



RACHAT DE JOURS DE RTT : UN PANSEMENT SUR UNE JAMBE DE BOIS ?

Depuis l'adoption du projet de loi de finance rectificative pour 2022, un dispositif permet aux salariés de renoncer, avec l'accord de son employeur, à tout ou partie de ses jours de repos. A quelles conditions cette monétisation des RTT peut-elle se faire ? Quels sont les jours de repos concernés ? Dans quelle mesure cela peut-il être avantageux pour le salarié ?

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pour éviter toute confusion, il nous semble important de préciser que le dispositif vise essentiellement le rachat des RTT. Rappelons que les jours RTT sont acquis lorsqu'un salarié soumis à un horaire collectif, travaille entre 35 et 39h¹ par semaine, en étant payé 35 heures. Le RTT est alors la simple compensation en temps des heures travaillées entre 35 et 39 heures qui ne sont pas rémunérées en « heures supplémentaires majorées ». Cette compensation en temps vient alimenter un compteur de RTT, permettant la prise de jours RTT.

Cette précision permet de bien différencier les RTT des jours de repos ou jours non travaillés qui concernent eux les salariés au forfait-jours. Pour ces salariés ayant signé une convention individuelle de forfait en jours, il est déjà possible de monétiser un certain nombre de jours de repos. On parle alors de *renonciation* à une partie de ses jours de repos et cette possibilité doit être encadrée par un accord collectif et d'une majoration d'au moins 10%.



DANS QUELLES ENTREPRISES LE RACHAT DE RTT PEUT-IL SE FAIRE ?

Toutes les entreprises du secteur privé sont concernées par cette possibilité (y compris les professions agricoles), quel que soit leur effectif. A noter que le dispositif s'applique aussi bien aux salariés à temps plein qu'aux salariés à temps partiel, même les temps partiels annualisés.

¹ (Parfois au-delà).

QUELS JOURS PEUVENT ÊTRE MONÉTISÉS ?

Sont visés les journées ou demi-journées de repos acquises via un accord de réduction du temps de travail (RTT), les jours de repos conventionnels ou ceux issus d'accords d'aménagement de la durée du travail (cycle de travail ou modulation).

Le dispositif est ouvert depuis le 16 août dernier et concerne les jours de repos acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Finalement, seuls quelques jours sont exclus du dispositif :

- Les jours de repos des **salariés au forfait-jours** puisque la renonciation à l'un de ces jours ouvre déjà droit à une majoration de salaire prévue par le Code du travail et à un régime fiscal et social avantageux (déduction forfaitaire, réduction des cotisations salariales et exonération fiscale).
- Les jours ou demi-journées de repos affectés à un compte épargne temps (CET). Leur monétisation est déjà possible soit dans les conditions prévues par l'accord CET, soit sur demande du salarié pour cesser de manière progressive son activité (art. L. 3151-3).
- Les jours de repos compensateur de remplacement.
- Les jours ou demi-journées de repos « soldés » à l'occasion du reçu pour solde de tout compte puisqu'il s'agit de repos non pris au moment de la rupture du contrat de travail.

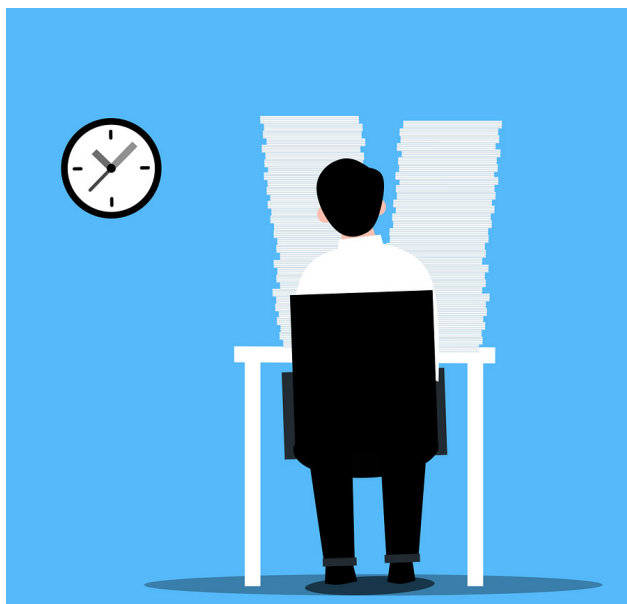
Y-A-T-IL UN RÉGIME FISCAL ET SOCIAL AVANTAGEUX ?

Majoration de salaire

Les journées ou demi-journées de repos qui seront monétisées dans le cadre de ce dispositif donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise. En pratique, cela signifie souvent une majoration comprise entre 25% (taux applicable en l'absence de disposition conventionnelle) et 10% (taux minimum de majoration en dessous duquel les conventions collectives ne peuvent pas descendre).

Régime social et fiscal favorable

En cas de monétisation des jours de RTT, celle-ci bénéficie d'un régime social et fiscal comparable à celui des heures supplémentaires. Concrètement, cela signifie que :



- La rémunération versée au titre des jours de repos auxquels a renoncé le salarié bénéficie du dispositif de réduction des cotisations salariales au titre des heures supplémentaires. Il s'agit de la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse². A noter que la rémunération prise en compte pour l'exonération de cotisations salariales est celle du jour de repos, en tenant compte des majorations associées et le montant de la majoration est pris en compte dans l'exonération.
- Les jours ainsi monétisés bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu applicable aux heures supplémentaires³ (dans la limite de 7.500 €).
- Côté patronal, la rémunération de ces jours bénéficie également du dispositif de déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,5 € par heure (10,5 € par jour de repos) effectué dans les entreprises de moins de 20 salariés.

