



RTT : Durée de validité limitée, Est ce bien légal ?

Par **Merlin13**, le **09/11/2012** à **16:57**

Mon employeur a imposé une durée de validité pour nos RTT.

Par exemple le RTT acquis sur janvier doit impérativement être posé avant le 30 Avril sinon il est perdu.

Est-ce vraiment légal ?

A cause de notre grande activité, j'ai oublié 2 fois d'en poser assez tôt et je les ai perdu.

J'avoue avoir du mal à encaisser la sanction du fait que c'est pour le travail que je ne les ai pas posés...

Petite précision, notre convention collective est celle du Syntec (pas la plus obligeante envers les salariés).

Et le service RH se plie aux ordres de l'employeur, je n'aurai aucune réponse différente de ce côté là.

Par **P.M.**, le **09/11/2012** à **17:44**

Bonjour,

La Réduction du Temps de Travail implique un accord collectif de branche et/ou d'entreprise, il conviendrait donc déjà de le(s) consulter car l'employeur ne peut pas y déroger unilatéralement...

Par **Merlin13**, le **09/11/2012** à **19:42**

Ma question tiens bien à l'aspect "légal" de cette clause.

Je veut savoir si le patron a le droit de mettre ça dans l'accord.

Il ne faut pas se voiler la face, dans les petites entreprises comme la mienne, l'accord veut simplement dire que le patron dicte sa loi et qu'on l'accepte ou on se barre.

Ici, il a, dès le départ, mis cette règle qui me semble vraiment abusive.

Même si nous l'avons "acceptée" car c'était "ça ou rien" on peut surement dénoncer l'aspect abusif de cette clause particulière non ?

Par **P.M.**, le **09/11/2012** à **21:03**

Donc il y aurait un accord collectif concernant la RTT conclu dans les conditions légales qui comporte une telle clause car si c'est pour considérer que de toute façon l'employeur dicte sa Loi, alors ce n'est même pas la peine d'argumenter juridiquement...

Il faudrait donc en connaître textuellement la disposition...

En tout ca, merci pour votre attention...

Par **Merlin13**, le **10/11/2012** à **08:40**

Mis à part ça et une leçon sur les RTT et la façon dont les entreprises les mettent en place, je peux avoir la réponse à ma questions ?

Ce n'est pas une question de contexte. ma question est extrêmement précise.

Le patron a t-il le droit de mettre cette clause dans l'accord ?

Je pense que quelqu'un doit avoir la réponse à cette question, je veux savoir si je peux contester la perte de mes RTT pour cette clause qui me semble, à moi, abusive.

Ce malgré l'accord...

Par **P.M.**, le **10/11/2012** à **09:02**

Bonjour,

Je ne vois pas quelle leçon il y a, à part de rappeler les dispositions légales et je croyais que c'est ce que vous souhaitiez...

Vous voudriez donc maintenant contester un accord collectif conclu sans doute il y a plusieurs années, si tant est que vous ayez compris de quoi il s'agit et en refusant de répondre aux interrogations ce qui permettrait de vous éclairer pour savoir exactement ce qu'il y a dedans et notamment si les jours RTT sont acquis sur l'année ou sur 4 semaines...

Je laisse effectivement à d'autres la possibilité de vous répondre malgré votre manque de courtoisie la plus élémentaire et sur ce point aussi, vous avez sans doute besoin de leçon...

Par **Merlin13**, le **11/11/2012** à **22:23**

Je suis assez déçu de comprendre que vous preniez mon besoin d'avoir une réponse précise à une question précise pour un manque de courtoisie.

Ça n'est absolument pas le cas, je vous l'assure.

Ma question est assez précise je pense pour ne pas nécessiter des explications sur le contexte général des RTT.

Effectivement cet accord date de 2002 (de mémoire date de l'implantation des RTT dans les

entreprises de moins de 20 salariés).

Et après plusieurs années les difficultés commencent.

Je cherche juste une réponse précise sur cet aspect précis de l'accord, je ne cherche aucune polémique sur quelque autre point que ce soit.

Ne prenez donc pas la mouche comme ça chez ami, l'écrit est parfois trompeur quant au ton employé qui ne passe pas bien en dehors de l'oral :)

Ma question reste donc ouverte. J'espère seulement que quelqu'un sait si c'est LEGAL ou pas.

Merci encore.

Par **P.M.**, le **11/11/2012** à **22:47**

Bonjour,

On peut prendre comme une explication sur le contexte général de la RTT l'indication réitérée qu'il convient de se référer à l'Accord collectif spécifiquement applicable à l'entreprise...

