

Dernière mise à jour le 12 avril 2022

RCE et RTT : 2 dispositifs à bien distinguer

En matière d'organisation du temps de travail, existent notamment 2 notions : les RTT (Réduction du Temps de Travail) et les RCE (Repos Compensateur Équivalent) que la Cour de cassation vient récemment d'aborder...

Sommaire

- Rappel des principes généraux
- Organisation sous la forme de RTT
- Attribution de RCE
- L'affaire abordée par la Cour de cassation
- Présentation du contexte
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Références

Rappel des principes généraux

Organisation sous la forme de RTT

2 modes d'organisation existent en la matière.

Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
39 h (Soit 35h plus 4h)	31 h (Soit 35h moins 4h)	39 h (Soit 35h plus 4h)	39 h (Soit 35h moins 4h)

Le principe est que :

- Le salarié travaille 4 heures au-delà de la durée légale en semaine 1 ;
- Ces 4 heures sont utilisées en semaine 2 (heures RTT) ;
- Le salarié travaille 4 heures au-delà de la durée légale en semaine 3 ;
- Ces 4 heures sont utilisées en semaine 2 (heures RTT) ;

Sur 4 semaines, la durée hebdomadaire du travail est la suivante :

- Au regard du total des heures accomplies, le salarié a

RTT quadri-hebdomadaire

Ce mode d'organisation visé par les articles L 3122-6 et suivants du code du travail repose sur le principe suivant :

effectué 35 heures en moyenne par semaine (39 + 31 + 39 + 31 = 140 et 140 / 4 = 35).

RTT annuel

Ce mode d'organisation est abordé par les articles L 3122-19 et suivants du code du travail repose sur le principe suivant :

- Travailler plus de 35h en entreprise ;
- Mais atteindre une moyenne de 35h ;
- Par l'attribution de jours de repos (JRRT)

Rubriques	Explications
Mise en place	Elle nécessite un accord collectif.
Seuil déclenchement heures supplémentaires	Constituent des heures supplémentaires : 1. Les heures accomplies au-delà de 1.607 heures dans l'année ; 2. Les heures accomplies au-delà de 39 h ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, non déjà décomptées au titre du point 1.
Modalité prise repos	L'accord collectif fixe les modalités de prise des RTT

Attribution de RCE

Le RCE (Repos Compensateur Équivalent), autrefois dénommé RCR (Repos Compensateur de Remplacement) avant la loi LDSTT de 2008, vise à remplacer, en tout ou partie, le paiement d'heures supplémentaires par l'attribution de repos.

Nous distinguons ainsi :

1. Le RCE global : remplacement de la totalité des heures supplémentaires et de la majoration liée par l'attribution d'un temps de repos ;
2. Le RCE partiel : remplacement partiel des heures supplémentaires et de la majoration liée par l'attribution d'un temps de repos.

Une fiche pratique aborde cette organisation, avec beaucoup de détails, sur notre site :

<https://www.legisocial.fr/paie/gestion-de-paie/heures-supplementaires-regime-rce-2019.html> »

L'affaire abordée par la Cour de cassation

Présentation du contexte

Un salarié est engagé par une grande banque, le 15 mars 1983.

Ayant fait valoir ses droits à la retraite, le 31 mars 2016, le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment au paiement de jours de RTT et d'heures au titre du RCE.

Dans l'affaire présente, un accord d'entreprise prévoyait :

1. L'attribution de jours de RTT, au titre des heures réalisées au-delà de la durée légale, et dans la limite de 39h/semaine ;
2. L'acquisition d'heures de RCE, dans le cas où le salarié réaliserait plus de 39h sur une semaine.

En outre, l'article 5 du présent accord précisait que :

- Tous les jours de RTT devaient être utilisés et soldés au 31 décembre de chaque année.

Extrait de l'arrêt :

1°/ que l'accord collectif n° 45 relatif au règlement des dépassements d'horaires et de travail exceptionnel au sein de la (...) conclu le 25 juillet 2002 définit les principes et les modalités de règlement des dépassements d'horaires générés par différentes situations ; que quelles que soient les hypothèses de dépassement d'horaires au-delà de 39 heures visées par

l'accord (dépassements ponctuels, situations exceptionnelles de travail en dehors des jours habituellement travaillés, travail de nuit et temps de déplacement et d'intervention pendant les périodes d'astreintes), celui-ci prévoit la récupération des heures effectuées au-delà de 39 heures sous la forme d'un repos systématiquement qualifié de "repos compensateur de remplacement" ; que son article 5 intitulé "Suivi et contrôle des dépassements d'horaires" dispose que "Chaque fin d'année : Il s'agit de vérifier que le plafond de 1599 heures sur l'année n'est pas dépassé. Ce décompte est superflu dans la mesure où la (...) exige de ses salariés que tous les jours de repos RTT soient effectivement pris et soldés au 31 décembre de chaque année", ce dont il résulte que les "jours de repos RTT" renvoient nécessairement aux "repos compensateurs de remplacement", lesquels devaient être soldés avant la fin de l'année civile en cours ; qu'en jugeant qu'aucune disposition de cet accord ne prévoit un délai maximum pour prendre ces repos compensateurs de remplacement au prétexte que l'article 5 vise "les jours de repos RTT" et non les "repos compensateurs de remplacement",

L'interprétation de l'employeur dans l'affaire présente était que les dispositions prévues en matière de RTT renvoyaient « **nécessairement aux "repos compensateurs de remplacement", lesquels devaient être soldés avant la fin de l'année civile en cours** ».

