

SEPTEMBRE 2022

NEWSLETTER

DROIT SOCIAL



À LA UNE

Monétisation des JRTT : une possibilité ouverte jusqu'en 2025

La loi de finances rectificative pour 2022, [n°2022-1157](#) du 16 août 2022, prévoit en son article 5, la possibilité pour les salariés de renoncer avec l'accord de l'employeur à tout ou partie des journées ou demi-journée 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 de réduction du temps de travail.

Ces journées ou demi-journées travaillées 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.

Ce nouveau dispositif particulièrement intéressant pour les entreprises et les salariés suscite néanmoins de nombreuses interrogations : Quelles sont les jours concernés ? Quelles sont les entreprises visées ? Un taux de majoration minimal doit-il être respecté ? Quel est le régime social et fiscal de la majoration ?

Nos réponses ci-dessous.

- **La monétisation de l'article 5 vise-t-elle les JRTT et les JNT du forfait jours ?**

La réponse semble à priori assez simple : il s'agit uniquement des JRTT. En effet, l'article 5 renvoie aux journées ou demi-journées de repos acquises 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, c'est-à-dire à la « [Sous-section 1](#) : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine » **et non les forfaits jours**. En outre, un mécanisme de renonciation aux JNT est déjà prévu de longue date dans le code du travail ([C. trav., art. L.3121-59](#)).

- **Quels sont les types de JRTT visés ?**

S'agit-il des accords prévoyant spécifiquement des JRTT ou cela vise-t-il également les mécanismes d'aménagement du temps de travail (que l'on appelait cycle, modulation, annualisation...) dans lesquels l'aménagement laisse « apparaître » des journées ou demi-journées non travaillées sans pour autant que ces temps soient qualifiés de JRTT ?

OUR TALENTS • YOUR BUSINESS

A notre sens, le mécanisme de rachat (ou monétisation) est réservé :

- Aux jours identifiés comme tels (mécanismes identifiants spécifiquement ou explicitement des « JRTT ») dans les accords collectifs antérieurs à la loi précitée du 20 août 2008,
- Aux jours, identifiés et accordés par l'accord aux **salariés pour faire limiter la durée du travail à 35 heures**, pour les accords postérieurs à la loi du 20 août 2008, quand bien même ceux-ci ne qualifieraient pas lesdits jours ou demi-journées de « JRTT », ce qui importe, c'est que des jours de repos soient prévus.
- **Quelle limite dans le temps ?**

L'article 5 de la loi limite la monétisation aux JRTT pour la période allant du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 ; avec donc un effet « rétroactif ».

- **Quelles sont les entreprises concernées ?**

La monétisation s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et le type d'accord collectif sur le temps de travail qu'elle applique.

- **Quel est le mécanisme de « rachat » à respecter ?**

Le texte ne laisse pas la place au doute : le salarié doit en faire la demande ; ce qui signifie que ce rachat ne peut lui être imposé par l'employeur ou par un accord collectif. Il conviendra dès lors que l'employeur prenne soin de tracer cette demande.

Si aucune disposition conventionnelle « autorisant » le rachat n'est nécessaire, en revanche, l'accord de l'employeur est nécessaire et indispensable.

- **Un taux de majoration minimal doit-il être respecté ?**

Le taux de majoration ne saurait être inférieur à 10% correspondant au taux minimum de majoration des heures supplémentaires en deçà duquel l'accord ne peut aller ([C. trav., art. L.3121-33 I 1°](#)).

- **Quel est le régime social et fiscal applicable ?**

Les rémunérations concernées ouvrent droit au bénéfice :

- de la réduction de cotisations salariales d'origine légale prévue à l'article [L.241-17 du CSS](#),
- de la déduction forfaitaire des cotisations patronales instituée dans les entreprises employant moins de 20 salariés, prévue à l'article [L.241-18 du CSS](#),
- et de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les limites fixées pour les heures supplémentaires (7500 euros nets).

[Lire l'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022](#)