

PAR DANIEL MINGAUD, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail

# De nouvelles mesures RH pour la rentrée : « Travailler plus pour gagner plus », le retour

Dans son éventail de mesures pour relancer le pouvoir d'achat des salariés, le gouvernement propose aujourd'hui un nouveau dispositif incitatif à l'accomplissement d'heures supplémentaires, présent à la fois dans la loi de finances rectificative et la loi Pouvoir d'achat.

## AUGMENTATION DU PLAFOND D'EXONÉRATIONS

La mesure choc de la loi de finances rectificative est l'augmentation du plafond d'exonération fiscale (impôt sur le revenu) pour les heures supplémentaires : il est porté de 5000 € à 7500 € nets (soit environ 8037 € bruts).

Cette disposition est applicable aux rémunérations versées depuis 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Déjà porté temporairement à 7500 € le temps de la crise sanitaire (sur une partie de 2020), cette mesure devient donc désormais pérenne.

Le relèvement du plafond de l'exonération des heures supplémentaires a aussi un

effet d'aubaine pour les employeurs qui voient le plafond de déduction de cotisations patronales augmenté d'autant.

## MONÉTISATION DES JOURS DE RTT TRAVAILLÉS

Dans le même sens, l'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 prévoit la possibilité, pour les salariés (sur simple demande et en accord avec leur employeur) de renoncer à tout ou partie de leurs jours de RTT acquis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, afin de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions qu'en matière d'heures supplémentaires (plafond de 7500 € nets).

Ces deux exonérations ne se cumulent pas : le montant correspondant à la « monétisation » des JRTT travaillés doit être cumulé avec le montant éventuel des heures supplémentaires, dans le calcul des exonérations.

Notons également que le salarié verra ses journées ou

demi-journées de RTT auxquelles il a renoncé non seulement « monétisées », mais en plus, majorées.

S'appliquera en effet une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise.

Rappelons que le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par accord de branche, et qu'il ne peut être inférieur à 10 %. Faute d'accord, c'est le taux de majoration légal de 25 % qui s'applique.

Ce dispositif est aussi intéressant pour l'employeur à double titre puisque les heures travaillées correspondant à la monétisation des jours RTT :  
- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires légal (220 heures) ou conventionnel (limité par exemple à 130 heures pour les Etam soumis à la convention Syntec) ;  
- et ouvrent droit, pour les



Daniel Mingaud, avocat.

entreprises de moins de 20 salariés, comme en matière d'heures supplémentaires, à une déduction forfaitaire des cotisations patronales.

## DES EXONÉRATIONS BIENTÔT ÉLARGIES AUX ENTREPRISES DE 20 À 250 SALARIÉS

La Loi Pouvoir d'achat n'est pas non plus en reste puisqu'elle prévoit, dans son article 2, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, et cette fois-ci pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, la

même déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires et des jours de repos auxquels ont renoncé les salariés en forfait jours.

Des décrets d'application devraient prochainement paraître pour clarifier ce nouveau dispositif.

Voyons si cet arsenal juridique permettra d'enrayer les signes d'une perte de goût du travail, dont beaucoup s'inquiètent, et qui pourraient expliquer un niveau historique de démissions (520 000 au premier trimestre 2022!)... mais surtout le nouveau phénomène du « quiet quitting » (rester dans son job en faisant le strict minimum nécessaire et en utilisant une partie de son temps de travail pour vaquer à des occupations plus personnelles)!