



Garanties minimales de repos et droit à réparation.

NON-RESPECT DES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL ET MINIMALES DE REPOS

Le Conseil d'État a précisé le 18 juin 2024 que la violation des règles relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail, ainsi qu'aux durées minimales journalières et hebdomadaires de repos, peut porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents en les privant du repos auquel ils ont droit. **Cette seule violation constitue un préjudice pour lequel ils peuvent demander réparation.** En revanche, le non-respect du repos dominical n'ouvre droit à réparation que si l'agent prouve les préjudices subis.

En s'appuyant sur le droit de l'Union européenne, le Conseil d'État a décidé le 18 juin 2024 que la simple violation des règles relatives aux durées maximales de travail et minimales de repos cause un préjudice qui doit être indemnisé, rejoignant ainsi la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier 2022.

EXISTENCE ET DROIT A REPARATION DU PREJUDICE

Dans une affaire récente, le tribunal a relevé qu'entre juin 2019 et février 2020, un agent avait dû reprendre son service à cinq reprises à 6h45

après un repos de seulement 9h30 à 10 heures, inférieur à la durée minimale de 11 heures.

De plus, entre janvier 2019 et février 2020, il avait travaillé à douze reprises pendant une durée excédant en moyenne de deux heures la durée quotidienne maximale de 12 heures. Le tribunal a toutefois rejeté les demandes indemnitaires de l'agent, estimant qu'il se contentait de réclamer une réparation forfaitaire sans prouver ni même alléguer de préjudices personnels dus à l'irrégularité de son emploi du temps.

En statuant ainsi, le tribunal a commis une erreur de droit. Son jugement est annulé en ce qui concerne l'indemnisation des préjudices invoqués par l'agent résultant de la méconnaissance de la durée minimale de repos journalier et de la durée maximale de travail journalier.

Les hauts magistrats accordent à l'agent la somme de 3 000 euros en réparation de ce préjudice, en raison du caractère répété et substantiel des manquements commis par la métropole de Lyon, que cette dernière ne conteste pas. **La métropole avait fait valoir que les dépassements horaires avaient été compensés par le paiement d'heures**

supplémentaires. Pour la haute juridiction, cette circonstance ne saurait faire obstacle à l'existence

d'un préjudice et au droit à sa réparation.

Information sur les Règles de Comptabilisation des Heures de Travail et les Garanties Minimales de Repos

Il existe des règles très précises concernant la comptabilisation des heures de travail et le respect des garanties minimales de repos, qui s'appliquent à toutes les collectivités territoriales. Ces règles sont essentielles pour garantir la transparence, la sécurité et la santé de tous les agents. Les employeurs publics ont l'obligation de comptabiliser précisément les heures de travail effectuées par chaque agent. Cela inclut un décompte individuel. Un document doit être établi pour chaque agent, permettant de comptabiliser le temps de travail, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les périodes de congés et de repos.

Cadre Réglementaire et Jurisprudence :

Ces obligations sont encadrées par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, ainsi que par le Code du travail français. Des décisions récentes de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ont renforcé ces obligations :

- *Affaire C-514/20 DS contre Koch Personaldienstleistungen GmbH*** : La CJUE a jugé que les heures de congé annuel payé doivent être incluses dans le calcul des heures de travail donnant droit à une majoration pour heures supplémentaires.

- *Affaire C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contre Deutsche Bank SAE*** : La CJUE a statué que les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Ces règles et jurisprudences visent à garantir une gestion transparente et équitable du temps de travail, tout en protégeant la santé et la sécurité des agents.

Les collectivités territoriales qui ne respectent pas les garanties minimales de repos et de comptabilisation des heures de travail s'exposent à plusieurs risques :

1. **Sanctions Juridiques** : Le non-respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire peut entraîner des sanctions de la part de l'inspection du travail.
2. **Dommages et Intérêts** : Les agents peuvent réclamer des dommages et intérêts pour le non-respect de leurs droits.
3. **Responsabilité Pénale** : Cela inclut la mise en danger de la santé physique et mentale des travailleurs.
4. **Impact sur la Santé et la Sécurité** : Le non-respect des garanties minimales peut avoir des conséquences néfastes sur la santé et la sécurité des agents.
5. **Perte de Confiance et de Moral** : Le non-respect des droits des agents peut entraîner une perte de confiance envers l'administration et une baisse du moral des équipes, ce qui peut affecter l'efficacité et la qualité des services publics.



SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

Ensemble et pour tous

06 33 98 47 52 courrier.snt@gmail.com www.snt-cgc.fr

