

Le rachat exceptionnel de jours de congés

Pour rappel, la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat ne permettait le rachat des jours RTT, et les exonérations assorties, que jusqu'au 31 décembre 2009.

Interrogé sur une éventuelle reconduction du dispositif, le ministère du travail confirme que le rachat cesse comme prévu au 31 décembre 2009.

Néanmoins, dans certaines hypothèses l'indemnisation des jours RTT reste possible :

I / Le rachat des jours RTT

Il faut distinguer deux cas de figure :

1. Les jours RTT ont été acquis avant le 1^{er} janvier 2010 :

Le paiement effectué éventuellement au-delà du 1^{er} janvier 2010 des jours de RTT acquis en 2009 se fera dans les conditions prévues par la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat, à savoir :

- Réduction des cotisations salariales
- Déduction forfaitaire des cotisations patronales
- Exonération à l'impôt sur le revenu

2. Les jours RTT ont été acquis au-delà du 1^{er} janvier 2010 :

La renonciation des jours de RTT n'est plus possible depuis le 1^{er} janvier 2010.

Il ne sera donc plus possible en 2010 de bénéficier du dispositif prévu par la loi pour le pouvoir d'achat.

II / La renonciation à des jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait jours

A l'origine, la possibilité pour les salariés en convention de forfait en jours de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, était provisoire et devait s'achever le 31 décembre 2009. Mais cette mesure a été pérennisée et intégrée dans le Code du travail à l'article L. 3121-45.

« Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 % ».

Le montant de la majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à 10%, est négocié entre le salarié et l'employeur. Aussi, il appartient à chaque organisme de déterminer localement les conditions dans lesquelles le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos ainsi que le montant de la majoration de la rémunération y afférent.

III / La renonciation à des jours de RTT pour financer des congés solidaires

La loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 permettait également aux salariés de renoncer à des jours RTT pour financer des congés solidaires pris par d'autres salariés de l'entreprise.

Ce dispositif perdure jusqu'au 31 décembre 2010 (article 2 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat).

IV / La monétisation des jours de repos affectés sur un compte épargne-temps (CET)

L'article 1 de la loi n° 2008-789 sur le pouvoir d'achat prévoyait, à titre temporaire, la possibilité pour un salarié de demander la monétisation des droits affectés à son CET.

Cette mesure a été pérennisée et intégrée dans le Code du travail à l'article L. 3153-1.

*«Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et **en accord avec son employeur**, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ».*

Cette possibilité demeure sans limitation de durée.

Il est précisé toutefois que les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement, dans le cadre de l'accord national relatif à l'emploi des seniors actuellement en attente d'agrément, ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.