

Rachat de JRTT : le mécanisme en pratique. Par Xavier Berjot, Avocat.

Parution : mardi 9 janvier 2024

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/rachat-jrtt-mecanisme-pratique,48393.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 a instauré la faculté, pour les salariés, de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises en application d'une convention ou d'un accord d'aménagement du temps de travail. Le dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2025.

1/ Jours de repos visés par le dispositif.

La faculté de monétiser les jours de repos s'applique aux journées et demi-journées suivantes :

Les journées ou demi-journées de repos en application d'un accord d'entreprise 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 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Les jours de repos conventionnels dans le cadre des articles L3121-41 à L3121-47 du Code du travail (aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine).

Les JRTT auxquels le salarié peut renoncer sont ceux acquis à partir du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025, que leur prise soit à son initiative ou à celle de l'employeur.

Sont exclus du dispositif :

Les jours de repos des salariés titulaires d'une convention de forfait en jours

Les jours ou demi-journées de repos résultant de l'application d'une convention ou d'un accord instituant un dispositif de RTT maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008, ou d'un dispositif de jours de repos conventionnels, lorsque ceux-ci ont été placés sur un CET

Les jours de repos compensateur équivalent venant en remplacement du paiement des heures supplémentaires.

2/ Fonctionnement du dispositif.

Tout salarié peut exprimer son souhait de renoncer à tout ou partie des journées ou des demi-journées de repos qu'il a acquises.

L'employeur doit veiller à ce que le rachat soit compatible avec le respect des durées maximales de travail et des temps de repos.

La fréquence des demandes d'un salarié à son employeur n'est pas limitée : une demande peut intervenir à tout moment et plusieurs fois par an, notamment en cas de refus de l'employeur [1].

Aucun formalisme n'est imposé par les textes, le salarié pouvant présenter sa demande par « *tout moyen* » (lettre, email, etc.).

L'employeur peut refuser d'accéder à la demande du salarié, pour tout ou partie des journées ou demi-journées concernées.

Son refus n'a pas à être motivé.

Une décision unilatérale de l'employeur (DUE) peut utilement fixer les modalités de fonctionnement du rachat des RTT.

Dans tous les cas, l'employeur doit pouvoir fournir les documents formalisant la demande du salarié ainsi que son acceptation (le cas échéant, partielle ou totale) [2].

Pour l'application des dispositifs de réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse et de déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés, les documents à fournir en cas de contrôle sont détaillés aux paragraphes 420 à 450 et 710 à 730 de la rubrique « *exonérations heures supplémentaires et complémentaires* » du BOSS (Bulletin officiel de la sécurité sociale).

3/ Régime social et fiscal.

Les heures effectuées du fait de la renonciation à des JRTT ne sont pas prises en compte dans le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Ces heures se voient appliquer uniquement la majoration prévue pour la 1^{re} heure supplémentaire (10% si un accord collectif le prévoit ; 25% à défaut).

Les rémunérations versées aux salariés du fait de la monétisation des journées ou demi-journées de repos ou de RTT ouvrent droit au bénéfice de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires prévues aux articles L241-17 et L241-18 du CSS et de l'exonération d'impôt sur le revenu applicable aux heures supplémentaires prévue à l'article 81 quater du CGI [3].

Le montant exonéré d'impôt sur le revenu est pris en compte dans le calcul du revenu fiscal de référence [4].

La déduction forfaitaire de cotisations patronales s'applique aux entreprises de moins de 20 salariés pour les heures supplémentaires réalisées en raison du rachat de jours de repos.

Elle bénéficie également aux entreprises d'au moins 20 salariés et de moins de 250 salariés, mais uniquement pour les jours de repos rachetés depuis le 25 décembre 2022 [5].

Si le montant des cotisations dues n'est pas suffisant pour imputer la totalité de la réduction de cotisations salariales, le report du reliquat est autorisé le mois suivant celui du rachat des jours de repos [6].

Enfin, les heures de travail effectuées en raison de la renonciation de la journée de RTT monétisée sont prises en compte dans la valeur du Smic pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales, au même titre que les heures supplémentaires ou complémentaires.

Xavier Berjot Avocat Associé au barreau de Paris Sancy Avocats [->xberjot@sancy-avocats.com] [-><https://bit.ly/sancy-avocats>] Twitter : <https://twitter.com/XBerjot> Facebook : <https://www.facebook.com/SancyAvocats> LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/in/xavier-berjot-a254283b>

[1] BOSS-Exo. HS-820.

[2] BOSS-Exo. HS-890.

[3] Loi n° 2022-1157 ; art. 5, II.

[4] loi n° 2022-1157 ; art. 5, III.

[5] loi n° 2022-1157 du 16-8-2022 ; art. 5 ; loi n° 2022-1616 du 23-12-2022 ; art. 22.

[6] Site net-entreprises.fr, fiche n° 2604.
