



Le rachat des RTT

MAJ : 25/04/2025

Préambule

En cette fin d'année, il est peut-être nécessaire d'anticiper le rachat des jours de repos de vos salariés en forfait jours ainsi que les RTT (jours de réduction du temps de travail).

Il s'agit de deux mécanismes différents : le rachat des jours de repos dans le cadre d'un forfait jours et la monétisation des RTT. Nous faisons le point dans cette note.

1. Le mécanisme du rachat de jours de repos

1.1. Les conditions du rachat



Un salarié peut, **en accord**, avec son employeur renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une **majoration de salaire**. En ce sens, le salarié va travailler au-delà de la limite des jours prévus au forfait (selon la loi, 218 jours en principe) avec l'accord de son employeur.

Le rachat doit être formalisé par un **avenant** à la convention de forfait déterminant le taux applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans pouvoir être inférieur à 10%. Attention, une limite annuelle de jours travaillés ne pourra être dépassée (selon la loi, et à défaut d'accord, la limite est fixée à **235 jours**).

Notre service droit social peut vous assister dans la rédaction de l'avenant et établir le montant de ce rachat.

1.2. Le régime social et fiscal

L'indemnisation du salarié du fait du **dépassement de son forfait jours** bénéficie d'une **réduction de cotisations sociales** au titre de la part de la rémunération correspondant aux jours de repos renoncés.

De plus, la rémunération majorée pour les jours de travail effectués au-delà de 218 jours permet une **déduction forfaitaire de cotisations patronales**.

Enfin, concernant le régime fiscal, les jours travaillés au-delà de 218 jours sont **exonérés d'impôt sur le revenu**.

2. Le mécanisme de monétisation des RTT

2.1. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un nouveau mécanisme instauré par la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoyant la faculté pour les salariés de **monétiser tout ou partie de leurs journée ou demi-journées de repos** acquises au titre des périodes postérieures au **1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025**. Ce mécanisme a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2026 (*loi n°2025-127 du 14 février 2025, article 8, modification de l'article 5-I, al.1 de la loi n° 2022-1157*).

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de RTT. L'employeur peut **refuser** la demande de monétisation des jours RTT.

La loi n'impose aucun formalisme particulier pour demander le rachat des RTT. En ce sens, le salarié peut faire sa demande **par tout moyen**.

2.2. Quels sont les salariés concernés ?



Les salariés concernés sont :

- Les salariés bénéficiant de journées ou demi-journées de repos en application d'un **accord** ou d'une **convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail** 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 salariés bénéficiant de **jours de repos conventionnels** dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

En revanche, sont exclus du dispositif :

- Les salariés en forfait jours
- Les jours déposés sur un compte épargne-temps (CET)
- Les jours de repos compensateur équivalent venant en remplacement du paiement des heures supplémentaire et les jours ou demi-journées de repos soldés de tout compte.

2.3. Le régime social et fiscal

Le mécanisme de monétisation bénéficie du dispositif applicable aux heures supplémentaires.

En ce sens, la monétisation permet la **réduction de cotisations sociales d'assurance vieillesse-veuvage**. La rémunération à prendre en compte est celle du jour de repos auquel le salarié renonce, en tenant compte des majorations associées.

De plus, une **déduction forfaitaire des cotisations patronale** de 1,50 euros pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,50 euros pour les entreprises de 20 salariés et de moins de 250 salariés.

Le mécanisme de monétisation ouvre également droit à une **exonération d'impôt sur le revenu** applicable pour la rémunération.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable Droit social

claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com