



## Vers un encadrement jurisprudentiel du régime des jours de RTT ?

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (RTT) est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. Cet accord va notamment fixer le régime des jours de RTT, qui varie donc d'une société à une autre. Néanmoins, la jurisprudence a récemment déterminé deux règles générales.

### L'indemnisation des jours de RTT non pris lors de la rupture du contrat de travail est-elle systématique ?

Aucune disposition légale ou réglementaire ne précise le sort des jours de RTT non pris lors de la rupture du contrat de travail.

Le 18 mars 2015, la Cour de cassation prend pour la première fois position sur cette question : le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice de RTT si l'accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail l'a prévu. Dans le cas contraire, les jours de RTT non pris dans le délai sont perdus, à moins d'établir que l'employeur n'ait pas mis le salarié en mesure de les poser.

L'affaire concerne un salarié licencié pour motif personnel avec dispense d'exécution du préavis. À l'occasion de la contestation de son licenciement, il réclame le paiement de 13 jours de RTT non pris.

Pour sa défense, l'employeur se fonde sur le fait que l'accord collectif de réduction du temps de travail ne prévoit pas le paiement des jours de RTT non pris.

La cour d'appel de Paris donne satisfaction au salarié, considérant que tout salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris.

Telle n'est pas la solution retenue par la Cour de cassation, selon elle, en l'absence d'indemnisation prévue par un accord collectif, les jours de RTT non pris n'ouvrent droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.

Reprochant aux juges d'appel de ne pas avoir apportée cette preuve, la Haute juridiction a annulé l'arrêt de la cour d'appel et donc la condamnation au paiement des 13 jours de RTT. L'affaire sera renvoyée devant la cour d'appel et à nouveau jugée.

→ En pratique : en présence d'un solde positif de jours de RTT lors de la rupture du contrat, il faut donc consulter l'accord collectif de réduction du temps de travail :

- Soit cet accord prévoit le paiement des jours de RTT non pris sur la période de référence. Dans ce cas, l'employeur doit indemniser le salarié pour chacune de ces journées.
- Soit l'accord ne se prononce pas sur le sort des jours de RTT acquis, en cas de rupture du contrat. Dans ce cas, le salarié ne pourra en revendiquer le paiement que s'il démontre, que l'employeur ne l'a pas mis en mesure de prendre l'ensemble de ses repos.



## Vers un encadrement jurisprudentiel du régime des jours de RTT ?

### **L'employeur peut-il utiliser les droits à repos épargnés par les salariés dans un CET sans leur accord ?**

Les possibilités et conditions d'utilisation du compte épargne-temps (CET) sont déterminées par l'accord collectif ayant institué le compte.

À l'occasion d'un arrêt rendu le 18 mars 2015, la Cour de cassation précise que l'employeur ne peut même pour faire face à une baisse d'activité et éviter un chômage partiel:

- Imposer unilatéralement aux salariés de mobiliser les jours de repos qu'ils ont individuellement choisi de placer sur le CET.
- Contraindre les salariés à poser leurs jours de RTT sur une période de baisse d'activité alors même que l'accord collectif permet aux salariés de choisir la date de ces derniers.

Dans les deux cas, leur accord exprès est indispensable.

Les salariés ont donc obtenu gain de cause. L'entreprise a été condamnée à leur rembourser ces jours de repos prélevés unilatéralement.