

Paris,  
le lundi 7 avril 2008

**Émetteur** : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

**Objet** : Loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 a été publiée au Journal officiel daté du 9 février 2008. Par circulaire interministérielle DGT-DSS 2008-46 du 12 février, l'administration a apporté de nombreux éclaircissements utiles à la mise en oeuvre de cette loi.

Lors de ses séances du 20 février et du 12 mars, le Comité exécutif de l'UcanSS a rappelé que cette loi a vocation à être utilisée au sein de l'Institution afin de favoriser le pouvoir d'achat des salariés. Elle constitue ainsi un outil supplémentaire de rémunération au regard des charges de travail des organismes.

Compte tenu des enjeux financiers, le Comex relève que la monétisation des jours inscrits dans les comptes épargne temps correspond à des charges enregistrées par l'organisme et à des droits constitués pour le salarié. En outre, s'agissant des impacts budgétaires, les caisses nationales fourniront des orientations à leur réseau.

En tout état de cause, bien que la loi n'impose aucun formalisme, le Comité exécutif de l'UcanSS préconise aux organismes locaux d'exiger une demande écrite présentée dans un certain délai de prévenance, afin de pouvoir examiner l'ensemble des demandes et de disposer d'une visibilité, notamment quant au coût que pourraient représenter ces nouveaux dispositifs.

A titre d'illustration, un organisme, qui a retenu l'année civile comme période de référence pour les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, pourrait, par exemple, fixer comme règle de gestion, d'examiner toutes les demandes de rachat au 31 juillet pour les demandes portant sur les jours acquis durant le 1er semestre et au 31 janvier pour les demandes portant sur les jours acquis durant le second semestre.

Pour définir le délai de prévenance, il est opportun de tenir compte du calendrier qui est imposé par la loi pour le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux (voir tableau de synthèse à la fin de ce document).

Cette nouvelle législation permet tout d'abord de racheter :

- des jours de repos issus de la réduction du temps de travail pour les salariés en disposant,
- des jours de repos issus des forfaits en jours sur l'année pour les salariés ayant signé ce type de convention individuelle,
- des heures de repos compensateurs de remplacement issus d'heures supplémentaires effectuées par les salariés.

Mais aussi de monétiser :

- une partie des droits inscrits dans les comptes épargne temps pour les salariés titulaires de ces comptes.

Dans tous les cas, l'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

## DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI

Le rachat des jours et la monétisation des droits inscrits dans les comptes épargne temps sont possibles depuis le 10 février 2008.

## LES SALARIÉS CONCERNÉS

- les salariés bénéficiant de jours de repos liés à la réduction du temps de travail,
- les salariés bénéficiant de jours de repos issus des forfaits en jours sur l'année
- les salariés titulaires d'un compte épargne temps,
- les salariés bénéficiant d'un repos compensateur de remplacement dans le cadre des heures supplémentaires qu'ils ont effectuées

## L'INFORMATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Ces dispositifs vont avoir pour effet de diminuer le temps de repos des salariés demandeurs et donc, d'augmenter leur temps de travail. Il convient dès lors, pour les directions qui envisagent d'accepter tout ou partie des demandes des salariés faites dans ce cadre, de procéder, selon une procédure similaire à celle applicable aux heures supplémentaires, à une information du Comité d'entreprise.

## LES JOURS DE REPOS LIÉS À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le salarié peut renoncer à prendre tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (y compris les jours dont la prise serait, selon une clause de l'accord collectif local de réduction du temps de travail, laissés à l'initiative de l'employeur) acquis jusqu'au 31 décembre 2009.

Lorsque le salarié souhaite renoncer à un certain nombre de jours de repos liés à la réduction du temps de travail déjà acquis, il en fait la demande à son employeur.

Si l'employeur accepte la demande de rachat, les jours de repos liés à la réduction du temps de travail doivent être rémunérés sur la base de la valeur d'une journée ou d'une demi-journée de travail (appréciée à la date du versement et selon l'horaire de paiement basé sur 35 h 55) majorée de 25 %.

La base de calcul servant au rachat de ces jours est la même que celle servant au paiement des heures supplémentaires.

La loi précise que les heures supplémentaires effectuées par ce biais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel.

## LES JOURS DE REPOS DES CONVENTIONS EN FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNÉE



Le salarié dont la durée du travail est régie par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, peut demander à son employeur le paiement d'une partie des jours de repos sur les exercices 2007, 2008 et 2009.

