



LOI EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

Dans le prolongement des dispositions de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, notamment celles relatives au nouveau régime des heures supplémentaires, le gouvernement a souhaité permettre aux salariés et à leurs employeurs qui entendent augmenter leur activité, de pouvoir convertir un certain nombre de droits à congés, contreparties du travail, en argent.

La présente loi a pour effet de concrétiser ces engagements gouvernementaux.

Un questions/réponses du 12/02/2008 édité par la Direction de la Sécurité Sociale est joint à cette circulaire.

1•LE RACHAT EXCEPTIONNEL DES JOURS DE RTT

Dans le cadre de l'attribution de demi-journées ou de journées de RTT acquises dans le cadre de la réduction du temps de travail (article L.212-9 du Code du Travail) ou dans le cadre de convention de forfait en jours, quelle que soit la taille de l'entreprise, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos jusqu'au **31 décembre 2009**.

1.1. Pour l'attribution de demi journées ou journées acquises dans le cadre de la RTT (article L.212-9 du Code du Travail)

Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande, sont majorées à 25%.

Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel de 180 heures des heures supplémentaires.

1.2. Dans le cadre de convention de forfait en jours

Pour les salariés sous convention de forfait en jours, lorsque la convention ou l'accord prévoyant la convention de forfait en jours ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis jusqu'au **31 décembre 2009**, en contrepartie d'une majoration de son salaire, quelle que soit la taille de l'entreprise, le salarié peut adresser une demande individuelle au chef d'entreprise.

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des journées de repos interviennent dans les conditions prévues par la convention de forfait.

La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à 10%, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise

Lorsque les accords mettant en place, soit les conventions de forfait en jours, soit le CET, ont prévu les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son CET ou selon lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, les demandes portant sur les droits affectés au **31 décembre 2009** sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

1.3. Dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

Pour les salariés bénéficiant d'un compte épargne temps (CET), lorsque l'accord prévoyant la création d'un CET ne définit pas les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés, à l'initiative du salarié, pour compléter la rémunération de celui-ci, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés au **31 décembre 2009** sur le CET pour compléter sa rémunération.

1.4. Régime social et fiscal des rachats

1.4.1. Pour les demi-journées ou journées acquises dans le cadre de la RTT (article L.212-9 du Code du Travail)

Les jours acquis au **31 décembre 2007** et dont le rachat est demandé au plus tard le **31 juillet 2008** ouvrent droit au régime social et fiscal suivant :

– Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage dans la limite du taux maximal de majoration applicable dans l'entreprise.

La CSG et la CRDS restent dues.

De plus, les opérations de rachat demeurent assujetties à l'impôt sur le revenu.

Les jours acquis et leur majoration entre le **1^{er} janvier 2008** et le **31 décembre 2009** ouvrent droit au dispositif de la loi TEPA et sont exonérés de l'impôt sur le revenu.

1.4.2. Dans le cadre de convention de forfaits en jours (article L.212-15-3 III du Code du Travail)

Les jours acquis au **31 décembre 2007** et dont le rachat est demandé au plus tard le **31 juillet 2008** ouvrent droit au régime social et fiscal suivant :

– Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage dans la limite du taux maximal de majoration applicable dans l'entreprise.

La CSG et la CRDS restent dues, ainsi que l'impôt sur le revenu.

Le dispositif de la loi TEPA n'est pas applicable.

Les jours acquis et leur majoration entre le **1^{er} janvier 2008** et le **31 décembre 2009** ouvrent droit au dispositif de la loi TEPA et sont exonérés de l'impôt sur le revenu.

1.4.3. Dans le cadre d'un compte épargne temps (CET)

Les droits affectés au **31 décembre 2007** et dont le rachat est demandé au plus tard le **31 juillet 2008** ouvrent droit au régime social et fiscal suivant :

– Exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage dans la limite des droits rachetés sans majoration

– La CSG et la CRDS restent dues ainsi que l'impôt sur le revenu

La CSG et la CRDS restent dues ainsi que l'impôt sur le revenu.

Les droits affectés entre le **1^{er} janvier 2008** et le **31 décembre 2009** n'ouvrent droit à aucun régime d'exonération sociale et fiscale.

Tous les jours acquis et tous les droits affectés au 31 décembre 2007, doivent faire l'objet d'une demande du salarié, au plus tard le 31 juillet 2008, et les sommes lui être versées au plus tard le 30 septembre 2008.

