

# actualités

[durée du travail/cotisations de sécurité sociale/participation]

## Loi pour le pouvoir d'achat : les dispositions qui touchent l'entreprise

Rachat des jours de RTT, déblocage anticipé de la participation et prime exceptionnelle dans les petites entreprises, telles sont les mesures phares prévues en matière sociale par la loi destinée à relancer le pouvoir d'achat des salariés [1].

### Rachat des jours de repos

#### Rachat des jours de RTT

Dans toutes les entreprises, le salarié peut, à sa demande, et en accord avec son employeur – qui peut donc lui opposer un refus total ou partiel –, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises jusqu'au 31 décembre 2009. 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 à l'entreprise, sachant que le taux de majoration pris en compte est le taux applicable à la date du paiement.

#### EXEMPLE

Un salarié rémunéré au Smic sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à 2 jours de RTT. Dans l'hypothèse où il n'existe pas d'accord spécifique à l'entreprise fixant le taux de majoration des heures supplémentaires, c'est le taux légal de majoration de 25% qui s'applique. Du fait de la renonciation à ses 2 JRTT, le salarié bénéficie donc d'un supplément de rémunération s'élevant à : 2 jours x 7 heures (hypothèse journalière) x 8,44 € x 125 % = 147,70 € bruts.

1/ L. n° 2008-111, 8 févr. 2008. JO 9 févr. ; Circ. DGT/DSS/58 n° 2008-46, 12 févr. 2008.

Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires [Loi, art. 1<sup>er</sup>, I, 1<sup>er</sup> et 3<sup>o</sup> a].

### Rachat des jours de repos des salariés en forfait-jours

Depuis 2005, une convention ou un accord collectif peut permettre au salarié soumis à une convention de forfait-jours qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire [C. trav., art. L. 212-15-3, III, modifié par L. n° 2005-296, 31 mars 2005].

Désormais, en l'absence d'accord collectif le prévoyant, les salariés en forfait-jours peuvent adresser une demande individuelle à leur employeur afin de renoncer, avec son accord, à une partie des jours de repos qu'ils ont ou auront acquis jusqu'au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de salaire. Celle-ci ne peut être inférieure à 10 % et est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise [Loi, art. 1<sup>er</sup>, I, 2<sup>o</sup>].

**REMARQUE**  
Un salarié en forfait-jours ne peut renoncer aux jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle (congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés, etc.)

### Monétisation et garantie des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET)

→ Même en l'absence d'accord prévoyant la possibilité pour les salariés de compléter leur rémunération en utilisant leurs droits affectés sur le CET [C. trav., art. L. 227-1, modifié par L. n° 2005-296, 31 mars 2005], le salarié peut dorénavant, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits déjà affectés sur le CET et ceux qui le seront jusqu'au 31 décembre 2009 afin de compléter sa rémunération. [Loi, art. 1<sup>er</sup>, II].

#### A NOTER

Toutefois, cette utilisation du CET sous forme de complément de rémunération ne peut pas s'appliquer à des droits versés sur le CET au titre du congé annuel légal de cinq semaines [art. 1<sup>er</sup>, II, al. 3].

→ La convention ou l'accord collectif établissant le CET doit prévoir un **dispositif d'assurance ou de garantie** pour les droits monétisés qui excèdent le plafond couvert par l'AGS (66 552 € en 2008). À défaut d'accord dans un délai d'un an à compter du 8 février 2008 (date de la promulgation de cette loi), un dispositif légal de garantie sera mis en place. Dans l'attente de la conclusion de l'accord collectif, si les droits monétisés excèdent le plafond de l'AGS, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits qu'il a acquis [C. trav., art. L. 227-1, al. 15 modifié par la Loi, art. 3].

### Exonération de cotisations sociales

→ **Droits acquis au 31 décembre 2007.**

Le rachat exceptionnel prévu dans les trois situations précitées est exonéré de charges sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS, s'agissant des journées acquises ou des droits affectés au 31 décembre 2007. Cependant, ces exonérations s'appliquent uniquement aux demandes des salariés formulées au plus tard le 31 juillet 2008. Par ailleurs, la rémunération devra s'effectuer au plus tard le 30 septembre 2008.

#### REMARQUE

L'exonération s'applique également dans le cas où un accord collectif fixait déjà les conditions et les modalités de rachat des jours.

À noter également que ce rachat exceptionnel – y compris dans le cas où un accord collectif le prévoyait déjà – ne peut pas bénéficier du régime d'exonération sociale et fiscale des heures supplémentaires et

complémentaires, institué par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, dite loi Tepas [Loi, art. 1<sup>er</sup>, IV, al. 3] ; (voir Social pratique n° 485, p. 3 et n° 486, p. 2, également sur [www.k-rh.fr](http://www.k-rh.fr), rubrique Social pratique).

