

1241 La monétisation temporaire des jours de repos : le retour d'un vieux dispositif

Florian CARRIÈRE,
avocat associé, Voxius Avocats
Steven THEALLIER,
avocat associé, Voxius Avocats



Parmi les mesures sociales adoptées dans le cadre des lois du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de finances rectificative pour 2022, la monétisation des jours de repos est probablement la plus clivante politiquement. Qualifié par une partie de l'opposition de « *coup sans précédent aux 35 heures* »¹, ce mécanisme autorise temporairement un salarié à renoncer à certains jours de repos accordés dans le cadre d'un décompte annuel ou pluri hebdomadaire de son temps de travail en contrepartie d'une rémunération majorée et d'avantages fiscaux et sociaux. Décryptage d'une mesure intéressante mais qui s'avère en réalité beaucoup moins révolutionnaire qu'elle n'y paraît.

1. Un dispositif au champ d'application limité

Les jours de repos concernés. – Si le rachat de jours de repos concerne toutes les entreprises du secteur privé quelle que soit leur taille, son champ d'application est limité car seules certaines catégories de jours de repos sont concernées, il s'agit des journées ou demi-journées accordées :

– soit en application d'une convention ou d'un accord collectif instituant un dispositif de réduction du temps de travail (appelées communément « jours de réduction du temps de travail » (JRRT)) ;

– soit des jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du Code du travail, c'est-à-dire les jours de repos accordés en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Sont donc exclus du dispositif les congés payés, les congés exceptionnels ou encore les jours de congé supplémentaire octroyés dans les entreprises en application d'un accord ou d'une convention collective (exemple : les congés d'ancienneté).

De même, cette monétisation temporaire des jours de repos ne se substitue pas aux dispositions de l'article L.3121-59 du Code du

travail sur le rachat des jours de repos octroyés aux salariés en contrepartie d'une convention de forfait en jours. Rappelons qu'il existe pour les forfait-jours un dispositif pérenne de rachat d'une partie des jours de repos supplémentaires (JRS) dont ils bénéficient, moyennant une majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire qui ne peut être inférieure à 10 %.

En résumé, les salariés qui ne sont soumis, ni à un dispositif de réduction du temps de travail, ni à un système d'aménagement du temps de travail pluri hebdomadaire ne sont pas concernés par le nouveau mécanisme de rachat des jours de repos.

Pour aller plus loin, il faut rappeler que le dispositif des JRRT issu des lois « Aubry » du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 dont l'objet est d'attribuer des journées ou demi-journées de repos en contrepartie des heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures a été supprimé par la loi n° 2088-789 du 20 août 2008. Si le législateur a sécurisé les accords ayant mis en place une annualisation du temps de travail par attribution de JRRT conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008, il n'est plus possible d'en conclure de nouveaux.

En conséquence, seuls les salariés bénéficiant encore de JRRT en application d'un dispositif mis en place **avant la loi du 20 août 2008** peuvent bénéficier du système de monétisation des jours de repos. L'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 le précise : « [...] en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en

1. Tribune signée par 16 personnalités politiques dont Yannick Jadot et publiée dans le JDD le 30 juillet 2022.

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 ».

Cette précision n'est pas sans importance car la mise en place, post-loi du 20 août 2008, dans une entreprise, d'un ersatz d'annualisation du temps de travail sous forme de JRTT n'est pas complètement un cas d'école. Une telle pratique est pourtant déconseillée pour deux raisons : d'une part, un système d'aménagement du temps de travail sous forme de JRTT mis en place après la loi du 20 août 2008 ne repose sur aucun fondement légal et d'autre part, le dispositif unique d'aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail qui l'a substitué est en pratique moins contraignant.

Toujours est-il qu'une entreprise qui appliquerait un système « illicite » d'annualisation du temps de travail sous forme de JRTT ne serait pas éligible à la monétisation des jours de repos.

S'agissant des jours de repos issus d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, l'article 5 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 semble comporter une incohérence puisqu'il fait référence aux « jours de repos conventionnels » tout en renvoyant aux articles L. 3121-41 à L.3121-47 du Code du travail.

La mention des jours de repos conventionnels devrait seulement visés les jours de repos octroyés dans le cadre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (ou à 3 ans si un accord de branche l'autorise). Il s'agit concrètement des jours de repos octroyés en cours de la période de référence aux salariés en contrepartie des heures de travail réalisées au-delà de la durée du travail appliquée dans l'entreprise.

Or, le renvoi aux articles L.3121-41 à L.3121-47 du Code du travail englobe également le régime supplétif prévu aux articles L.3121-45 à L.3121-47, lesquels autorisent l'employeur à aménager unilatéralement le temps de travail de ses salariés sur une période pouvant aller jusqu'à 4 semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus, et 9 semaines pour les autres.

