Alerte n°310 du 27 mai 2025

Les réductions du temps de travail (RTT)

Origine des RTT

Les RTT sont nées à la suite des lois Aubry sur la réduction du temps de travail. Pour compenser les heures travaillées au-delà des 35 heures légales, sans recourir systématiquement aux heures supplémentaires, les employeurs peuvent accorder des jours de repos compensateurs.

Définition

Les RTT concernant les journées ou demi-journées de repos accordées à un salariés dont la durée du travail dépasse 35 heures par semaine. Les RTT visent à compenser les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

Les RTT sont prévues par les articles L. 3121-53 et suivants du Code du travail.

Qui est concerné ?

Deux grands cas :

- Les salariés dont le temps de travail est supérieur à 35h hebdomadaires (ex : 39h), selon un accord collectif.
- Les salariés en forfait jours (souvent des cadres), qui travaillent non pas en heures mais en nombre de jours par an (ex : 218 jours).

Conditions d'acquisition pour les salariés concernés

- **Durée de travail supérieure à 35 heures** : Le salarié doit travailler plus de 35 heures par semaine pour bénéficier de RTT.
- **Accord collectif** : Le bénéfice des RTT est défini par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Comment sont-ils calculés ?

Les jours de RTT sont calculés selon 2 méthodes différentes : au réel ou au forfait.

- Calcul des RTT au réel : ce mode de calcul concerne les **salariés soumis à un décompte horaire**, souvent en **heures supplémentaires**.
    - Toute **heure travaillée au-delà de 35h/semaine** donne droit à une **heure de repos compensatoire**.
    - Ces heures s'accumulent et peuvent être transformées en **jours de RTT**.

Ces modalités de décompte au réel dépendent surtout de l'accord signé. Il faut donc s'y référer.

- Calcul des RTT au forfait : s'applique généralement aux **cadres au forfait jours**, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de décompte en heures mais en **jours travaillés dans l'année**.

Pose et refus des RTT

Les modalités de prise de RTT sont fixées par l'accord collectif :

- Certaines entreprises proposent des RTT collectifs (ex : fermeture de fin d'année),
- D'autres permettent aux salariés de choisir librement leurs dates, avec validation du manager.

L'accord collectif prévoit également la période de prise des RTT.

L'employeur peut refuser une demande de RTT pour raisons organisationnelles, mais doit respecter les règles fixées (délais de prévenance, justification du refus…).

Rémunération des RTT

Le salarié qui bénéficie d'une journée ou demi-journée de RTT est rémunéré normalement, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les heures au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Elles doivent être rémunérées selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié peut demander à son employeur le rachat de jours de RTT non pris.

En cas de rachat :

- Il reçoit une majoration salariale au moins égale à celle de la 1ère heure supplémentaire. Cette majoration est :
  - Exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 7 500 € par an.
  - Exonérée de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire.

Ce dispositif s'applique pour les jours de RTT travaillés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2026.

Les modalités d'application doivent être définies par un accord d'entreprise ou la convention collective.

Les jours de RTT non pris peuvent également être épargner sur un CET (compte épargne-temps).

Enfin, il est possible de faire un don de RTT non utilisé à un ou des collègues qui en ont besoin.

Limites et restrictions

- **Accords signés avant le 22 août 2008** : Les accords de RTT conclus avant cette date restent applicables, même si de nouveaux accords ne peuvent plus être signés depuis.

- **Accords signés après le 22 août 2008** : Ces entreprises ne peuvent plus conclure de nouveaux accords de RTT, mais peuvent appliquer les dispositions des conventions collectives ou accords de branche existants.

RTT et bulletin de paie

Les jours de RTT apparaissent distinctement sur le bulletin de paie, sous forme de compteurs. Ils peuvent être perdus s'ils ne sont pas pris dans un délai déterminé, sauf dispositions plus favorables.

Ce que prévoient les branches Sport et Eclat

Convention collective du Sport :

La convention du sport ne prévoit pas de dispositions spécifiques relatives aux RTT.

Pour la branche du Sport, d'autres dispositifs existent : repos compensateur, heures supplémentaires/complémentaires, modulation, CDII…etc.

Convention collective de l'animation :

Dans la convention collective Eclat, les RTT sont dues pour tous les salariés au forfait jours.

Également, l'accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail vient fixer certaines modalités.

Sont concernées par cet accord du 5 mai 1999 :

- Les entreprises de **moins de 50 salariés**, **sans délégué syndical** ni **salarié mandaté par un syndicat**.
- Le calcul des effectifs suit l'article **L. 421-2 du Code du travail**.
- Sont **exclus** : les salariés relevant de l'**article 1.4 de l'annexe I** (professeur).

La RTT doit entraîner **au moins 10 %** de réduction de la durée initiale du travail **sans dépasser 35 heures hebdomadaires**.

L'employeur décide des modalités **après consultation** des représentants du personnel (s'il y en a) et **information écrite** à chaque salarié.

Un **délai de 15 jours** est ouvert aux salariés pour demander la **désignation d'un salarié mandaté** afin de négocier un accord d'entreprise.

Modalités d'organisation du temps de travail

- **Modalité 1** : 35 heures réparties sur 4 ou 5 jours.
- **Modalité 2** : Répartition sur 4 ou 5 jours, 70 heures sur 2 semaines, max 40 heures sur 1 semaine (ex : 39h + 31h).
- **Modalité 3** : 36 heures sur 4 jours + 5 jours ouvrés (ou 6 jours ouvrables) de congés annuels supplémentaires. Congés choisis librement par le salarié.

- **Modalité 4** : 39 heures sur 5 jours + 24 jours ouvrés (ou 28 jours ouvrables) de congés supplémentaires :
    - 12 jours fixés par l'employeur.
    - 12 jours au choix du salarié, avec préavis de 7 ou 15 jours.

Accord d'entreprise (jusqu'à 2008)

- Dans ces cas, la RTT se met en œuvre **par un accord signé avec un délégué syndical ou un salarié mandaté**.
- L'accord précise :
    - Le calendrier de la RTT.
    - Les dispositions relatives au personnel d'encadrement.
    - Les modalités de **suivi**.