### → Jours acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009.

Pour les journées ou demi-journées acquises au titre de 2008 et 2009, c'est le régime d'exonération prévu par la loi Tepas qui s'appliquera au rachat des jours de RTT (heures effectuées au-delà du seuil de 1 607 heures) et des jours travaillés (au-delà de 218 par an pour les salariés au forfait-jours), et non le régime d'exonération de charges sociales précité [Loi, art. 1<sup>er</sup>, IV, al. 2]. Cela signifie réduction de cotisations salariales et exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié et déduction forfaitaire de cotisations patronales pour l'employeur. Les exonérations de la loi Tepas étant plafonnées mensuellement, il est précisé que pour ce rachat exceptionnel, l'exonération s'applique au-delà des seuils prévus par ladite loi [Loi, art. 1<sup>er</sup>, V].

#### REMARQUE

Aucune exonération n'est prévue pour la monétisation des droits affectés à un CET.

### → Détermination du régime d'exonération applicable en cas d'exercice décalé.

Pour l'application de l'exonération prévue pour les jours de RTT ou les jours de repos acquis au 31 décembre 2007, dans le cas où une entreprise a un exercice décalé par rapport à l'année civile, sont considérés comme acquis au 31 décembre 2007, l'ensemble des jours de RTT et des jours de repos correspondant à une année d'exercice.

#### EXEMPLE

Une entreprise applique un exercice débutant le 1<sup>er</sup> mars 2007 et s'achevant le 29 février 2008. Elle accorde aux salariés 20 jours de RTT sur une année. Pour l'application des exonérations, sont considérés comme acquis au 31 décembre 2007 l'ensemble des jours de RTT accordés conformément à l'accord applicable à l'entreprise. En revanche, lorsque selon l'entreprise elle-même, l'acquisition des droits se fait au fur et à mesure de l'exercice, sont considérés comme acquis au 31 décembre 2007 les seuls droits acquis à cette date.

### Repos compensateur de remplacement

À titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le salarié peut, en accord avec l'employeur, convertir le repos compensateur de remplacement qui lui est applicable pour tout ou partie, et à due concurrence, en une majoration de salaire dont le taux ne peut être inférieur à celui du paiement des heures supplémentaires [Loi, art. 4, al. 1<sup>er</sup>].

#### EXEMPLE

Un salarié rémunéré au Smic sur la base de 151,67 heures mensuelles a accompli 4 heures supplémentaires. Il demande leur paiement à la place du repos compensateur de remplacement. L'accord collectif applicable renvoie aux taux de majoration légaux. Le salarié bénéficie en conséquence d'un supplément de rémunération de :  $4 \times 8,44 \times 125 \% = 42,20 \text{ € bruts}$ .

Les rémunérations ainsi versées bénéficient des exonérations sociales et fiscales prévues par la loi Tepas n° 2007-1223 du 21 août 2007 (voir Social pratique n° 485, p. 3 et 486, p. 2, également sur [www.k-rh.fr](http://www.k-rh.fr)).

### Financement de congés d'ordre humanitaire ou caritatif

Du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010, tout salarié pourra, sur sa demande et en accord avec son employeur, monétiser ses jours de RTT, de repos s'il est en forfait-jours ou de repos compensateur de remplacement,

afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général. Ces sommes seront versées par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique institué par l'employeur pour maintenir la rémunération des salariés concernés. Cette rémunération sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun [Loi, art. 2].

#### REMARQUE

L'entrée en vigueur de ce dispositif est subordonnée à la parution d'un décret qui en déterminera les conditions d'application.

## Déblocage anticipé de la participation

→ Dans toutes les entreprises disposant d'un régime de participation, les salariés peuvent demander, **jusqu'au 30 juin 2008**, le déblocage anticipé, en une seule fois, de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes affectés au plus tard le 31 décembre 2007 au titre de la participation aux résultats de l'entreprise [Loi, art. 5, I al. 1<sup>er</sup> et III].

#### À NOTER

Ce déblocage anticipé ne concerne ni les droits à participation affectés à un PERCO ni les actions souscrites ou acquises à la suite de l'exercice de stock-options, dans le cadre d'un plan d'épargne salariale et auxquelles s'applique un délai d'indisponibilité spécifique de cinq ans [C. trav., art. L. 443-6].

Les sommes ainsi débloquées ne peuvent excéder un **plafond global**, net de prélèvements sociaux, de **10 000 €**. Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, sauf CSG et CRDS, comme si elles étaient débloquées à terme [Loi, art. 5, III et IV].

