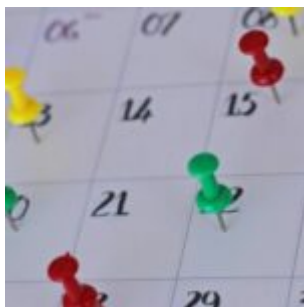


RTT : c'est à l'employeur de prouver qu'ils ont été posés ou payés



© 2025 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié saisit la justice pour réclamer le paiement d'éléments de rémunération, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il s'est bien acquitté de ses obligations en la matière. À ce titre, la Cour de cassation vient de préciser que les seules mentions du bulletin de paie ne constituaient pas une preuve suffisante...

La fiche de paie n'a qu'une valeur informative !

Dans cette affaire, un salarié avait, après la rupture de son contrat de travail, réclamé en justice diverses indemnités à son ancien employeur, dont une indemnité liée à 9 jours de RTT dont il disait n'avoir pas bénéficié.

Or, selon les bulletins de paie qui lui avaient été remis, le salarié avait accumulé 42,85 jours de RTT, dont 40 avaient été posés et 2,85 rémunérés. C'est pourquoi les juges d'appel n'avaient pas fait droit à sa demande.

Saisie du litige, la Cour de cassation a toutefois rappelé que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son

obligation. Autrement dit, il appartenait à l'employeur, qui se prétendait libéré de toute obligation de paiement à l'égard de son salarié, de prouver que ce dernier avait bien bénéficié de ses jours de RTT ou que ceux-ci lui avaient été réglés. Et à ce titre, la Cour de cassation a estimé que la seule production des bulletins de paie remis au salarié, qui n'ont qu'une valeur informative, ne suffisait pas. Car l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par un salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus. Aussi, l'affaire sera-t-elle de nouveau examinée par les juges d'appel.

En pratique : pour tenter d'établir qu'il a bien rempli ses obligations en la matière, l'employeur peut, par exemple, produire les données relatives aux jours d'absence (congés, RTT...) des salariés enregistrées dans un logiciel dédié au temps de travail.

[Cassation sociale, 3 septembre 2025, n° 23-18275](#)

© 2025 Les Echos Publishing