



Dispense de préavis

Les jours de RTT doivent être payés

La décision

En cas de dispense de préavis par l'employeur, celui-ci doit intégrer dans le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, le paiement des jours de RTT qu'aurait acquis le salarié et auxquels il aurait pu prétendre s'il avait continué à travailler pendant la période de préavis.

Références des arrêts cités :

- ◆ Arrêt du 02/07/2003 n°01-41728
- ◆ Arrêt du 08/04/2009 n°07-44068

Analyse et commentaires

Le préavis est le délai de prévenance que doit respecter l'employeur une fois le licenciement notifié avant de mettre fin définitivement à la relation de travail, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Toutefois et sous certaines conditions, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

L'une de ces conditions est que l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice de préavis. Celle-ci est égale aux salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période. De plus, le code du travail (article L1234-5 alinéa 2) précise que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

C'est précisément sur l'application de cette règle que la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée dans un arrêt du 8 avril 2009. Ainsi et pour la première fois, elle décide que le salarié a droit, au titre des mois de préavis dont il est dispensé, au paiement de ses jours de RTT.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de gestionnaire support

application en janvier 2002, a été licencié pour insuffisance professionnelle le 13 janvier 2005. Son employeur qui le dispense de l'exécution de son préavis, lui verse une indemnité compensatrice de préavis qui ne tient pas compte des jours de RTT au titre de la période. Le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale en contestation du licenciement mais également en rappel de salaires - jours de RTT au titre de la période de préavis.

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié aux motifs que si aux termes de l'accord collectif 35 heures applicable à l'entreprise, certaines absences étaient assimilées à du temps de travail effectif, tel n'était pas le cas du préavis payé mais non effectué. Le salarié n'avait donc acquis aucun jour de RTT à compter du premier jour de préavis et ne pouvait donc prétendre au paiement d'un rappel de salaire sur ce fondement.

La Haute cour casse l'arrêt des juges du fond et en faisant une simple application de l'article L1234-5 du code du travail, décide que dans le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, doit être intégrée l'indemnité correspondante aux jours de RTT, qu'aurait acquis le salarié et auxquels il aurait pu prétendre s'il avait continué à travailler pendant le préavis.

Le principe est bien connu, la Cour de cassation l'a précisé à plusieurs occasions et notamment pour un véhicule de fonction, dont l'employeur ne peut priver le salarié pendant la période de dispense de préavis ou à défaut il doit compléter l'indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité représentant l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction à usage professionnel et personnel (notamment Cass. Soc 02/07/2003).

Dans la mesure où la dispense de préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date de rupture du contrat de travail, tous les éléments de rémunération liés au maintien du contrat jusqu'à l'expiration du préavis doivent être pris en compte dans l'indemnité compensatrice.

Le salarié a donc acquis des jours de RTT entre la notification de son licenciement et la date effective de rupture du contrat de travail, peu importe donc la dispense de préavis. Les jours de RTT non pris lui sont dus et l'employeur ne peut lui en ôter le bénéfice.

Il appartient aux employeurs de tenir compte des jours de RTT au moment de l'établissement du reçu pour solde de tout compte. Ainsi, le salarié doit percevoir la même somme que s'il avait travaillé, ni plus, mais certainement pas moins.