#### REMARQUE

Le déblocage exceptionnel peut porter, le cas échéant, sur le supplément de participation visé à l'article L. 444-12 du code du travail et accordé, au titre de l'année 2006, au cours de l'année 2007.

L'employeur ne peut s'opposer au déblocage anticipé qui a lieu sur simple demande du bénéficiaire. Celui-ci peut effectuer sa demande, soit sur papier libre, soit par voie électronique si une procédure de télétransmission a été mise en place. La demande précise notamment le montant sur lequel elle porte ainsi que les supports d'investissements que le bénéficiaire souhaite, dans la limite du plafond global de 10 000 €, liquider en priorité dans le cadre de ce déblocage exceptionnel. À noter que le salarié n'a, en aucune façon, à motiver sa demande.

→ Dans certaines hypothèses, le déblocage anticipé nécessite la conclusion d'un accord collectif. Ainsi, si la **participation est calculée selon une formule dérogatoire** à celle de droit commun, nécessairement précisée par accord collectif, le déblocage des sommes excédant la réserve spéciale de participation est également subordonné à un accord négocié (soit dans le cadre d'un accord collectif de travail, soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise, soit au sein du CE, soit par référendum, soit par accord de groupe ; [C. trav., art. L. 442-10 et L. 442-11]) ou, à défaut, à une décision unilatérale de l'employeur [Loi, art. 5, I, al. 2].

De même, lorsque l'accord de participation prévoit l'attribution d'actions de l'entreprise, l'acquisition de parts ou d'actions d'OPCVM ou l'**affectation des sommes à un fonds que l'entreprise consacre à des investissements**, le déblocage de ces actions ou sommes est subordonné à un accord négocié selon les mêmes modalités [Loi, art. 5, I, al. 3].

**À NOTER**

Les frais liés au déblocage exceptionnel sont pris en charge dans les conditions définies par l'accord. En l'absence d'accord ou à défaut de précision dans l'accord, ils sont supportés par les bénéficiaires sauf décision de l'employeur de les prendre à sa charge.

L'employeur doit, par tout moyen et à sa convenance, dans un délai de deux mois à compter du 9 février 2008 (date de publication de la loi), informer les salariés de leurs droits à déblocage exceptionnel, en précisant notamment si celui-ci est soumis au préalable à la conclusion d'un accord, ainsi que le régime fiscal et social des sommes concernées.

## Prime exceptionnelle dans les petites entreprises

Une autre mesure en faveur du pouvoir d'achat est prévue pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de versement de la participation, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce seuil est apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Ces entreprises peuvent verser à l'ensemble de leurs salariés une prime exceptionnelle d'un **montant maximum de 1 000 €** par salarié, **au plus tard le 30 juin 2008**. L'intérêt pour les employeurs étant l'exonération de cette prime de toutes charges sociales, hors CSG et CRDS.

**À NOTER**

La prime exceptionnelle peut faire l'objet de versements fractionnés, dès lors que les fractions sont versées entre le 1er janvier et le 30 juin 2008. Le versement de cette prime doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.

Le versement de cette prime est fixé par accord négocié selon les mêmes modalités que pour le déblocage exceptionnel de la participation, à l'exception de l'accord de groupe (voir ci-dessus).

Cet accord peut prévoir une modulation du montant de la prime selon les salariés, en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans l'entreprise [Loi, art. 7].

**ATTENTION**

Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de salaire prévues conventionnellement ou contractuellement ni à aucun élément de rémunération légal, conventionnel ou contractuel.



**Groupe Liaisons**  
une marque Wolters Kluwer

**Éditeur :** WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 220 037 000 euros - Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot - 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre 480 081 306 - **Associé unique :** Holding Wolters Kluwer France - **Président, Directeur de la publication :** Jean-Paul NOVELLA - **Rédactrice en chef :** Sylvie DURAS -

**Secrétaire de rédaction :** Nicole GUEZ - ☎ 01 76 73 32 52 - Fax : 01 76 73 48 93 - **Publicité :** **Directrice commerciale :** Martine PINEL - **Directrice de publicité :** Anne MALLET - ☎ 01 76 73 38 57 - **Service abonnements :** 0 825 800 929 - Fax : 01 76 73 48 36 - **Directeur de production :** Jean-Marc EUCHELOUP - **Imprimeur :** SENEFELDER MISSET, Mercuriusstraat 35, 7000 AB DOETINCHEM, Pays-Bas - N° CPPAP : 1110 T 87315 ■ **Dépôt légal :** FÉVRIER 2008 ■ **ISSN :** 0769-055X - **Abonnement :** 287,92 € tte/an. Le numéro 7,50 € tte - **Prix reliure SPR :** 16,50 € tte.



**PRESSÉ  
PAYANTE**

2006