

09/11/2022	Contact : Matthieu PORTAFAIX portafaixm@d42.ffbatiment.fr	2022.123
------------	--	----------

Retrouvez ces informations sur notre site www.btp42.fr à la rubrique documents

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : LES PRÉCISIONS DU BOSS ET DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Jusqu'au 31 décembre 2025, le salarié peut renoncer à des jours de repos liés à un dispositif d'aménagement du temps de travail ; ces jours travaillés donnent lieu à une majoration de salaire et bénéficient du régime social et fiscal des heures supplémentaires. Le [BOSS](#) et le ministère du travail dans un [question-réponses](#) viennent de donner des précisions.

L'article 5 de la loi de finances rectificatives du 16 août 2022 prévoit la possibilité, pour les salariés, de renoncer à tout ou partie de leurs jours de repos acquis en application d'un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur par la loi du 20 août 2008 ou en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail.

Ce dispositif est ouvert depuis le 16 août 2022 et concerne les jours de repos acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

→ Seules les journées de RTT acquises depuis le 1er janvier 2022 et effectivement rémunérées postérieurement au 16 août 2022 (date d'entrée en vigueur de la LFR du 16 août 2022, sont éligibles à la majoration de leur rémunération et aux dispositifs de réduction de cotisations.

Pour rappel, les journées ou demi-journées de repos « monétisés » dans le cadre de ce dispositif donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise (soit un taux de 25% en l'absence d'un taux conventionnel différent) et bénéficient du régime social et fiscal applicable aux heures supplémentaires.

Il n'y a pas de plafond sur le nombre de jours de repos pouvant être « monétisés ». Toutefois, il faudra veiller à ce que la renonciation des jours de repos ne conduise pas à enfreindre les durées maximales de travail et les temps minimaux de repos.

Le ministère du travail, dans un questions-réponses publié le 27 octobre ainsi que le Bulletin officiel de sécurité sociale ont précisé les modalités d'application du dispositif de renonciation des jours de repos. Seules les dispositions prévues par le BOSS étant opposables aux employeurs et aux salariés, il y a lieu d'écarter les réponses du ministère du travail lorsqu'elles sont en contradiction avec celles du BOSS. Ces dernières sont opposables depuis le 1er novembre 2022.

Champ d'application : les jours de repos concernés

Jours de repos concernés selon le BOSS

Le Bulletin officiel de sécurité sociale précise que les jours de repos concernés par le dispositif de monétisation sont les jours acquis entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025 en application :

- D'un accord de réduction du temps de travail antérieur à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, et maintenu ;
- D'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine prévu à l'article L. 3121-41 et suivants.

Dans la mesure où le BOSS ne fait référence qu'à des jours de repos issus d'accords collectifs, il semblerait, contrairement à ce que précise le ministère du travail, dans son « questions réponses » en date du 27 octobre, que les jours de repos issus d'une décision unilatérale de l'employeur d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'article L. 3141-46 et L. 3141-47 sont exclus du dispositif. Toutefois, il est à noter que le BOSS ne vise pas expressément, dans la liste des jours de repos exclus du dispositif, les jours de repos issus d'une décision unilatérale. Par précaution, pour éviter un redressement, il est préférable, dans l'attente d'une précision claire par le BOSS, d'exclure ces jours de repos du dispositif.

→ Selon le QR n° 7 du ministère du travail, la position est inverse : les jours de repos résultant d'un dispositif d'aménagement du temps de travail peuvent être monétisés, y compris, ajoute le QR, lorsqu'ils sont mis en place de manière unilatérale par l'employeur en l'absence d'accord collectif. L'incertitude sur le sort de ces jours de repos résulte du fait que l'article 5 de loi du 16 août vise uniquement les jours de repos « conventionnels » mis en place dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail. Une interprétation littérale de l'article 5 conduirait donc à exclure les repos qui ne sont pas conventionnels, c'est-à-dire, notamment, ceux résultant d'une décision unilatérale de l'employeur. L'interprétation faite par le ministère étant contraire à cette interprétation littérale, il faudra attendre une précision claire dans le bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS). En effet, contrairement aux dispositions du BOSS, les questions-réponses du ministère ne sont pas opposables aux employeurs et aux agents de contrôle.

