

Indemnisation des jours de réduction du temps de travail (JRTT) non pris

(Cass. Soc., 18 mars 2015, n° 13-16369)

Pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation s'est prononcée, dans un arrêt du 18 mars 2015, sur le sort des jours de RTT acquis mais non pris avant la fin de la période de référence. La question se posait en effet de savoir si les jours de RTT non pris ouvrent automatiquement droit à une indemnité pour le salarié.

Dans cette affaire, un salarié a été engagé à compter du 18 octobre 2004 en qualité de directeur technique. Licencié le 12 décembre 2008 avec dispense de préavis, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en rappel de salaires, notamment au titre de 10 jours de RTT acquis mais non pris, et de 3 jours représentant le nombre de jours de RTT qu'il aurait acquis s'il n'avait pas été dispensé d'exécuter son préavis.

S'agissant des 10 jours de RTT acquis mais non pris par le salarié, l'employeur faisait valoir qu'aucun accord de réduction du temps de travail n'envisageait le paiement de ces jours non pris.

Et concernant les 3 jours de RTT non acquis du fait de la dispense de préavis, l'employeur considérait que le droit éventuel à des jours de RTT ne pouvait résulter que d'un travail effectif et qu'un tel droit ne saurait donc se constituer durant une dispense de préavis, par définition non travaillée.

Après avoir relevé que le salarié aurait pu prétendre à 3 jours supplémentaires s'il n'avait pas été dispensé de l'exécution du préavis, la Cour d'appel a retenu, s'agissant de la demande relative aux congés, que tout salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris. En l'espèce, dans le dernier bulletin de salaire, l'employeur avait reconnu que 10 jours de congés lui étaient dus.

Mais les Hauts magistrats ne sont pas de cet avis et censurent les juges du fond. Ils énoncent en effet qu'à défaut d'accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur. En l'espèce, la Cour d'appel n'a pas fait ce constat, l'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel de Paris.

Il est intéressant de souligner ici que, pour décider d'indemniser les 10 jours de RTT acquis mais non pris, les juges du fond ont tout simplement transposé les règles applicables en matière de congés payés qui reconnaissent au salarié un droit à une indemnité compensatrice lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit (C. trav., art. L. 3141-26, al. 1^{er}). Ce raisonnement par analogie n'a donc pas été suivi par la Cour de cassation.

La Cour d'appel de renvoi devra alors déterminer si le salarié a été ou non dans l'impossibilité de prendre ses jours de RTT du fait de son employeur.

Si au moment de la rupture du contrat de travail, la période de prise de jours de RTT était écoulée, les juges devront sans doute rechercher si le salarié avait été informé ou non du nombre de jours de RTT qu'il avait acquis et s'il était en mesure de les poser ou non.

Si au moment de la rupture du contrat de travail, la période de prise était en cours, ils imputeront probablement à l'employeur l'absence de prise de ces jours, en considérant que le licenciement a interrompu la période de prise et que le salarié a été mis dans l'impossibilité de poser ses jours de RTT.

Ensuite, concernant les 3 jours de RTT non acquis du fait de la dispense de préavis, l'article L. 1234-5 du Code du travail prévoit que la dispense de préavis ne doit entraîner aucune dispense de préavis par l'employeur et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à la fin du contrat.

La Cour de cassation, en l'espèce, a d'ailleurs considéré que l'employeur ne peut priver le salarié du bénéfice des jours de RTT auxquels celui-ci aurait pu prétendre s'il avait travaillé durant le préavis (Cass. Soc., 8 avril 2009, n° 07-44068). La Cour d'appel de renvoi devrait alors probablement imputer à l'employeur la non-prise de 3 jours de RTT non acquis et accorder au salarié une indemnité compensatrice.

In fine, on retiendra que lorsqu'un accord collectif ne prévoit pas l'indemnisation des jours de RTT acquis mais non pris, le salarié est en droit d'obtenir le paiement de ces jours s'il démontre que l'absence de prise est imputable à son employeur.

Afin d'éviter d'indemniser ces jours au-delà de la période de référence ou lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur devrait s'assurer que le salarié a bien été informé du nombre de jours de RTT qu'il a acquis et que l'organisation de son temps de travail lui permet bien de les poser durant la période de référence. Si tel est le cas, si effectivement le salarié a été informé de ses jours et qu'il a la possibilité matérielle de les poser, à défaut de les avoir pris, ces jours seront perdus et non indemnisés. En revanche, l'employeur devra sans doute allouer une indemnité compensatrice s'il n'a pas mis le salarié en mesure de les poser. ■



Parution

Convention collective nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises

Cette nouvelle édition 2015 regroupe l'ensemble des textes, Cavenants et accords relatifs au personnel des Services de santé au travail interentreprises. Le bon de commande est disponible sur le site Internet des Editions Docis.

Nouveau

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com

Convention
Collective
Nationale

des Services
de Santé au Travail
Interentreprises

Edition 2015