

Calcul et fonctionnement des RTT pour les cadres

Description

[Le système de RTT](#) pour les cadres est un mécanisme de compensation du temps supplémentaire de travail effectué. En principe, d'après la loi du travail, le temps hebdomadaire de travail est de 35 heures. Pour les cadres qui ont signé un accord du forfait jours, le temps de travail est fixé en particulier à 218 jours par an. Ainsi, la réduction du temps de travail (RTT) en jours concerne le travail effectué au-delà des 218 jours. Elle peut être exprimée aussi en heure, sur la base de 35 heures. Tous les salariés à [temps complet](#) sont concernés par la disposition.

[Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)

Comment calculer ses RTT ?

La réduction du temps de travail peut être calculée sur **une base horaire**. C'est le cas, lorsque le salarié cadre est soumis au forfait horaire. Elle peut être aussi calculée dans le cas d'un [forfait jours](#) pour les cadres.

Au réel

Au réel, elle se calcule sur la base des heures de travail supplémentaires effectuées par le salarié. Par exemple, pour un salarié cadre sous un [contrat de travail de 39 heures](#), l'employeur doit alors au salarié une réduction du temps de travail de 4 heures. Les réductions peuvent ensuite être cumulées **sur un mois ou toutes les deux semaines** et converties en RTT jours.

Au forfait

Pour les cadres ou non cadres disposant d'une autonomie de travail et ayant conclu un forfait annuel en jours, l'accord collectif prévoit toujours **le nombre de jours de RTT**. La détermination du nombre de jours qui sera réduit se fait généralement sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre. Il peut arriver que l'accord prenne en compte l'année de référence ; c'est-à-dire du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Dans le cadre du forfait annuel en jours, elle se calcule en déduisant l'ensemble des jours de travail ([218 jours](#)), les week-ends (samedi et de dimanche), les jours fériés (qui ne tombent pas un samedi ou un dimanche) et les jours de congés payés (au minimum 25 jours) du nombre de jours total dans l'année.

Il ressort de ce mode de calcul que le nombre de jours de RTT n'est pas fixe d'une année à une autre. D'abord, il varie d'après **la convention collective**, qui peut décider de fixer la durée de travail du forfait jours à moins de 218 jours. De même, il y a aussi le fait que le nombre total de jours dans l'année varie (365 jours ou 366 pour les années bissextiles), tout comme le nombre de samedis et de dimanches qui peut varier également d'une année à l'autre.

Exemples

Par exemple, la réduction du temps de travail pour 2020 est de 10 jours. Elle est déterminée d'après le calcul suivant : **nombre de jours RTT 2020 = 366 – 218 – 104 – 9 – 25 = 10 jours.**

- 366 est le nombre de jours total de l'année 2020 (c'est une année bissextile) ;
- 104 est le nombre de jours total de week-end en 2020 (samedi et dimanche) ;
- 9 est le nombre de jours fériés en 2020 ;
- 25 est le nombre de jours de congés payés ;
- 218 est le nombre de jours de travail.

Quel cadre peut en bénéficier ?

Ce dispositif concerne principalement **les salariés du secteur privé**. Dans le secteur public, certains salariés sont concernés, par exemple le personnel des hôpitaux. En pratique, c'est l'accord collectif d'entreprise qui doit déterminer ceux qui peuvent bénéficier du dispositif. Par exemple, les salariés à [temps partiel](#) ne sont pas normalement concernés par la RTT, mais l'accord peut en décider autrement.

Toutefois, en règle générale, **tous les salariés à temps complet** (CDI, CDD, intérimaires ou en contrat d'apprentissage) sont concernés par la réduction du temps de travail. En fait, la principale condition pour en bénéficier est que le salarié doit être autonome dans l'organisation de son temps de travail. À noter que les salariés qui sont soumis aux horaires hebdomadaires de 35 heures ne bénéficient pas de la RTT.

Note : les lois Aubry excluent du bénéfice de la RTT les travailleurs non-salariés

suivants : le commerçant, l'artisan, le dirigeant non-salarié, l'exploitant agricole... Les professions libérales (pharmacien, expert-comptable, médecin, avocat, etc.) sont aussi concernées.

Cadre intégré

Les cadres intégrés sont des salariés qui sont intégrés dans une collectivité de travail. Leur temps de travail est arrimé au temps de travail de la collectivité. À noter que les collectivités de travail sont soumises à un horaire de travail collectif. Cela veut donc dire que le cadre intégré n'est pas autonome dans l'organisation de son temps de travail et ne peut pas être soumis au forfait annuel en jours. En d'autres termes, **le cadre intégré n'est pas concerné par la RTT.**

Cadre autonome

Le cadre autonome est un salarié qui a un temps de travail effectif non prévisible. Celui-ci a généralement des responsabilités administratives et stratégiques dans l'entreprise et il est très autonome dans la gestion de son temps de travail. Depuis les lois Aubry, le cadre autonome peut signer avec l'entreprise un accord de forfait annuel en jours. Le cadre autonome est donc **le premier concerné par le mécanisme de RTT.**

Comment fonctionnent les RTT pour les cadres ?

Le Code du travail prévoit les modalités de mise en place du forfait annuel en jours et du nombre de jours de travail maximal. Il prévoit également les modalités de l'adoption des RTT. En revanche, le Code du travail ne fixe pas le nombre de jours de RTT par an, car cela dépend de la convention collective.