Le ministère du travail précise que ce dispositif s'applique autant aux salariés à temps plein qu'aux salariés à temps partiel en cas de renonciation aux jours de repos prévus par les accords collectifs précités.

Jours de repos exclus selon le BOSS

Le BOSS énumère les jours de repos qui ne sont pas concernés par le dispositif :

- Les jours de repos des salariés ayant conclu une convention de forfait jours. Le QR n°9 du ministère du travail précise que la faculté de renoncer à ces jours de repos est déjà prévue par le code du travail et que ces jours bénéficient déjà d'un régime social et fiscal avantageux prévu par le code de sécurité sociale : déduction forfaitaire, réduction des cotisations salariales et exonération fiscale ;

- Les jours de repos placés sur un compte épargne temps (CET). Le ministère du travail précise qu'il reste toujours possible pour le salarié d'obtenir leur monétisation dans le cadre de l'accord qui a mis en place le CET ou à sa demande en accord avec l'employeur afin de compléter sa rémunération dans le cadre de l'article L. 3151-3 du code du travail (QR n°10) ;
- Les jours de repos compensateur de remplacement ;
- Les jours de repos « soldés » à l'occasion du solde de tout compte. Le ministère du travail précise qu'il s'agit de jours de repos non pris au moment de la rupture du contrat de travail.

Formalisme de la demande

Le salarié doit demander la monétisation de jours de repos à son employeur qui peut l'accorder ou non, en tout ou partie. Cette demande est matérialisée par tout moyen. Il est rappelé que le salarié peut réaliser autant de demandes qu'il le souhaite et que l'employeur peut accepter ou refuser totalement ou partiellement.

Le BOSS et le « questions-réponses » du ministère du travail précisent que, dans l'éventualité d'un contrôle, l'employeur doit pouvoir fournir les documents formalisant la demande du salarié ainsi que son acceptation (partielle ou totale).

Régime social et fiscal

Le régime social du dispositif de monétisation des jours de repos vient de faire l'objet d'un chapitre dédié au sein du BOSS, comme l'avait signalé le ministère du travail.

Réduction de cotisations salariales

La rémunération versée au titre des jours de repos auxquels a renoncé le salarié bénéficie du dispositif de réduction des cotisations salariales au titre des heures supplémentaires prévu à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale. C'est ce que rappellent le ministère du travail et le BOSS.

La rémunération à prendre en compte est celle du jour de repos auquel le salarié renonce en tenant compte des majorations associées, précise le ministère du travail.

Déduction forfaitaire patronale

La rémunération de ces jours bénéficie également du dispositif de déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,50€ par heure (10,50 € par jour de repos) effectuée dans les entreprises de moins de 20 salariés.

En revanche, elle ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire de 0,50 € par heure (3,50 € par jour de repos) applicable aux heures supplémentaires effectuées dans les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés.

→ L'article 5 de la loi du 16 août renvoie aux seuls articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale s'agissant du régime social de faveur pouvant bénéficier à la rémunération des jours de repos monétisés. Or, la déduction forfaitaire prévue pour les heures supplémentaires effectuées dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés a été mise en place par la loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 qui n'a pas été intégrée dans le code de la sécurité sociale.

Exonération d'impôt

La rémunération perçue dans le cadre du dispositif de monétisation des jours de repos ouvre droit, comme le précisait déjà la loi du 16 août, à l'exonération d'impôt sur le revenu prévu à l'article 81 quater du CGI dans la limite de 7500 € par an. Cette limite s'apprécie en prenant en compte les jours de repos monétisés ainsi que les heures supplémentaires et complémentaires réalisées par le salarié.

→ Pour rappel, le seuil d'exonération fiscale des jours de repos auxquels le salarié a renoncé, des heures supplémentaires et des heures complémentaires a été porté de 5 000 à 7 500 € par la loi du 16 août.