Si l'employeur accepte, les jours sont payés sur la base de la valeur d'une journée ou d'une demi-journée de travail (appréciée à la date du paiement) majorée d'au moins 10 %.

## LA MONÉTISATION DES COMPTES ÉPARGNE TEMPS

Le Protocole d'accord national du 1er mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne temps ne vise pas cette possibilité de monétisation.

Même en l'absence d'accord local prévoyant cette monétisation, un salarié, titulaire d'un compte épargne temps, peut demander à son employeur, qui est libre d'accepter ou de refuser, de retirer de son compte une partie des droits inscrits jusqu'au 31 décembre 2009.

Tous les droits inscrits au compte au 31 décembre 2009 peuvent faire l'objet d'une monétisation à l'exception toutefois des jours de congés payés principaux (jours mobiles compris, dans la limite de 25 jours par an).

Ainsi, peuvent notamment être monétisés :

- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,
- les jours de repos des salariés en forfaits jours,
- les repos compensateurs de remplacement,
- les jours de congés supplémentaires conventionnels (fractionnement, enfant à charge, ancienneté, ...).

Si l'employeur accepte la monétisation de ces jours, ces derniers sont payés sur la base de la valeur d'une journée ou d'une demi-journée de travail (appréciée à la date du paiement) sans majoration.

## LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur équivalent dit « repos compensateur de remplacement ».

Ce repos s'acquiert lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires. Il peut prendre la forme d'un temps de repos ou être remplacé par un paiement.

Ce repos doit être distingué du repos compensateur obligatoire qui ne peut en aucun cas être remplacé par un paiement.

La loi autorise le salarié à demander le paiement de tout ou partie du repos compensateur de remplacement même si l'accord collectif ne le prévoit pas.

Ce repos compensateur de remplacement doit avoir été acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Il se décompte en heures.

Si l'employeur accepte de payer ce repos de remplacement, il devra payer ces heures à la valeur appréciée à la date du paiement, majorée du taux légal applicable (25 % ou 50 % conformément au rang des heures supplémentaires préalablement effectuées).

- Exemple :

Un salarié à 36 heures effectue 10 heures supplémentaires au cours d'une semaine.

Dans l'hypothèse où l'accord local prévoit l'octroi d'un repos compensateur de remplacement plutôt qu'une majoration de rémunération pour les heures supplémentaires, les 8 premières heures supplémentaires entraîneront un repos compensateur de remplacement majoré de 25 % soit 10 heures de repos (8 x 1,25).



Les 2 autres heures supplémentaires entraîneront un repos compensateur de remplacement de 50 % soit 3 heures de repos (2 x 1,50).

Même en l'absence d'accord local le prévoyant, le salarié peut demander à son employeur, de lui payer ces 13 heures de repos, ce dernier est libre d'accepter ou de refuser.

## LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL : DEUX DISPOSITIFS

La loi instaure deux dispositifs d'exonération différents selon que les jours rachetés (ou monétisés) ont été acquis (ou inscrits dans un compte épargne temps) avant ou après le 31 décembre 2007.

- **Jours acquis ou droits inscrits au 31 décembre 2007**

Le paiement de ces jours bénéficie d'une exonération totale des cotisations sociales (parts salariale et patronale) à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Pour bénéficier de ce régime d'exonération, la loi impose deux conditions :

- **la demande du salarié** doit être faite **au plus tard le 31 juillet 2008** (portant sur les droits acquis ou inscrits au compte épargne temps au 31 décembre 2007),
- **le paiement** de ces jours doit s'effectuer **au plus tard le 30 septembre 2008**.

Le paiement de ces jours ne fait pas l'objet d'une exonération fiscale.

- **Jours acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009**

Le paiement de ces jours bénéficie des allègements créés par la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat du 21 août 2007 (exonération d'impôt sur le revenu, réduction de cotisations salariales, déduction forfaitaire de cotisations patronales).

La monétisation du repos compensateur de remplacement bénéficie également de ce régime d'allègement et d'exonération.



En revanche, s'agissant du rachat des jours inscrits dans un compte épargne temps sur la période 2008-2009, la loi ne prévoit pas de régime social et fiscal particulier.

Par ailleurs, la loi n'impose pas aux employeurs d'établir un nouveau document pour le contrôle de ces exonérations par les inspecteurs du recouvrement qui s'appuieront sur les documents déjà disponibles (accord collectif, décompte des jours de repos liés à la réduction du temps de travail pris et acquis, relevé des comptes épargne temps...).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD  
Directeur

**Document(s) annexe  
(s) :**

- Tableau synthese,