Ce que dit le Code du travail

D'abord, il faut noter que ce sont les lois Aubry de l'an 2000 qui ont introduit dans le Code du travail la réduction du temps de travail. Les lois Aubry ont réduit le temps de travail **de 39 heures à 35 heures par semaine**. Depuis, un employeur doit prévoir une compensation lorsqu'il décide de faire travailler ses salariés au-delà des 35 heures. Cette compensation peut se faire sous forme d'une Réduction de Temps de Travail. Les jours de RTT représentent donc des jours de travail pendant lesquels le salarié peut décider de profiter d'un repos rémunéré. Précisons que pour les cadres qui ont signé un accord de forfait annuel en jours, la RTT se détermine en nombre de

jours.

La mise en place

La mise en place du dispositif est **incluse dans le mécanisme du forfait jours**. D'après l'[article L3121-63](#) du Code du travail, ce mécanisme est mis en place par une convention ou un accord collectif d'entreprise. À défaut, c'est par l'accord de branche que le forfait jours est mis en place.

Ce mécanisme de comptabilisation du temps effectif de travail est **une dérogation au forfait horaire des 35 heures**. Il ne s'adresse qu'aux salariés cadres ou les salariés non cadres qui bénéficient d'une autonomie d'organisation de leur temps de travail. En outre, pour que le forfait soit appliqué au salarié, il faut obtenir son consentement. À ce titre, il doit nécessairement signer un accord de forfait.

Par ailleurs, dans le cadre du forfait jours, le nombre de jours de travail que le cadre doit effectuer par année est de **218 jours au maximum**. Ce forfait ne prend pas en compte le nombre d'heures travaillées par jours, donc le salarié ne bénéficie pas des [heures supplémentaires](#). La réduction du temps de travail correspond donc aux jours de travail que le salarié a effectué au-delà des 218 jours.

Le Code du travail prévoit aussi que le forfait peut être mis en place ou modifié par un **Accord de Performance Collective (APC)**. Lorsque le mécanisme est mis en place ou modifié par l'APC, le salarié peut rejeter la modification que cela entraîne sur son [contrat de travail](#). Dans ce cas, l'employeur a le choix entre licencier le salarié ou le maintenir. Lorsqu'il décide de le licencier, cela se fera sous la forme d'un [licenciement économique](#).

À noter : la convention peut prévoir un nombre de jours inférieur aux 218 jours prévus par la loi du travail.

Bon à savoir : l'[article L3121-59](#) du Code du travail prévoit que les salariés cadre qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer à la RTT. Le cas échéant, un avenant à la convention du forfait jours doit être signé entre l'employeur et le salarié. Cet avenant doit fixer un montant à verser au salarié en rémunération pour le temps de travail supplémentaire. Ce montant est au moins égal à 10 % de son salaire.

L'utilisation de ses RTT

Le salarié a le droit d'utiliser quand il le désire un ou plusieurs jours successifs de la

RTT. Il doit d'abord **prendre l'avis de son employeur** à travers le service des ressources humaines ou le supérieur hiérarchique. Il peut arriver qu'il soit prévu, dans certains accords, que les jours de RTT ne doivent pas être consécutifs à des congés payés.

RTT et Compte d'Épargne Temps (CET)

Lorsque le salarié cadre n'utilise pas tous ses jours au titre d'une année, la partie non utilisée est perdue. Il peut toutefois les stocker dans un Compte Épargne Temps (CET) s'il en existe dans l'entreprise. En effet, l'accord d'entreprise peut prévoir la possibilité de **monétiser la RTT** au même titre que les congés payés non pris. Dans ce cas, les compensations monétaires des congés payés et des RTT non utilisés sont assujetties aux cotisations sociales, parce qu'elles entrent dans la catégorie des primes.

RTT et épargne salariale (PEE et PERCO)

Par ailleurs, ces contreparties financières stockées sur le CET peuvent être transférées sur un plan d'[épargne salariale](#), notamment le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) ou le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite collectif). Les droits qui peuvent être placés sur le PEE ou le PERCO ne peuvent pas dépasser **10 jours**.

RTT employeurs

Enfin, il n'est pas exclu que l'employeur oblige le salarié cadre à utiliser une partie de ses jours RTT. On parle de **RTT employeur**. La loi ne prévoit pas le nombre de jours de RTT employeur, mais le salarié ne peut pas refuser d'utiliser la réduction de temps de travail imposé par l'employeur. Seulement, ces jours de réduction de temps de travail ne peuvent pas tomber un week-end (samedi et dimanche) ou les jours fériés.

Est-il possible de donner ses jours RTT ?

Oui, il est possible de **donner ses RTT non utilisées à un collègue**. En fait, cette possibilité existe depuis 2014 pour les établissements de droit privé et depuis 2015 pour le secteur public. Ainsi, vous pouvez en faire don à un autre salarié pour qu'il puisse s'occuper de son enfant malade, par exemple.

Depuis fin janvier 2018, la loi a été étendue aux salariés qui doivent s'absenter régulièrement pour prendre soin d'un proche en perte d'autonomie ou en situation de

handicap. Pareillement, les militaires sont concernés par cette mesure depuis mi-octobre 2018.

Lire aussi : [RTT : ce que prévoit le Syntec](#)