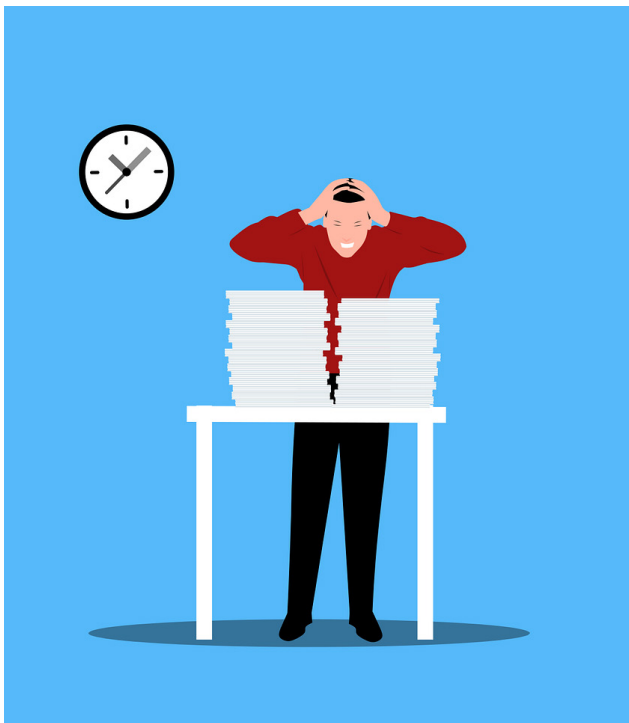
A noter qu'il n'y a pas de plafond sur le nombre de jours de repos pouvant être « monétisés ». Cela signifie donc qu'un salarié peut renoncer à l'ensemble de ses jours de RTT. Les directions devront cependant être attentives au risque de dépassement ou de non-respect des durées maximales de travail et des temps minimaux de repos.

COMMENT FORMULER LA DEMANDE ?

La loi n'impose aucun formalisme concernant la demande du salarié ou la réponse que lui apportera son employeur. Si l'entreprise n'a pas mis en place de

² Article L. 241-17 Code de la sécurité sociale

³ Article 81 quater Code général des impôts



processus harmonisé, nous vous recommandons de formuler votre demande *a minima* par écrit (mail ou courrier recommandé avec accusé de réception).

La demande du salarié n'ouvre pas forcément droit à la monétisation des jours de repos car elle nécessite l'accord de l'employeur. S'il est donné, cet accord peut être total ou seulement partiel. Par ailleurs, en cas de refus de l'employeur, il est tout à fait possible de rééditer sa demande.

RISQUES ET DÉRIVES DU RACHAT DE RTT

La CFTC Cadres n'a pas accueilli avec beaucoup d'enthousiasme ce nouveau dispositif sensé donner les armes aux entreprises et aux salariés pour faire face à l'inflation. Pour faire face à l'inflation, beaucoup de salariés vont devoir renoncer à du temps de repos. Comme le résume le Président de la CFTC, Cyril Chabanier, « *les salariés qui veulent racheter leurs RTT ne sont pas ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus, mais ceux qui veulent avant tout un salaire décent* ». Avant de mettre en garde face au piège que le dispositif de rachat de RTT peut devenir : « *les entreprises diront qu'elles n'ont pas besoin d'augmenter les salaires, puisque les salariés pourront racheter leur RTT* ». Un dispositif qui risque de rendre encore plus conflictuelles les

négociations annuelles obligatoires sur les salaires : « *les négociations sont déjà difficiles, mais cette mesure va encore plus inciter les entreprises à augmenter a minima les salaires* ».

L'exonération de cotisations permet de rendre attractif le dispositif pour les salariés mais sa face sombre est l'affaiblissement du financement de la sécurité sociale.

Alors que le travail s'intensifie et empiète parfois exagérément sur les vies personnelles, la monétisation de jours de repos fait peser un risque pour la santé physique et mentale des salariés. En dépit des risques, le législateur a d'ailleurs pris soin de préciser que les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Autrement dit, les jours de RTT rachetés n'empêchent nullement de faire des heures supplémentaires. Le risque de dérives est important, surtout lorsque l'on fait face à une énorme charge de travail sans avoir la possibilité de bénéficier de ses jours de repos.

Le rachat de jours RTT ne peut donc agir au mieux que comme un pansement face aux problèmes de pouvoir d'achat. Tout comme la prime Macron (PPV : prime de partage de la valeur), il n'offre qu'une maigre compensation et ne résout pas le fond du problème : la nécessité d'augmenter les salaires et de négocier sur ce sujet dans les branches et les entreprises. Ces dispositifs ne remplaceront jamais une augmentation de salaire, par définition pérenne.

Enfin, soulignons aussi le côté illisible du dispositif. D'une entreprise à l'autre, ou d'un secteur à l'autre les jours de repos ainsi rachetés ne bénéficieront pas de la même majoration. Certaines branches n'ont d'ailleurs même pas de RTT (l'hôtellerie restauration par exemple). Au sein d'une même entreprise, aucun critère n'encadrera sa mise en place et le rachat pourra être proposé à certains et refusé à d'autres. L'absence de garanties collectives est ici vraiment à déplorer car elle laisse le salarié seul face à son employeur. ■

Thomas Panouillé

