



# Comprendre les RTT : tout ce que vous devez savoir sur la réduction du temps de travail

Fiche pratique publié le **09/09/2024**, vu **201 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**Comment les RTT enrichissent l'équilibre vie-pro en France, leurs méthodes d'acquisition et droits.**

La réduction du temps de travail, plus communément connue sous l'acronyme RTT, est une notion essentielle dans le droit du travail français. Introduite pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, elle permet aux employés de bénéficier de jours de repos. Cet article explore en détail les différents aspects des RTT, de leur acquisition à leur utilisation, en passant par la législation et les méthodes de comptage.

## Qu'est-ce que la réduction du temps de travail (RTT) ?

La réduction du temps de travail a été mise en place pour permettre aux salariés de profiter de davantage de jours de repos, en réduisant leur durée légale du travail. Mise en œuvre par les lois Aubry votées à la fin des années 1990, cette mesure visait initialement à réduire le nombre d'heures travaillées hebdomadairement afin de favoriser l'emploi.

En pratique, le dispositif implique que la durée légale du travail soit fixée à 35 heures par semaine. Les entreprises peuvent alors aménager les horaires de leurs salariés, permettant ceux-ci de cumuler des jours de repos.

Pour obtenir des conseils juridiques personnalisés, il peut être utile de [prendre attache avec un avocat en droit du travail dans les Yvelines](#).

## Les lois Aubry

C'est grâce aux lois Aubry que le concept de RTT a vu le jour. En 1998 et 2000, ces réformes ont réduit la durée légale du travail de 39 à 35 heures par semaine, créant ainsi un cadre propice à la mise en place des RTT.

Ces lois visaient non seulement à améliorer la qualité de vie des salariés mais aussi à encourager la création de nouveaux emplois. En réduisant le nombre d'heures travaillées chaque semaine, les entreprises étaient incitées à embaucher davantage de personnel pour compenser le manque d'heures.

## Comment sont calculés les RTT ?

La méthode de calcul des RTT varie en fonction des accords collectifs ou des conventions signées au sein des entreprises. Cependant, le principe de base reste le même : toute heure travaillée au-

delà de la durée légale du travail ouvre droit à des RTT.

Souvent, les entreprises établissent un seuil annuel de travail effectif basé sur les 35 heures hebdomadaires. Dès que ce seuil est dépassé, les salariés accumulent des jours de repos. Il existe toutefois deux principaux modes de calcul détaillés ci-dessous.

## Calcul en jours

D'abord, certaines entreprises calculent directement les RTT en jours. Dans ce cas, chaque jour travaillé en plus des 218 jours annuels standard (correspondant à 35 heures \* 52 semaines divisé par les cinq jours ouvrables par semaine), donne droit à un jour de RTT.

Ce type de calcul est simple à gérer tant pour l'employeur que pour les salariés. Ils savent précisément combien de jours de RTT ils peuvent espérer selon leur rythme de travail annuel.

## Calcul en heures

L'autre méthode consiste à convertir les heures supplémentaires en RTT. Chaque heure travaillée au-delà des 1607 heures annuelles (équivalent des 35 heures hebdomadaires sur l'année), génère un crédit d'heure qui peut être transformé en jours de repos.

Ce système permet une flexibilité supplémentaire puisque les salariés peuvent utiliser leurs crédits d'heures de diverses manières – notamment en prenant un après-midi libre ou en prolongeant un week-end.

## Les droits liés aux RTT

Chaque salarié dispose de droits spécifiques relatifs aux RTT. Souvent contextualisés par un accord collectif, ces droits garantissent un accès équitable à ces repos compensateurs.

Découvrons les principaux droits associés :

Premièrement, les RTT sont accessibles à tous les salariés ayant dépassé le seuil horaire fixé par la loi ou les accords internes. Ensuite, les employeurs doivent informer clairement les employés sur leurs droits et faciliter la prise de ces jours sans gêne pour l'organisation du travail.

### Accords collectifs et conventions

Les accords collectifs jouent un rôle crucial dans la détermination des modalités de RTT. En général, ces accords décrivent les règles précises concernant l'octroi et l'utilisation des jours de repos, y compris le mode de calcul et les plafonds éventuels.