Une réponse précise ne peut pas être donnée sans connaître ce qu'il contient et si tout en sachant qu'il existe vous vous refusez à le consulter c'est votre droit le plus strict mais il ne faut pas aller chercher une réponse ailleurs puisqu'elle s'y trouve déjà car en plus si vous êtes libre de poser les questions que vous voulez dans la forme qui vous convient, le répondeur peut le faire aussi comme il pense que c'est la manière la plus adéquate en fonction du sujet... Mais visiblement vous ne savez pas ce qu'est un accord collectif de branche et/ou d'entreprise qui n'a rien à voir avec la Loi...

Mais on peut aussi s'obstiner à vouloir considérer que ce qui est dans la Loi ne fait pas partie du contexte général...

Je vois quand même qu'à défaut de dire bonjour, vous savez enfin dire merci, ce qui est la moindre des courtoisies...

Par **Merlin13**, le **12/11/2012** à **14:33**

Bonjour,

Ça n'est pas très gentil de votre part d'essayer systématiquement de mettre la tête de ceux qui demandent votre aide dans le seau.

C'est franchement l'impression que j'ai. Comme quoi, vous voyez, les impressions peuvent être trompeuses.

Je suis sûr que vous avez la réponse à ma question mais que vous craignez de me la donner pour je ne sais quelle raison...

J'essaye tant bien que mal d'exprimer mon besoin et mes pensées de simple salarié face à ce qui lui semble un abus (à posteriori) et vous ne semblez intéressé que pas la discussion autour de ma soi disant impolitesse. Peut on passer outre sans d'autres remarques

désagréables ?

Je sais ce qu'est un accord j'ai lu ce dernier avant de le signer, oui ça fait longtemps, non je ne me suis pas méfié de cette clause...

Je sais parfaitement la place relative entre l'accord et la loi, si c'est ce qui vous gêne pour me répondre.

Je peux aussi reformuler ma question, sans doute.

Avez vous eu déjà connaissances d'entreprises où le RTT a une durée de validité plus limitée que celle de la loi ?

Autant que je sache, le RTT est légalement valable dans l'année d'acquisition, jusqu'au 31/12 il me semble (corrigez moi si je me trompe, bien sur).

Je ne connais aucune autre entreprise où les RTT ont une validité de seulement 3 mois.

Malgré l'accord, l'employeur a pu (en toute bonne foi) faire une erreur d'interprétation et créer une irrégularité dans le texte qu'il nous a proposé.

Cette reformulation vous aidera t-elle à me répondre ?

Merci d'avance.

Par **Merlin13**, le **12/11/2012** à **17:30**

Re bonjour,

Sujet clos, je viens de trouver dans des extraits pratique du SYNTEC concernant l'arrivée des RTT.

Il a fallu pas mal chercher pour trouver la bonne info mais ca y est.

"- la durée pendant laquelle ces jours de RTT seront pris (généralement durant l'année civile, mais on peut également trouver durant le "trimestre suivant l'obtention de ces jours", dans le cas particulier où ceux-ci sont accordés au fur et à mesure de la déclaration d'activité du salarié ou bien sont planifiés trimestriellement),

- le délai de prévenance (le plus souvent 1 mois, réduit parfois dans des cas d'urgence)."

Le SYNTEC avait donc bien prévu l'utilisation limitée au trimestre suivant l'acquisition du RTT.

Merci pour votre aide précieuse.

Par **sweach**, le **13/10/2015** à **15:34**

Merci Merlin d'avoir donné cette info, pmtedforum a pollué le poste plus qu'autre chose.

Pour ma part je suis obligé de poser tous mes RTT avant le 31/12 sinon ils sont perdu.

On a d'autres règles comme ne pas poser de semaine de RTT, ne pas cumuler les RTT, etc ...

Bref je me pose des questions avant de perdre des jours.

Par **P.M.**, le **13/10/2015** à **17:37**

Bonjour,

Beau record de commenter ce sujet 35 mois après, sauf que la réponse se trouvait bien comme je l'ai indiqué à de maintes reprises dans l'Accord de branche en Annexe de la Convention Collective que nous ne risquions pas de consulter puisque nous ne la connaissions pas...

Vous confirmez également que des modalités particulières figurent dans l'Accord d'entreprise...

CQFD, merci à vous...

Par **Anonyme111**, le **31/10/2015** à **00:40**

Merci à pmtedforum, la réponse était donc bien dans la convention collective, et merci à Merlin13 d'avoir partagé sa recherche dans synctec.

C'est également ma convention et je me posait ma même question, vous m'avez fait gagné le temps des recherches car cette page est le premier résultat dans google pour "duree validitee RTT".