

## POUVOIR D'ACHAT: UNE NOUVELLE POSSIBILITÉ DE MONÉTISER SES JOURS DE RTT

La loi de Finance Rectificative pour 2022 (LFR 2022) instaure une nouvelle possibilité pour le salarié de monétiser ses jours de RTT

L'article 5 de la LFR 2022 permet – depuis le 18 août – aux entreprises qui le souhaitent de racheter tout ou partie des jours de RTT non pris par les salariés pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

Qui est concerné ?

Cette possibilité est ouverte dans toutes les entreprises du secteur privé, indépendamment de leur effectif, disposant de salariés bénéficiant de jours de repos sur la base d'un accord sur la réduction du temps de travail. Les salariés au forfait jours ne sont toutefois pas concernés.

Quels sont les jours concernés ?

Sont concernés les jours de RTT acquis sur une période de trois ans qui débute avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2025.

Comment en bénéficier ?

Tout salarié concerné peut en faire la demande. Néanmoins, le rachat est soumis à l'accord de l'employeur qui peut donc refuser.

Aucun formalisme n'est requis mais il convient d'effectuer sa demande par écrit, pour une question de preuve.

Quel est le taux de majoration ?

Les journées ou demi-journées de RTT travaillées sont rémunérées au taux de la première heure supplémentaire défini dans l'entreprise, soit, a minima, à un taux majoré de 10 % (25% en l'absence de dispositions conventionnelles). Ces jours de RTT rachetés ne s'imputent toutefois pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Régime social et fiscal:

Les RTT rachetés sont exonérés de cotisations sociales (hors CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond fixé à 7.500 € par an.

## DERNIÈRES ACTUALITÉS

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ

#### • RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

EN CAS DE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À SON OBLIGATION DE CONSULTER LE CSE AVANT UNE MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR, UN SYNDICAT (A FORTIORI LE CSE) EST RECEVABLE À DEMANDER EN RÉFÉRÉ LA SUSPENSION DU RÈGLEMENT, SUR LE FONDEMENT DE LA DÉFENSE DE L'INTÉRÊT COLLECTIF DE LA PROFESSION. EN REVANCHE, IL NE PEUT SUR CE MÊME FONDEMENT DEMANDER LA NULLITÉ OU L'INOPPOSABILITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DANS LA MESURE OÙ DE TELLES DEMANDES PORTENT SUR DES MESURES DÉFINITIVES ; OR, L'EMPLOYEUR PEUT TOUJOURS RÉGULARISER LA SITUATION EN SOUMETTANT CE RÈGLEMENT À LA CONSULTATION DU CSE.. (CASS. SOC., 21/09/2022, N°21-10.718).

#### • RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

LA PROPOSITION D'UN EMPLOYEUR À UN SALARIÉ D'UNE MODIFICATION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE, N'EST PAS ASSIMILABLE À UNE OFFRE DE RECLASSEMENT. C'EST POURQUOI, SI LE SALARIÉ REFUSE LA DITE MODIFICATION ET QU'ENSUITE L'EMPLOYEUR DÉCIDE DE LE LICENCIER POUR UN MOTIF ÉCONOMIQUE, IL DOIT LUI REPROPOSER LE POSTE (REFUSÉ PAR LE SALARIÉ LORS DE LA DEMANDE DE MODIFICATION) DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT AU TITRE DE SON OBLIGATION DE RECLASSEMENT PRÉALABLE. A DÉFAUT, L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE REGARDÉ COMME AYANT SATISFAIT À SON OBLIGATION DE RECLASSEMENT (CASS. SOC. 18-5-2022 N° 20-14.998 F-D, P. C/ STÉ GE HYDRO FRANCE).

#### • SANTÉ ET SÉCURITÉ :

LORSQU'UNE ENTREPRISE EST DOTÉE D'UN SEUL CSE, L'EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE LE REGISTRE D'ALERTE EN MATIÈRE DE RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT AU SEUL SIÈGE DE L'ENTREPRISE, MÊME SI L'ENTREPRISE DISPOSE DE PLUSIEURS SITES (SANS CSE). A CONTRARIO, SI L'ENTREPRISE COMPORTE PLUSIEURS CSE PARCE QU'ELLE DISPOSE DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS, L'EMPLOYEUR DOIT METTRE À DISPOSITION UN REGISTRE AUPRÈS DE CHAQUE CSE (CASS. SOC. 28-9-2022 N° 21-16.993 F-B).

CABINET DE PARIS :  
2, RUE DE POISSY  
75005 PARIS

CABINET DE LOUVIERS :  
13 BIS, RUE AU COQ  
27401 LOUVIERS

@ CONTACT@AVOCATSVMA.FR