Les jours de RTT non pris peuvent être payés

En vue d'améliorer le pouvoir d'achat des Français en cette période d'inflation galopante, le gouvernement a intégré dans la loi de finances rectificatives pour 2022 une disposition permettant aux salariés de demander à leur employeur le rachat des jours de réduction du temps de travail (RTT) qu'ils ne prennent pas. Concrètement, si l'employeur accepte cette demande, le salarié travaille au lieu de poser un jour de repos et il perçoit, en contrepartie, une rémunération majorée.

À savoir : jusqu'alors, les jours de RTT qui n'étaient pas pris dans l'année par le salarié étaient perdus. Sauf notamment si l'entreprise disposait d'un compte épargne-temps ou si le salarié ne prenait pas ces jours de RTT du fait de l'employeur.

Ce dispositif, applicable dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif, ne concerne que les jours de RTT acquis entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025. Les demandes de rachat peuvent être formulées par les salariés depuis le 18 août 2022.

Une demande du salarié

Le salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de son employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-

journées :
– de RTT acquises en application d’un accord ou d’une convention collective instituant un dispositif de RTT maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;
– de repos instaurées en application d’un accord collectif (d’entreprise, d’établissement ou à défaut de branche) d’aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Important : les congés payés sont exclus de cette possibilité de rachat.

Un paiement majoré

Les journées ou demi-journées travaillées en plus par le salarié dans le cadre de ce dispositif de rachat donnent lieu à une majoration de salaire.

Cette majoration correspond au moins au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l’entreprise. Un taux qui s’élève à 25 %, sauf taux différent (sans pouvoir être inférieur à 10 %) prévu dans un accord d’entreprise ou d’établissement (ou, à défaut, un accord de branche).

À noter : les heures de travail rachetées ne s’imputent pas sur le contingent d’heures supplémentaires.

Un régime social et fiscal favorable

Les rémunérations et majorations versées au salarié qui renonce à des jours de RTT bénéficient du même régime social et fiscal de faveur que les heures supplémentaires.

Ainsi, elles sont exonérées d’impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € par an. Sachant que cette limite inclut

également le paiement des heures supplémentaires « normales ».

De plus, ces rémunérations et majorations bénéficient d'une réduction de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse de base et de retraite complémentaire. Le taux de cette réduction s'élève à 11,31 %.

En pratique : pour calculer la réduction de cotisations à laquelle le salarié a droit, il convient d'appliquer ce taux de 11,31 % sur la rémunération et les majorations versées. Cette réduction est ensuite déduite du montant des cotisations d'assurance vieillesse de base dû par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération, sachant que le montant de la réduction ne peut être supérieur au montant de ces cotisations.

Enfin, dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur a droit, sur ces rémunérations et majorations, à une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales fixée à 1,50 € par heure travaillée.

Art. 5, loi n° 2022-1157 du 16 août 2022, JO du 17

© 2022 Les Echos Publishing