



Ordonnance du 25/03/20 applicable en matière de RTT

Actualité législative publié le 28/03/2020, vu 555 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation des dispositifs dérogatoires en matière de RTT

Point actualité :

Ordonnance du 25/03/20 portant mesure d'urgence en matière de CP, de durée du travail et de jours de repos :

Principe des RTT :

Les RTT (**réduction du temps de travail**) ne sont pas des congés payés mais des jours de repos payés de récupération des heures de travail effectuées entre 35 heures (**durée légale du travail**) et 39 heures par semaine.

Ces jours de récupération sont des jours payés sur le même principe que pour les jours de congés payés.

En pratique parce que la durée du travail est dérogatoire, les heures effectuées (*) jusqu'à la 39ème heure ne donnent pas lieu (**sauf accord et convention collectives qui obligent à les payer**) au paiement d'heures supplémentaires mais permettent d'acquérir des jours de repos en plus

Par contre les heures travaillées au-delà de 39 heures doivent impérativement être payées en heures supplémentaires majorées (et non en RTT)... sauf bien-entendu accord avec l'entreprise.

A l'inverse, dans les entreprises où le temps de travail est inférieur à 35 heures, les heures travaillées entre la durée hebdomadaire "maison" et les 35 heures légales n'ouvrent pas droit à RTT.

Les RTT ne sont pas fixés par la loi (**code du travail**) mais obligatoirement par une convention ou un accord d'entreprise.

Cet accord est signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives du personnel.

A défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires au-delà de 35 heures par semaine doivent être payées.

Tous ces accords datent d'avant le 22 août 2008, date d'effet de la loi du 20/08/08.

Celle-ci a créé un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui s'est substituée à plusieurs dispositifs : cycles, modulation du temps de travail, RTT par octroi de journées ou de demi-journées de repos, temps partiel modulé.

Il n'est donc plus possible depuis cette date de conclure un accord RTT, seulement de le renégocier selon les nouvelles modalités de négociation

Cependant il reste possible d'appliquer la convention collective ou l'accord de branche.

Il existe deux méthodes de calcul (au réel ou forfaitaire) qui reposent sur la base suivante :

- Tout salarié qui travaille plus de 35 heures par semaine cumule des heures lui permettant d'acquérir des journées ou demi-journées de repos en compensation.

Ces repos ou RTT se retrouvent dans la case RTT acquis.

- La méthode de calcul au réel consiste à calculer les Jours RTT (**JRTT**) en additionnant chaque semaine les heures de travail accomplies au-delà de 35 heures.

Ca permet d'acquérir des JRTT.

Par exemple, si un salarié travaille 37 heures par semaine au lieu de 35 heures, il a droit à 2 heures de RTT par semaine (**37-35**).

En fonction de l'entreprise, il pourra prendre une demi-journée de RTT toutes les deux semaines ou une journée entière de RTT tous les mois.

Bien évidemment s'il travaille 38 ou 39 heures, il aura droit à plus de RTT.

- La méthode dite « **forfaitaire** » consiste à fixer dans l'accord RTT un certain nombre de JRTT à prendre dans l'année.

En général du 1er janvier au 31 décembre ou du 1er juin au 31 mai ou du 31 mai au 1er juin (**comme pour les congés payés**)

Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (**RTT**) dans le cadre de la convention individuelle de forfait est réalisé dans les conditions suivantes :

- Prendre le nombre de jours dans l'année 365 (**366 tous les 4 ans**) ;
- Déduire le nombre de jours maximum de travail dans l'année ;
- Déduire le nombre de jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche) ;
- Déduire le nombre de jours ouvrés de congés payés ;

- Déduire le nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

Les RTT non pris sont-ils perdus ?

Tout dépend de ce que dit l'accord d'entreprise.

Ainsi les Jours RTT acquis sont ceux acquis du 1er janvier au 31 décembre ou du 1er juin au 31 mai (**selon la période fixée dans l'accord d'entreprise**).

Ces Jours figurent sur la fiche de paie dans la case RTT en cours acquis.

Les JRTT restants sont la différence entre les JRTT acquis et ceux pris.

En principe il convient de prendre les RTT antérieurs restants avant la fin de la période de prise de RTT qui peut être différente de la période d'acquisition des RTT (**en général le 31 mars ou toute autre date**).

Ainsi, s'il est indiqué 3 RTT dans la case des RTT antérieurs restants, il faut les prendre avant la date butoir fixée dans l'accord (**31 mars par exemple**) pour ne pas les perdre.

S'il vous reste des RTT que vous ne pouvez prendre avant la fin de la période de prise de RTT, vous pouvez :

- Créditer votre compte épargne-temps s'il existe dans l'entreprise
- Faire un don de RTT à un(e) collègue parent d'enfant gravement malade ou aidant-familial

Peut-on se faire payer ses RTT ?

Il faut savoir que les JRTT sont rémunérés. C'est comme les congés payés.

Pour faire simple au niveau de la paie, un jour de RTT posé est assimilé à un jour de congé payé.

Bien que non travaillé, ce jour de repos n'a pas d'impact sur le montant de la rémunération.

En revanche, s'ils ne sont pas pris, ils ne vous seront pas payés et vous les perdrez à l'issue de la date prévue dans l'accord ou la convention.

Cependant ces derniers peuvent prévoir que les RTT non pris soient payés et bien entendu il est possible de s'entendre avec son employeur.

Si rien n'est prévu dans l'accord d'entreprise, les RTT non pris après la date butoir doivent être payés.

Cumuler RTT et congés payés est-ce possible ?

Pour savoir si les RTT sont cumulables avec les congés payés il faut consulter l'accord

d'entreprise ou la convention collective sur les RTT.

S'il ne dit rien, le cumul n'est pas interdit selon la jurisprudence - [arrêt du 24 octobre 2008 de la cour de cassation](#)

Les travailleurs à temps partiel ont-ils droit à des RTT ?

Cela dépend de ce que prévoit l'accord ou la convention concernant la durée de travail accomplie à temps partiel.

Ainsi des jours de RTT sont accordés si le temps partiel est calculé en pourcentage par rapport à la durée du travail dérogatoire applicable dans l'entreprise.

Par contre, si le temps partiel est fixé par rapport à une durée, comme par exemple 28 heures, il n'y a pas de RTT.

En cas de rupture de contrat quid des RTT ?

Vous partez en retraite en cours d'année, êtes licencié (**sauf faute lourde**), acceptez une rupture conventionnelle (**individuelle comme collective**), de deux choses l'une :

- L'accord d'entreprise ou la convention collective peuvent prévoir la possibilité soit de prendre les RTT restants durant la période de préavis soit de bénéficier d'une indemnité compensatrice,
- A défaut de précision dans l'accord ou la convention collective, les RTT restants doivent être indemnisés (**sauf entente entre le salarié concerné et son patron**).

Exceptions posées :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 :

L'employeur peut décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos, voire, modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié pourront être utilisés par la prise de jours de repos.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

Le délai de prévenance est d'un jour franc