



Après la loi « TEPA », c'est au tour de la loi sur le pouvoir d'achat de mettre en œuvre un certain nombre de dispositifs visant à accroître les revenus des salariés et le temps de travail travaillé. Les principales innovations de cette loi, publiée au journal officiel le 9 février dernier, sont les suivantes :

1. La participation

Il est mis en place un nouveau cas de déblocage anticipé de la participation, sans que les exonérations sociales et fiscales attachées à ce dispositif d'épargne salariale soient mises en cause. Cette faculté est en effet ouverte aux salariés **jusqu'au 30 juin 2008**.

▪ Sommes concernées

Peut être débloquée, par anticipation, la participation placée au plus tard le 31 décembre 2007¹.

▪ Nécessité d'un avenant

Le déblocage anticipé requiert la signature d'un avenant lorsque l'accord de participation :

- est dérogatoire² et a entraîné le versement de sommes excédant le montant de la répartition d'une réserve de participation calculée dans les conditions de droit commun ;
- prévoit un investissement dans des titres et fonds spécifiques (de l'entreprise ou du groupe, Sicavas, etc).

Dans les deux cas, le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie seulement des avoirs en cause.

▪ Plafond

Le déblocage anticipé est limité à la somme globale nette de 10.000 euros. Ce plafond peut être réduit lorsque cette mesure nécessite la signature d'un avenant à l'accord de participation.

▪ Régime fiscal et social

Les salariés conserveront le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu attachées aux dispositifs d'Epargne salariale.

▪ Demande et information du salarié

Le salarié peut demander le déblocage de tout ou partie des avoirs susvisés, une seule fois et avant la date limite du 30 juin 2008. Aucune formalité spécifique n'est imposée par le législateur.

Les salariés doivent cependant indiquer les supports d'investissement qu'ils souhaitent, dans la limite du plafond global de 10.000 euros, liquider en priorité dans le cadre de ce déblocage exceptionnel.

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés de cette faculté de déblocage et **au plus tard le 9 avril 2008**. Cette information peut notamment être réalisée par affichage sur les panneaux réservés à la direction mais également par mail.

¹ Sauf dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

² En application de l'article L. 442-6 du Code du travail.

2. Rachat de jours de repos et monétisation du compte épargne-temps

▪ Jours de RTT

Les salariés peuvent renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises en application d'un dispositif de réduction du temps de travail sous la forme de JRTT.

La mise en œuvre de cette disposition requiert une demande du salarié acceptée par l'employeur.

Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de cette acceptation par l'employeur :

- donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Le taux de majoration pris en compte est le taux applicable à la date de paiement.
- ne sont pas imputées sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

▪ Jours de repos des salariés en forfait jours

Les salariés liés par une convention de forfait jours peuvent renoncer à une partie de leurs journées de repos acquises **jusqu'au 31 décembre 2009**, à l'exception des jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle (congrés payés, congrés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés..).

Ce dispositif nécessite une demande du salarié acceptée par l'employeur. Si un accord fixe un nombre de jours auquel le salarié peut renoncer, les demandes de monétisation sont satisfaites dans les limites fixées par l'accord.

Les journées ou demi-journées travaillées ouvrent droit à une majoration de rémunération négociée entre le chef d'entreprise et le salarié, mais qui ne peut pas être inférieure à la valeur d'une journée ou d'une demi-journée normale majorée de 10%.

▪ Monétisation du compte épargne temps

La loi autorise le salarié à utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) afin de compléter sa rémunération dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un accord³ a déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut monétiser ses droits, toute demande est alors satisfaite conformément aux stipulations du présent accord.
- lorsque l'accord collectif ne définit pas les conditions de monétisation des droits, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, les utiliser pour compléter sa rémunération.

Cette autorisation concerne tout ou partie des droits déjà affectés au CET et ceux qui y seront affectés jusqu'au **31 décembre 2009**.

Les jours de repos faisant l'objet d'une monétisation seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET⁴.

En l'absence d'accord prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

▪ Régime fiscal et social

Le régime fiscal et social des rémunérations versées dans le cadre du dispositif de rachat des jours et de monétisation du CET diffère selon la période à laquelle se rapportent les temps de repos rachetés ou les droits stockés.

³ Prévu à l'article L. 227-1 du Code du travail.

⁴ Il sera tenu compte des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif mettant en place le dispositif qui peut prévoir des modalités particulières de valorisation.

a) Jours acquis ou droits affectés au 31 décembre 2007

Le rachat exceptionnel de JRTT ou de jours de congés pour les salariés en forfait jours acquis au 31 décembre 2007 ou des droits affectés sur un CET à cette même date est exonéré de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

L'exonération est soumise à une double condition : la demande doit être formulée **au plus tard le 31 juillet 2008** et le paiement effectué **au plus tard le 30 septembre 2008**. Les rachats qui auraient donné lieu à paiement après cette date ne pourront donc pas bénéficier de l'exonération.

Ces sommes sont comprises dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu des salariés.

b) Jours acquis ou droits affectés entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

Le rachat des jours acquis ou droits affectés entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 ouvre droit aux mesures sociales et fiscales prévues par la loi TEPA du 21 août 2007,⁵ soit :

- pour le salarié, une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale et une exonération d'impôt sur le revenu ;
- pour l'employeur, une déduction forfaitaire de cotisations patronales.

3. Monétisation du repos compensateur

Le salarié peut demander la monétisation de tout ou partie du repos compensateur de remplacement acquis entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009, y compris lorsque l'accord collectif applicable à l'entreprise ne le prévoit pas.

Les heures en cause donnent lieu à majoration de salaire selon le taux de majoration des heures supplémentaires applicable et ouvrent droit aux avantages sociaux et fiscaux prévus par la loi TEPA du 21 août 2007.

⁵ Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

4. Création d'une prime exceptionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de verser aux salariés une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1.000 euros exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS. Cette prime est en revanche assujettie à l'impôt sur le revenu.

L'attribution de cette prime est subordonnée à un accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 442-10 du Code du travail.

Elle est modulable selon les salariés en fonction des critères suivants : salaire, qualification, niveau de classification, durée du travail, ancienneté, durée de présence du salarié dans l'entreprise. En tout état de cause, cette prime ne peut pas être réservée à une catégorie seulement de salariés (par exemple, les cadres).

Elle ne peut également se substituer à aucune augmentation de rémunération, ni à aucun des éléments de rémunération du salarié.

Son versement⁶ doit intervenir le **30 juin 2008 au plus tard**. Le montant des sommes versées aux salariés doit être notifié à l'URSSAF.

Social – Février
2008

Latournerie, Wolfrom & Associés
164, rue du Faubourg Saint-Honoré - 75008 Paris
Tél. : 01.56.59.74.74 -

Maître Joëlle Hannelais,
Ligne directe : 33.(0)1.56.59.74.72
j.hannelais@latournerie-wolfrom.com

⁶ Le fractionnement est autorisé dès lors que les fractions sont versées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2008. Circulaire DGT/DSS/B/20008/46 du 12 février 2008.