



L'information juridique

15 septembre 2020

Les RTT

La réduction du temps de travail

Les jours RTT s'inscrivent dans le prolongement des lois Aubry de 1998 et 2000 qui ont introduit le passage aux 35 heures hebdomadaires. La diminution du temps de travail appelait naturellement des aménagements. Ainsi, certaines entreprises ont « simplement » réduit la durée de travail de leurs salariés, lorsque d'autres ont souhaité maintenir le mécanisme des 39 heures, d'où l'introduction de RTT.

La réduction du temps de travail est un dispositif attribuant des jours (ou des demi-journées) de repos à un salarié dont la durée de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, dans la limite de 39 heures. Autrement dit, si vous travaillez 35 heures par semaine, vous ne pouvez prétendre à l'ouverture de ce mécanisme. En effet, la Cour de cassation énonce que **les RTT sont des jours de récupération qui représentent la contrepartie des heures de travail exécutées en sus de l'horaire légal**¹. De plus et si vous travaillez au-dessus de 39 heures, le régime juridique ayant vocation à s'appliquer est celui des heures supplémentaires.

Quant au nombre de jours de RTT, celui-ci est déterminé par un accord collectif² à travers deux tendances :

- Recours à un dispositif forfaitaire (par exemple 12 RTT dans l'année)
- Recours à un dispositif réel, au regard du temps de travail effectué (c'est-à-dire que si vous travaillez 36 heures par semaine, vous bénéficierez de 6 RTT par an)

Lorsque le salarié est en RTT, il est rémunéré dans les conditions habituelles.

La prise de ces jours spécifiques peut être soumise à deux régimes. D'une part, l'employeur peut imposer la prise de RTT sur certaines dates déterminées (notamment le lundi de Pentecôte, ou le vendredi qui suit le jeudi de l'ascension, etc.). Ce sont les JRTT employeur. D'autre part, le salarié peut librement choisir les jours qu'il souhaite poser, sachant que l'employeur a la possibilité de les lui refuser au titre de son pouvoir de direction, dès lors qu'il estime que cela serait préjudiciable pour l'entreprise.

¹ Ass. Plén. 24 octobre 2008 n°07-42799.

² Depuis le 22 août 2008, il n'est plus possible de conclure des accords RTT. Ainsi, seuls les accords conclus avant cette date continuent à s'appliquer, s'ils n'ont pas été dénoncés.

Pour rappel, les RTT ne sont ni des jours de congés payés, ni des repos compensateurs. C'est une troisième catégorie permettant au salarié de bénéficier d'un repos du fait de son travail et ainsi permettre à l'employeur de respecter son obligation de sécurité à l'égard de ses collaborateurs.

Les jours RTT doivent être pris au cours de la période de référence de 12 mois (généralement sur l'année civile c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre). A défaut et sauf dispositions plus favorables contenues dans l'accord collectif (report, possibilité d'alimenter le compte épargne temps, etc.), ils seront perdus.

Depuis 2014, il est possible de faire un don de ces jours RTT pour les collègues parents d'enfants gravement malades ou depuis 2018 aux proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

L'équipe FO-Cadres.