



NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES

Conversion en argent des jours de repos non pris au 31 décembre 2007

Un salarié peut demander à son employeur une conversion de ses repos en salaires. Les journées ou demi-journées concernées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration des 8 premières heures supplémentaires applicable à l'entreprise. Elles ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires. Le salarié a jusqu'au 30 juin 2008 pour faire sa demande à l'employeur et celle-ci ne peut porter que sur les journées ou demi-journées de RTT non prises au 31 décembre 2007.

Cette faculté de conversion est accordée également aux salariés qui disposent d'un compte épargne-temps.

Pour les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, la mesure ouvre la faculté de renoncer aux jours de repos en l'absence de dispositions conventionnelles.

Les deux dernières mesures ne s'appliquent que jusqu'au 30 juin 2008.

La rémunération des jours ainsi rachetés (au titre des RTT, jours de repos pour les forfaits-jours ou CET) sera exonérée de cotisations sociales dans la limite de 10 jours par salarié. Elle restera soumise à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Ce régime est toutefois moins favorable que celui de la loi « TEPA » (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat) car, par exemple, les sommes récupérées par le salarié sont imposables.

Par ailleurs, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 permet au salarié de se faire racheter ces temps de repos. Ce rachat entraînera le versement au salarié d'un salaire majoré, exonéré d'impôt sur le revenu et bénéficiant de réduction de cotisations salariales et de déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale.

La loi de financement autorise donc le salarié, avec l'accord de l'employeur, à déroger aux dispositions de l'accord collectif applicable.

Prime exceptionnelle de 1 000 €

Les salariés occupés dans des entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas concernées par la participation pourront se voir attribuer avant le 30 juin 2008, une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 €.

Le montant et les modalités de versement de cette prime devront être définis par accord ou à défaut par référendum dans l'entreprise. Le montant de cette prime pourra être modulé 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 dans l'entreprise du salarié. Elle ne pourra se substituer à des augmentations de rémunération ou à aucun des éléments de rémunérations versées par l'employeur.

Cette prime est exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais reste assujettie à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS.