



REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT ET JOURS DE RTT : UNE DIFFÉRENCE DE NATURE QUI N'EST PAS SANS CONSÉQUENCE PRATIQUE

Dans une affaire jugée le 26 janvier 2022 et figurant en bonne place dans la dernière lettre de la chambre sociale, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la nature d'un repos compensateur de remplacement par rapport à des jours de RTT. Derrière la question théorique, un enjeu tout à fait pratique dans cette affaire : l'employeur pouvait-il considérer que ces repos étaient perdus s'ils n'étaient pas pris dans le délai prévu par l'accord collectif pour les jours de RTT ?

Source : Cass. soc. 26 janvier 2022, n° [20-11861](#) FSB sur le premier moyen du pourvoi incident

Le contexte de l'affaire

L'affaire jugée le 26 janvier 2022 concernait un employeur qui avait été condamné à payer à un salarié des dommages-intérêts en réparation des repos compensateurs de remplacement non pris.

Le point qui posait difficulté dans ce litige était l'appréciation de la nature des **repos compensateurs de remplacement** en comparaison avec les **jours de réduction du temps de travail** (RTT), ces deux dispositifs étant prévus par accord d'entreprise dans l'affaire qui nous intéresse.

Le repos compensateur de remplacement, pour remplacer le paiement d'heures supplémentaires

Pour mémoire, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent, dit « **repos compensateur de remplacement** ».

Ce mécanisme peut être prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (c. trav. [art. L. 3121-33](#), II, 2° ; c. trav. [art. L. 3121-24](#) à l'époque des faits).

Les jours de RTT, pour éviter le décompte d'heures supplémentaires

Par ailleurs, dans des cadres juridiques qui ont évolué au fil du temps, les employeurs ont mis en place (ou mettent encore en place) des dispositifs d'aménagement du temps de travail permettant de réduire la durée du travail via l'octroi de **jours de RTT** (de « réduction du temps de travail »).

Nombreux sont les accords collectifs qui ont ainsi permis aux entreprises de rester dans la limite de la durée légale du travail de 35 heures et d'éviter le décompte d'heures supplémentaires, en accordant des jours de RTT en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures hebdomadaires.

Une date limite de prise des jours de RTT peut être prévue, l'idée étant que le salarié ne puisse imposer leur monétisation s'il ne les prend pas.

En conséquence, et à défaut d'un 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 (cass. soc. 18 mars 2015, n° [13-16369](#), BC V n° 54).

Dans notre affaire, une confusion entre les jours de RTT et les repos compensateur de remplacement

Dans l'affaire qui nous intéresse, l'employeur se fondait sur un accord d'entreprise qui envisageait à la fois les cas d'attribution de jours de RTT et les cas d'attribution de repos compensateurs de remplacement.

L'accord d'entreprise en cause prévoyait la mise en œuvre des «35 h » par l'attribution de jours de repos sur l'année (RTT), les heures effectuées entre 35 h et 39 h hebdomadaires n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires.

Les **jours de RTT** devaient effectivement être **pris et soldés au 31 décembre de chaque année** (art. 5 de l'accord).

L'accord prévoyait également la récupération des heures effectuées au-delà de 39 h hebdomadaires sous la forme d'un repos systématiquement qualifié de **repos compensateur de remplacement** (art. 3 de l'accord). Selon l'employeur, la **clause de l'accord** qui prévoyait « que tous les jours de repos RTT soient effectivement pris et soldés au 31 décembre de chaque année » **renvoyait également aux repos compensateurs de remplacement**, lesquels devaient selon lui être soldés avant la fin de l'année civile en cours. À défaut, l'employeur considérait qu'il n'avait pas à les rémunérer.

Deux repos qui n'ont pas la même nature selon la Cour de cassation

Le raisonnement de l'employeur est censuré par la Cour de cassation.

Les juges précisent ainsi que les **repos compensateurs de remplacement**, qui en l'espèce avaient pour objet de compenser les heures de travail accomplies au-delà de 39 heures par semaine, **ne peuvent être confondus avec les jours de RTT** sur l'année, accordés en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures.

La clause de l'accord collectif imposant de solder les jours de repos RTT avant le 31 décembre de l'année ne concernait que ces jours de RTT.

Dès lors, aucune disposition de l'accord ne prévoyant les modalités de prise et d'information du repos compensateur de remplacement et le salarié ayant effectué des heures supplémentaires dont il n'avait pas obtenu le paiement, l'employeur était bien tenu au paiement de dommages-intérêts au titre des repos compensateurs de remplacement non pris.

Les précisions de la lettre de Cour de cassation

La lettre de la chambre sociale de janvier-février 2022 indique qu'il s'agit de la première fois où la Cour de cassation précise la nature des repos compensateurs de remplacement prévus par un accord d'entreprise. Elle souligne ainsi que les jours de repos **RTT** ont vocation à **éviter le paiement d'heures supplémentaires** et constituent une créance salariale.

À l'inverse, les jours de **repos compensateurs de remplacement** s'inscrivent dans une logique de **rémunération** des heures de travail effectuées au-delà du seuil de déclenchement des **heures supplémentaires**.

C'est cette différence de nature qui explique finalement la décision de la Cour de cassation.

https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/repos-compensateurs-de-remplacement-et-jours-de-rtt-une-difference-de-nature-qui-n-est-pas-sans-consequence-pratique?utm_source=MyActu&utm_medium=Email&utm_campaign=Veille