Les conventions collectives prennent également en considération divers paramètres pour s'assurer que la mise en œuvre des RTT n'affecte pas négativement la productivité globale. Cela permet souvent d'adapter les pratiques de RTT aux particularités de chaque secteur industriel.

### Dispositif facultatif et flexibilité

Bien que la notion de RTT soit très répandue, son application repose sur un dispositif facultatif. Ce dernier offre aux employeurs et aux salariés une certaine marge de manœuvre pour négocier les termes les mieux adaptés à leurs besoins et capacités respectifs.

Pouvant inclure des clauses spécifiques pour accorder un maximum de flexibilité aux deux parties, les accords basés sur un dispositif facultatif contribuent largement à personnaliser les expériences

professionnelles tout en maintenant un équilibre satisfaisant.

## Utilisation des RTT : comment et quand les prendre ?

L'utilisation des RTT doit se faire en adéquation avec les exigences opérationnelles de l'entreprise. Généralement, les employés consultent leur manager et planifient leurs jours de repos en avance pour éviter tout désagrément lié à une absence imprévue.

En règle générale, les accords prévoient plusieurs périodes possibles pour prendre ses RTT. Que ce soit pour prolonger les week-ends, créer des ponts lors des jours fériés ou simplement prendre quelques jours consécutifs, les utilisés sont nombreux.

### Planification et approbation

La planification des RTT repose essentiellement sur la communication interne. Le salarié doit notifier son souhait de prendre un ou plusieurs jours de RTT bien à l'avance, laissant ainsi le temps au responsable de valider la demande.

Certaines entreprises mettent en place des outils de gestion du temps moderne qui permettent de simplifier grandement cette tâche. Grâce à ces systèmes, les demandes et validations passent par des interfaces centralisées, rendant la procédure transparente et accessible.

### Gestion des impondérables

Il arrive parfois que des imprévus surviennent et nécessitent une réorganisation des journées de RTT. Face à ces situations, la flexibilité et la compréhension doivent prédominer.

Idéalement, les entreprises doivent prévoir des mécanismes d'ajustement automatique pour faire face aux urgences, minimisant ainsi les perturbations dans le calendrier établi initialement.

## Législation entourant les RTT

La législation RTT vise à encadrer juridiquement leur application afin de garantir les droits des travailleurs tout en assurant une certaine souplesse pour les employeurs. Les textes de loi définissent clairement les critères d'éligibilité, les modes de calcul, ainsi que les conditions requises pour la bonne gestion des RTT.

Des réglementations spécifiques telles que celles régulant les accords collectifs soient impératives pour maintenir un cadre juste et applicatif pour toutes les parties concernées. La transparence juridique assure ainsi un équilibre harmonieux entre les attentes de chacun.

### Rôles des instances légales

Différentes instances veillent scrupuleusement à l'application correcte des RTT tout en surveillant le respect des règles définies. Par exemple, l'Inspection du Travail effectue régulièrement des contrôles pour vérifier si les entreprises respectent les dispositions prévues par les lois en vigueur.

Au besoin, les commissions paritaires interviennent pour régler des litiges éventuels relatifs à l'interprétation ou à l'application des accords collectifs, aidant ainsi à maintenir un climat sain et juste dans le monde professionnel.

### Mises à jour légales en RTT

Il est essentiel de noter que la législation évolue constamment, pouvant influencer la nature et l'application des RTT. Les dernières réformes peuvent apporter des modifications significatives aux pratiques actuelles, exigeant des mises à jour régulières des accords collectifs et des pratiques internes.

Pour rester en conformité avec la loi, les entreprises doivent effectuer une veille juridique permanente, assurant ainsi que leurs politiques de gestion du temps du travail restent adaptées et conformes aux nouvelles exigences gouvernementales.

## **Gestion efficace des RTT**

La gestion efficace des RTT constitue un enjeu majeur pour assurer un bon fonctionnement organisationnel tout en offrant aux employés des conditions de travail optimales. Cela nécessite de disposer d'outils appropriés, combinés à des pratiques transparentes et équitables.

Des plateformes de gestion automatisées aux chartes internes, les solutions varient mais doivent toujours viser à maximiser la clarté, l'efficacité administrative, et la satisfaction globale des salariés quant à leurs acquis en matière de jours de repos.