C'est ce point que conteste présentement le salarié, qui réclame à ce titre le paiement d'un rappel de salaires et de dommages-intérêts en réparation des repos compensateurs de remplacement non pris.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Bordeaux, par arrêt du 28 novembre 2019, donne raison à l'employeur qui décide de se pourvoir en cassation.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, indiquant que les notions de jours de RTT et de repos compensateur de remplacement **sont 2 notions bien différentes**.

Prenant en considération l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise :

- Les RCE qui avaient pour objectif de compenser les heures de travail accomplies **au-delà de 39 heures par semaine** ;
- **Ne pouvaient être confondus avec les jours de RTT** sur

l'année, accordés en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures.

Il s'en déduisait que :

- La clause de l'accord collectif (article 5) qui imposait aux salariés de solde les jours de repos RTT acquis, avant le 31 décembre de l'année ne concernait que ces jours de RTT.

En conséquence :

1. Ayant été constaté que le salarié avait effectué des heures supplémentaires dont il n'avait pas obtenu le paiement ;
2. C'est à bon droit que la cour d'appel en avait déduit que l'employeur était tenu au paiement de dommages-intérêts au titre des repos compensateurs de remplacement non pris.

Pour terminer, nous remarquerons que la Cour de cassation insiste sur l'aspect suivant :

1. L'attribution de jours de RTT sur l'année, vise à permettre aux salariés d'exercer leur activité selon un rythme de 35 heures par semaine, les « **heures effectuées entre 35 heures et 39 heures ne sont pas des heures supplémentaires** » ;
2. Ce qui n'est pas le cas des RCE, qui visent réellement des heures supplémentaires, d'où la décision de la Cour de cassation présentement.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 3121-24 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, un accord collectif peut prévoir le remplacement en tout ou en partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par des repos compensateurs équivalents.

6. L'accord collectif d'entreprise n° 45 du 25 juillet 2002 relatif au règlement des dépassements d'horaires et de travail exceptionnel au sein de la (...) énonce en son article 2 que la mise en oeuvre des 35 heures s'effectuant par l'attribution de jours de repos sur l'année, les heures effectuées entre 35 heures et 39 heures ne sont pas des heures supplémentaires.

7. L'accord prévoit en son article 3 intitulé « Le principe : la récupération » que le principe est de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos équivalent en distinguant la situation d'un dépassement d'horaires au-delà

de 39 heures par semaine, dans les cas où le salarié ne peut pas récupérer les dépassements dans la semaine considérée qui sont reportés à la ou les semaines suivantes (au maximum dans le mois en agence) et dans les cas de dépassements d'horaires ponctuels, dûment justifiés et exécutés à la demande écrite d'un responsable, pour lesquels un repos compensateur de remplacement majoré est appliqué.

8. Aux termes de l'article 5 intitulé « Suivi et contrôle des dépassements d'horaires » du même accord, chaque semaine, la vérification de la durée hebdomadaire du travail de 39 heures (38 heures 45 effectivement travaillées) est assurée au moyen de la fiche de relevé des écarts (Agence) et des compteurs (Siège). Chaque fin d'année, il s'agit de vérifier que le plafond de 1 599 heures sur l'année n'est pas dépassé. Ce décompte est superflu dans la mesure où la (...) exige de ses salariés que tous les jours de repos RTT soient effectivement pris et soldés au 31 décembre de chaque année. Les heures dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel de 90 heures mais ouvrent droit au repos compensateur légal.

9. Il résulte de ces textes que les repos compensateurs de remplacement, qui ont pour objet de compenser les heures de travail accomplies au-delà de 39 heures par semaine, ne peuvent être confondus avec les jours de repos sur l'année accordés en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures, ces jours de repos, au titre de la réduction du temps de travail, étant les seuls visés par l'accord collectif, en ce qu'il impose que les jours de repos RTT soient soldés avant le 31 décembre de l'année.

10. Ayant retenu, d'une part, qu'il résultait de l'accord n° 45 du 25 juillet 2002 qu'aucune disposition ne prévoyait les modalités de prise et d'information du repos compensateur de remplacement en ce que l'article 5, qui exige que tous les jours de repos RTT soient effectivement pris et soldés au 31 décembre de chaque année, ne mentionnait pas les repos compensateurs de remplacement et, d'autre part, que le salarié avait effectué des heures supplémentaires dont il n'avait pas obtenu le paiement, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était tenu au paiement de dommages-intérêts au titre des repos compensateurs de remplacement non pris.

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de
pourvoi : 20-11.861
ECLI:FR:CCASS:2022:SO00127 Publié au bulletin

Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 26 janvier 2022
Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux,
du 28 novembre 2019