamais présenté.

Par yapasdequoi

Bonjour,

Les RTT sont destinés à compenser la différence entre 35h et 39h. Ils n'existent plus lors d'un arrêt de travail.

Par RS92

Merci, mais ce n'est pas la question.

J'acquière des RTT sur l'ensemble de 2023. L'accord stipule que je peux prendre ces RTT 2023 jusqu'en mars 2024, même s'ils ont été acquis au titre de 2023. Après ils sont perdus. Sauf que je suis en maladie depuis début 2024, ce qui n'était pas prévu. Alors quid du report de ces jours?

Après pour avoir beaucoup cherché (sans trouver la réponse), j'ai vu que dans le cadre d'un forfait jours avec attribution forfaitaire des jours de RTT en début d'année, les jours de RTT ne sont pas déduits pendant les jours de maladie (autrement dit, ils continuent d'exister).

Par janus2

Il n'existe pas de réglementation générale sur les RTT, comme je vous le disais au début, c'est l'accord RTT qui fait loi. S'il indique que les JRTT non pris sont perdus, sans rien préciser d'autre, ils sont perdus.

Par Prana67

Bonjour,

Les RTT sont du temps de travail qui est récupéré en général une heure pour une heure, contrairement aux heures sup qui sont majorées.

Comme c'est du temps de travail il ne peut pas juste disparaître du simple fait que pour une raison x ou y vous n'avez pas pu prendre une partie de ces heures. Ce serait considéré comme du travail dissimulé.

Votre accord doit prévoir ce qui se passe avec les heures non prises en fin de période (en général l'année civile). Ce qu'on voit le plus souvent c'est que les heures sont reportées sur la période suivante ou qu'elles sont payées comme des heures sup, c'est à dire avec les majorations.

Par janus2

Bonjour Prana67,

Dans mon entreprise, les JRTT non pris au 31 décembre sont bien perdus...

Par RS92

Merci Prana67 pour ce retour. Je suis d'accord avec vous, mais je ne trouve aucune loi, ni jurisprudence pour le faire valoir. Et la DRH m'a répondu, "c'est perdu". Je vais relire une nouvelle fois l'accord RTT. J'ai peut-être raté quelque chose.

@Janus2, ça ne me choque pas que l'on perde les jours restant de RTT en fin de période si on a eu tout loisir de les prendre. Mais si ce n'est pas le cas, je trouve ça très étrange.

Par jpgroussard

Bonjour RS,

l'employeur impose des dates limites pour poser les vacances et les RTT. Si vous êtes tête dans les nuages et oubliez de les poser, la balle est dans son camp et si vous ne lui êtes pas sympathique vous les perdez (la plupart du temps il y a entente ultérieure).

Si vous les posez avant ces dates limites vous êtes parfaitement couvert en cas de maladie et l'employeur vous les doit d'une manière ou d'une autre (à reporter ou à payer).

Cdt

Par Prana67

Dans mon entreprise, les JRTT non pris au 31 décembre sont bien perdus...

Un employeur n'a pas le droit de jeter à la poubelle des heures qui ont été travaillées. Il doit les payer ou les faire récupérer d'une manière ou d'une autre.

Je sais qu'il y a des accords d'entreprise qui disent que les RTT non pris sont perdus. Pour moi ces accords ne sont pas conformes à la loi.

Par RS92

Bonjour,

@jpgroussard

Les dates limites ne sont pas sur la pose, mais sur la prise effective des congés. Sinon ce serait trop simple, et il n'y aurait pas de problème. La question est donc de pouvoir prendre ses RTT avant la date limite de prise effective et quand on est à l'hôpital, je veux bien que l'on me dise comment on fait, mais ce n'est pas une question de tête en l'air je pense.

Dans les grandes entreprises avec plus de 100 000 employés, la sympathie ne change rien. Tout est processisé et informatisé. Les congés doivent être posés dans l'outil informatique sans dérogation possible et il n'y a pas d'entente possible avec quiconque.

@Prana67

J'ai relu l'accord, et il n'y a rien sur les jours de RTT que l'on n'a pas pu prendre pour cause de maladie. Mon seul espoir est de trouver une jurisprudence.

Par Prana67

J'ai relu l'accord, et il n'y a rien sur les jours de RTT que l'on n'a pas pu prendre pour cause de maladie. Mon seul espoir

est de trouver une jurisprudence.

Peut être pas spécifiquement pour cause de maladie mais de manière générale il doit y avoir un chapitre qui dit ce qui se passe avec les heures qui ne sont pas prises en fin de période. Sinon il faut secouer vos organisations syndicales pour qu'elles s'occupent de ça en partant du principe que j'explique plus haut : une heure travaillée ne peut pas disparaître, elle doit être payée, reportée ou récupérée d'une manière ou d'une autre.

Par jpgroussard

Bonjour NS,

Il se peut que vous ayez raison mais mon expérience personnelle sur quelques décennies (ainsi que celle de ma femme qui travaille encore ? par rapport à moi - dans une société de 358000 personnes) me dit le contraire.

Quelque part en février on devait poser les vacances entre juin-novembre et quelque part en septembre on devait poser les vacances entre décembre-mai.

Et je reste sur mon idée, qu'un employeur ne peut pas accepter qu'un employé arrive vendredi pour lui dire/ou qu'il pianote sur son espace sécurisé « je pars lundi en vacances pour trois semaines ».

Il nous est arrivé d'être malade pendant les vacances. On respectait la procédure (on ne s'est jamais posé la question - ni nous ni l'employeur - si elle est bonne ou pas ou s'il y a jurisprudence) : on informait l'employeur, on envoyait l'arrêt maladie ? pour commencer - par fax, email, photo et naturellement l'original par la poste et en fonction de l'activité de l'entreprise on rentrait à la date prévue ou on repoussait le retour du nombre de jours inscrit sur l'AM.

Cdt

Par RS92

@jpgroussard

Je vous propose de relire cette discussion par ce que je pense que vous n'avez pas bien compris la question. On ne parle pas de poser des jours au dernier moment ou d'arrêt maladie survenant pendant des congés RTT.

@Prana67

L'accord dit que les jours non pris au delà de la date limite sont perdus. J'ai posé la question à un contact syndical et la réponse fut immédiate : "on n'est pas à l'aise avec les RTT et on pense qu'ils ont le droit de les supprimer. Par contre sur les jours de cp, la loi est claire : ils ont obligation de prolonger la validité des jours. Et s'il ne le font pas, on monte au créneau."

Je vais continuer à les titiller coté syndicat.