2• COMPTE EPARGNE TEMPS CONVERTI EN UNITES MONETAIRES

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, l'accord instituant le CET contiendra un dispositif d'assurance ou de garantie pour les droits dépassant le plafond couvert par l'AGS.

A défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, un dispositif légal de garantie est mis en place. Dans l'attente de la conclusion de la convention ou de l'accord collectif, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, l'indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis par le salarié, est versée au salarié.

3• MONETISATION DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

A titre expérimental et pour une durée de 2 ans, du **1^{er} janvier 2008** au **31 décembre 2009**, le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable, soit, pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale de 25%.

A titre de rappel, le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos équivalent.

4• FINANCEMENT D'UN CONGE SPECIFIQUE

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos, y compris dans le cadre du rachat exceptionnel, ainsi qu'aux jours de repos

compensateur de remplacement, afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs 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 ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial... (article 200 CGI).

Les sommes correspondant à la monétisation des jours ci-dessus sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique mis en place par celle-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés.

Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales applicables aux salariés.

5• PARTICIPATION AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Sur simple demande du salarié concerné, les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise qui ont été affectés avant le **31 décembre 2007**, sont négociables ou exigibles avant l'expiration des délais de blocage, pour leur valeur au jour du déblocage.

Le déblocage a lieu en une seule fois et la demande du salarié concerné et doit être présentée **avant le 30 juin 2008**.

Les sommes débloquées ne peuvent excéder un plafond global, net de prélèvements sociaux de 10 000 euros, et bénéficient de l'exonération de l'impôt sur le revenu.

Les droits à participation affectés à un plan d'épargne pour la retraite collectif ne sont pas visés par ce nouveau dispositif.

6• PRIME EXCEPTIONNELLE DE 1 000 €

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation destinée à garantir le droit des salariés à participer aux résultats de l'entreprise (article L.442-1 du Code du Travail) (c'est-à-dire les entreprises occupant moins de 50 salariés) un accord passé :

- Soit dans le cadre d'un accord collectif de travail
- Soit entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel
- Soit au sein du comité d'entreprise
- Soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise

peut permettre de verser à l'ensemble des salariés une prime exceptionnelle d'un montant minimum de 1 000 euros par salarié.

Ainsi, selon la nouvelle loi, la prime exceptionnelle de 1 000 € peut être mise en place comme un accord de participation.

Au regard des différentes possibilités de mise en œuvre d'un accord de participation, les entreprises artisanales du Bâtiment sont le plus souvent visées par la procédure de ratification par les 2/3 du personnel d'un accord proposé par le chef d'entreprise.

Cette forme de conclusion d'un accord qui s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, appelle les précisions suivantes.

La majorité des 2/3 du personnel s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

L'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise doit donc être appelé à se prononcer sur le texte de l'accord proposé, quelles que soient les modalités pratiques retenues pour la consultation et la signature de l'accord.

La ratification peut être constatée, soit par la signature directe de l'accord par les 2/3 des salariés de l'entreprise, soit par un procès verbal rendant compte d'une consultation sur le projet d'accord.

Dans le premier cas, en cas de ratification directe, l'émargement des salariés signataires doit apparaître sur la liste nominative de l'ensemble du personnel de l'entreprise, dans le texte même de l'accord ou dans un document annexe, de manière à ce que les conditions de majorité requises soient aisément vérifiables.

Dans le second cas, lorsque la ratification résulte d'une consultation des salariés au cours de laquelle ils ont accepté le projet présenté, la preuve de la consultation prend la forme d'un procès-verbal de vote, rendant compte du résultat de la consultation.

C'est l'employeur qui prend l'initiative de soumettre un projet d'accord au personnel.

Dans le cas où il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, la ratification de l'accord doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et l'une des organisations concernées.

L'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP.

Afin de faciliter la mise en place de ce dispositif dans les entreprises artisanales du Bâtiment, un modèle de projet d'accord soumis à la ratification des 2/3 du personnel est annexé à cette circulaire.

Le montant de la prime exceptionnelle peut être modulé selon les salariés.

La modulation est définie par l'accord et ne peut s'effectuer qu'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.

Cette prime ne pourra se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui devient obligatoire en vertu de règles légales ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

Le versement de la prime exceptionnelle doit intervenir **au plus tard le 30 juin 2008**.

La prime exceptionnelle mise en place dans les conditions ci-dessus est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Les employeurs devront notifier à l'URSSAF, le montant des sommes versées à chacun de leurs salariés.