Il y a donc ici un doute sur le champ d'application du dispositif de rachat des jours de repos. S'agit-il uniquement des jours de repos conventionnels ou de tous les jours de repos octroyés aux salariés dans le cadre d'un aménagement pluri hebdomadaire du temps de travail, qu'il résulte d'un accord ou d'une convention collective ou encore d'une décision unilatérale de l'employeur ? À s'en tenir strictement aux articles visés la seconde option serait à retenir mais une clarification administrative serait la bienvenue.

Si les jours de repos éligibles au dispositif sont limités dans leur nature, ils ne sont en revanche pas limités dans leur nombre. L'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 précise en effet que le salarié peut renoncer « à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos ». Un salarié qui bénéficierait de 11 JRTT dans l'année pourrait donc en théorie les monétiser intégralement. Ce qui constitue une différence notable avec le mécanisme existant pour les forfait-jours qui n'autorise que la monétisation d'une partie des jours de repos supplémentaires accordés dans le cadre de la convention de forfait-jours.

La période concernée. – Le texte a un effet rétroactif puisqu'il s'applique aux jours de repos acquis au titre des **périodes comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025**. Dès à présent, les salariés peuvent donc solliciter la monétisation des jours de repos acquis depuis le 1^{er} janvier de l'année. En revanche, le texte semble exclure la monétisation de jours de repos qui auraient été acquis et non pris par le salarié antérieurement au 1^{er} janvier 2022 et pour

lesquels l'employeur aurait exceptionnellement autorisé le report sur l'exercice suivant².

2. Un dispositif reposant sur la volonté du salarié et une incitation pécuniaire

La procédure applicable – La monétisation des jours de repos requiert une demande préalable du salarié. L'employeur ne peut pas en être à l'initiative : « le salarié [...] peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur ». En revanche, il doit autoriser ce rachat qui n'est pas de droit pour le salarié.

Le texte ne prévoit aucun formalisme pour entériner l'accord des parties. *A priori*, l'accord pourrait intervenir avant ou après l'acquisition des jours de repos par le salarié. Les salariés pourraient donc, en début de période de référence, opter pour la prise et/ou le rachat de tout ou partie de leurs jours de repos. Un écrit est, en tout état de cause, vivement recommandé d'une part, pour confirmer que le salarié est à l'origine de la demande et d'autre part, pour préciser le nombre de jours de repos concernés et les modalités de rémunération.

La rémunération – En contrepartie de la renonciation à tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos, le salarié perçoit sa rémunération habituelle afférente aux heures travaillées, majorée au minimum du taux applicable dans l'entreprise pour la première heure supplémentaire.

En principe, les 8 premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %³. Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux différent dans la limite de 10 %. Concrètement, **la renonciation à une journée de repos donnera donc lieu au minimum à une majoration de salaire au taux de 10 %**. Etant précisé que le texte laisse la possibilité à l'employeur d'accorder un taux de majoration plus élevé que celui applicable dans l'entreprise pour la majoration de la première heure supplémentaire, lequel ne fait office que de taux plancher.

Contrairement aux déclarations de certaines personnalités politiques ou syndicales, la majoration n'est donc pas limitée à 10 %. Il est même probable qu'elle soit majoritairement supérieure puisque toutes les entreprises ne sont pas couvertes par un accord fixant un taux dérogatoire de majoration des heures supplémentaires.

Point important, les heures travaillées à la suite de cette renonciation ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Les avantages fiscaux et sociaux – Tout l'intérêt du dispositif réside dans l'exonération sociale et fiscale dont il s'accompagne. Ainsi, les rémunérations versées aux salariés au titre des journées ou demi-journées de repos bénéficient :

- de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicable aux entreprises employant moins de 20 salariés ;

- d'une exonération d'impôt sur le revenu dans une limite globale de 7 500 € (pour apprécier ce plafond, doit être prises compte la rémunération du rachat des jours de repos et celle des éventuelles heures supplémentaires ou conventionnelles dont aura bénéficié le salarié durant l'année civile. Les sommes versées au-delà de ce plafond redeviennent imposables).

En revanche, la rémunération versée aux salariés reste soumise à la CSG-CRDS et intégrée dans le montant du revenu fiscal de référence.

2. A noter qu'un tel report n'est prévu par aucune disposition légale.

3. C. trav., art L. 3121-36.

3. Un dispositif s'ajoutant à d'autres alternatives

Le système de rachat de jours de repos n'est pas nouveau. Il s'inspire de précédents dispositifs notamment celui institué par la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui permettait, déjà, de façon temporaire⁴ au salarié avec l'accord de l'employeur de renoncer à tout ou partie de ses JRTT en contrepartie d'un paiement majoré et de mesures d'exonérations sociales et fiscales.

Le législateur de 2002 s'en est même largement inspiré puisque la rédaction de l'article 1^{er} de la loi du 8 février 2008 et celle de l'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 sont très similaires.

