

Les principales mesures de la loi pour le pouvoir d'achat

Les principales mesures de la loi pour le pouvoir d'achat

adminadmin-dsebastiao@cs.experts-comptables.org

Dans le prolongement des dispositions de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA), notamment de son article 1er relatif à la défiscalisation des heures supplémentaires, le Gouvernement souhaitait prendre des dispositions en vue de permettre aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat.

A cet effet, la loi pour le pouvoir d'achat n° 2008-111 du 8 février 2008 (JO du 9 février 2008) comprend plusieurs mesures fortes telles que le rachat de jours de congés, le versement d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations et le déblocage anticipé de la participation.

1. Rachat de jours de congés

La loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 prévoit notamment la possibilité offerte aux salariés de racheter différents jours de congé. La loi a été précisée par une circulaire DSS n° 2008/46 du 12 février 2008, disponible sur le site securite-sociale.fr.

Les jours de congé concernés par le rachat sont les suivants :

- Les jours RTT : ils sont majorés en appliquant le taux de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise ;
- Les jours de repos dont bénéficient les salariés régis par une convention de forfait en jours sur l'année ; ils sont majorés au moins à 10% ;
- Les droits correspondant à des jours de repos, à l'exception des jours de congés payés, affectés à un compte épargne temps (CET) ;
- Les repos compensateurs de remplacement (RCR).

Les jours et droits rachetés sont d'une part ceux existant à la date du 31 décembre 2007 et d'autre part ceux qui seront acquis sur la période allant du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009.

Le rachat se fait sur demande du salarié et l'employeur doit donner son accord : il peut donc refuser le rachat ou l'accepter, en tout ou en partie. Il peut y avoir plusieurs demandes du salarié, le nombre de jours pouvant être racheté n'étant pas plafonné.

Si la loi n'impose pas de formalisme spécifique il est bien évident qu'il est préférable d'avoir une demande et une réponse écrites.

Concernant le régime social et fiscal du rachat de ces jours de congés, la loi prévoit, pour les jours acquis au 31 décembre 2007 (sauf pour les RCR) une exonération de toutes les cotisations sociales : URSSAF, chômage, retraite complémentaire et cotisations alignées (versement transport, FNAL, etc.).

Le bénéfice de cette exonération est lié à un certain formalisme : le salarié doit faire sa demande avant le 31 juillet 2008 et l'employeur doit procéder au paiement avant le 30 septembre 2008.

Pour la période allant du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009, seules sont accordées les exonérations prévues par la loi TEPA du 21 août 2007, soit : une exonération d'IR, une réduction de cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales.

Le rachat du repos compensateur sera très utile aux entreprises qui ont un contingent d'heures supplémentaires trop faible par rapport à leurs besoins. Dans la mesure où les heures supplémentaires et leur majoration transformées en RCR ne s'imputent pas sur le contingent, il faut conseiller aux entreprises de transformer certaines heures supplémentaires en RCR afin d'éviter le dépassement du contingent. Ce rachat de repos compensateur de remplacement bénéficie du régime social et fiscal de la loi TEPA.

2. Déblocage anticipé de la participation

Une autre mesure de la loi pour le pouvoir d'achat consiste en la possibilité offerte aux salariés sur simple demande (sauf dans 2 cas où la conclusion d'un accord selon les modalités prévues pour les accords de participation) dans les entreprises assujetties à la participation de demander à débloquer de manière anticipée la participation.

Le salarié ne peut effectuer qu'un seul déblocage dans la limite de 10 000 € et cette demande doit intervenir au plus tard le 30 juin 2008.

L'intérêt de ce dispositif réside notamment dans le fait que ce déblocage anticipé avant les délais habituels bénéficie néanmoins du régime fiscal et social de la participation.

Ce dispositif de déblocage anticipé de la participation doit faire nécessairement l'objet d'une information de l'employeur auprès des salariés concernés dans les deux mois de la publication du texte.

3. Prime exceptionnelle de 1 000 €

La loi prévoit, comme en 2006 mais avec quelques différences, la possibilité pour les entreprises non assujetties à la participation de verser à l'ensemble des salariés avant le 30 juin 2008 une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum, exonérée de cotisations sociales, de retraite complémentaire et d'assurance chômage, sauf CSG CRDS. Il n'est pas prévu d'exonération d'IR.

Pour verser cette prime, il faut au préalable conclure un accord soit avec les délégués syndicaux, soit au sein du comité d'entreprise ou suite à la ratification à la majorité des 2/3 des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

L'employeur peut décider de verser un montant uniforme ou de le moduler selon une liste limitative de critères visés par la loi (salaire, durée du travail, qualification, niveau de classification, ancienneté ou durée de présence dans l'entreprise).

En aucun cas cette prime ne doit se substituer à des augmentations de salaire ou à un élément de rémunération sous peine voir remise en cause les exonérations de cotisations.

Enfin, l'employeur doit respecter certaines obligations : la verser au salarié au plus tard le 30 juin 2008, notifier à l'URSSAF le montant des sommes versées et déposer l'accord à la DDTEFP.

2008.02.28 17:54

Aucune relation