4. La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat ne permettait le rachat des jours RTT, et les exonérations assorties, que jusqu'au 31 décembre 2009.

Ainsi, le rachat de jours de repos issu de la loi du 16 août 2022 ne fait que s'ajouter à d'autres dispositifs similaires et toujours applicables :

- le rachat des jours de repos supplémentaires octroyés dans le cadre d'une convention de forfait-jours (*C. trav., art. L. 3121-45*) ;
- le placement de jours de repos dans un compte épargne temps ou un plan d'épargne retraite (*C. trav., art. L. 3151-2*),
- l'indemnisation des JRTT non pris du fait de l'employeur.

L'accusation de « *coup sans précédent aux 35 heures* » apparaît donc quelque peu exagérée. Il est vrai en revanche que cette réforme confirme une tendance du législateur consistant à contourner le débat sur la suppression des 35 heures en multipliant les possibilités offertes aux entreprises et aux salariés pour augmenter, de fait, la durée du travail. En cela le dispositif temporaire de rachat des jours de repos n'est pas une révolution.

Annexe

Synthèse du dispositif de rachat de jours de repos issu de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 et comparaison avec les deux autres mécanismes de rachat

	Le rachat des jours de repos issu de la loi de finances rectificative pour 2022	Le rachat des jours de repos issu d'une convention de forfait-jours	Le placement des jours de repos dans un CET
Jours de repos concernés	Sont concernés les jours de repos acquis entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025 au titre : - d'un accord de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (JRTT) - d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période plurihebdomadaire	Sont concernés les jours de repos supplémentaires (JRS) accordés au salarié en contrepartie d'une convention de forfait en jours sur l'année.	Selon les dispositions de l'accord collectif mettant en place le CET et dans le respect de certaines dispositions légales (not : uniquement la 5 ^e semaine de CP, interdiction d'y stocker les repos quotidien et hebdomadaire ou les contreparties en repos au travail de nuit)
Nombre de jours de repos monétisables	Aucune limite. Le salarié peut solliciter le rachat de tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos.	Le salarié ne peut renoncer qu'à une partie de ses jours de repos et ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année (un plafond plus faible peut être prévu par accord collectif).	
Procédure	Sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.	Nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié.	Selon les dispositions de l'accord collectif mettant en place le CET
Rémunération	Paiement du salaire correspondant aux heures travaillées + majoration au minimum selon le taux applicable dans l'entreprise pour la première heure supplémentaire (soit entre 10 et 25 %)	Paiement du salaire correspondant à la journée ou demi-journée travaillée + majoration au taux minimum de 10 %	Si le salarié utilise le CET pour compléter sa rémunération, les jours de repos affectés au CET sont rémunérés selon les modalités prévues par l'accord de mise en place et, à défaut, valorisés sur la base de la valeur de la journée de repos calculée à la date de la liquidation partielle du CET.

	Le rachat des jours de repos issu de la loi de finances rectificative pour 2022	Le rachat des jours de repos issu d'une convention de forfait-jours	Le placement des jours de repos dans un CET
Régime social	Application de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicables aux entreprises employant moins de 20 salariés.	Application de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans les entreprises de moins de 20 salariés. A partir du 1 ^{er} octobre 2022 : extension de la déduction forfaitaire aux entreprises de 20 à 250 salariés.	Les sommes issues du CET sont traitées comme du salaire.
Régime fiscal	Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite globale de 7 500 € (en faisant masse des rémunérations perçues dans l'année civile au titre du rachat des jours de repos et, le cas échéant, des heures supplémentaires ou conventionnelles réalisées par le salarié).	Aucun pour la monétisation de sommes issues de jours de repos.	

L. n° 2022-1157, 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, art. 5

I. – Par dérogation au titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 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 ou en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail. Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-30 du même code

II. – Les rémunérations versées aux salariés au titre des journées ou demi-journées mentionnées au I du présent article ouvrent droit au bénéfice des articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale et de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue à l'article 81 quater du code général des impôts.

III. – Le montant des rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu en application du II du présent article est pris en compte pour l'appréciation de la limite annuelle prévue au I de l'article 81 quater du code général des impôts et est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence défini au 1^o du IV de l'article 1417 du même code.

IV. – La perte de recettes résultant pour l'État du prolongement, du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2025, de la possibilité pour les salariés de convertir certains jours de repos en majoration de salaire est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services

V. – La perte de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale du prolongement, du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2025, de la possibilité pour les salariés de convertir certains jours de repos en majoration de salaire est compensée, à due concurrence, par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

MOTS-CLÉS : Durée du travail - Aménagement - Monétisation des jours de repos

TEXTES : L. n° 2022-1157, 16 août 2022, art. 5.

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 21-12 par Michel Morand. – Protection sociale Traité, fasc. 640-16

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : D.O actualité, étude S-3520