

LÉGISLATION SOCIALE

La loi pour le pouvoir d'achat

La loi en faveur du pouvoir d'achat entre en vigueur le 10 février. Au programme, pour les salariés : conversion en argent d'un certain nombre de jours de repos et du repos compensateur de remplacement (RCR), monétisation du compte épargne temps (CET), déblocage anticipé de la participation et versement dans les petites entreprises d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations. Ces dispositions, prévues à titre temporaire, sont assorties, selon les cas, d'avantages sociaux et/ou fiscaux. Ce texte dont l'objectif est de donner un « coup de pouce » au pouvoir d'achat des salariés s'inscrit dans le prolongement de la loi Tépé adoptée l'été dernier. Quelques jours après la publication de loi, la DGT et la DSS ont publié une circulaire sous forme de questions-réponses pour éclairer les employeurs devant un dispositif parfois technique et complexe. Trois décrets sont attendus pour certains aspects du texte : salariés dont la durée du travail n'est pas régie par le droit commun, don de jours de RTT pour des activités d'intérêt général et plafond de garantie des sommes stockées sur un CET. La loi prévoit également des mesures en faveur du pouvoir d'achat des locataires, telles que de nouvelles modalités d'indexation des loyers d'habitation. Ces mesures, applicables aux contrats de location en cours, sont entrées en vigueur le 10 février 2008. ■

SOURCE

Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (J 09 février 2008)
Circulaire DGT/DSS/5B/n° 2008-46 du 12 février 2008

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ **Le salarié peut renoncer** à tout ou partie de ses JRTT acquis au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de salaire au moins égale à celui de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise.
- ▶ **Le salarié en forfait annuel en jours** peut renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de son salaire qui ne peut être inférieure à 10 %.
- ▶ **Le salarié peut monétiser les droits stockés au 31 décembre 2009 sur son CET** lorsque l'accord collectif mettant en place le CET ne le prévoit pas.
- ▶ **Le repos compensateur de remplacement**, peut être, à la demande du salarié et en accord avec son employeur, converti en tout ou partie en argent. Le taux de majoration salariale ne pourra être inférieur à celui applicable aux heures supplémentaires.
- ▶ **Un dispositif d'assurance ou de garantie** pour les droits acquis convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS doit être défini par la convention ou l'accord collectif établissant le CET.

- ▶ **Le déblocage anticipé de la participation** est autorisé jusqu'au 30 juin 2008, dans la limite de 10 000 € par salarié. Il s'effectue sur simple demande du salarié, en cas d'accord de participation de « droit commun ». En revanche, il nécessite la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, préalablement à la demande du salarié, dès lors que l'accord de participation est « dérogatoire ». Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu et ne sont pas soumises à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS).
- ▶ **Le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000 € bruts maximum par salarié** est permis pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mise en place de la participation. Il doit faire l'objet d'un accord collectif et intervenir au plus tard le 30 juin 2008. Exonérée de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS), la prime est soumise à l'impôt sur le revenu.
- ▶ **L'indexation des loyers d'habitation** est modifiée. À compter du 10 février 2008, la hausse des loyers ne peut excéder la moyenne sur 12 mois de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers.

ANALYSE DE LA LOI

1 RACHAT EXCEPTIONNEL DE JOURS DE REPOS

(art. 1 et 4 de la loi)

L'article 1^{er} de la loi pour le pouvoir d'achat ouvre aux salariés la possibilité de **renoncer**, contre **rémunération**, à certains temps de **repos** acquis ou de **monétiser** certains droits stockés sur leur **compte épargne temps** (CET), et ce même en l'absence d'accord collectif prévoyant cette possibilité. Un **bilan** de ce dispositif sera transmis au Parlement avant le 1^{er} octobre 2008.

■ **Champ d'application**

Sont concernées toutes les **entreprises** du secteur **privé** y compris les professions agricoles, quelle que soit la **taille** de l'**entreprise**

(Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

Sont concernés les salariés :

- bénéficiant de journées ou demi-journées de repos supplémentaires sur des périodes de **quatre semaines** (C. trav., art. L. 212-9, I/recod. C. trav., art. L. 3122-6) ou sur l'**année** (C. trav., art. L. 212-9, II/recod. C. trav., art. L. 3122-9) acquises au titre de la réduction du temps de travail (JRTT); ●●●

TÉLÉPHONES UTILES

Deux numéros sont à la disposition des usagers (employeurs et salariés) :
- « travail info service » : 0821 347 347;
- Urssaf : 0821 080 001.

– en **forfait** en **jours** sur l'année (*C. trav., art. L. 212-15-3, III/recod. C. trav., art. L. 3121-45*);

– titulaires d'un **CET** (*C. trav., art. L. 227-1, al. 1/recod. C. trav., art. L. 3151-2*);

– dont le paiement des heures supplémentaires a été remplacé par un **repos compensateur de remplacement** (RCR) (*C. trav., art. L. 212-5, II/recod. C. trav., art. L. 3121-24 et L. 3121-25*).

➔ **À noter : un décret fixera les modalités de rachat des jours de congés pour les salariés dont la durée du travail n'est pas régie par les dispositions du droit commun du Code du travail ou du Code rural (par exemple salariés de la RATP, travailleurs à domicile et concierges).**

■ Modalités de demande de paiement

● Demande de paiement

Si un **accord collectif** fixe les conditions et les **modalités de monétisation** des jours de repos ou droits affectés au CET, le salarié est tenu par les **éventuelles stipulations** de l'**accord** sur ce sujet.

En l'**absence** d'un **accord** fixant de telles dispositions, aucun formalisme n'est imposé : le salarié matérialise sa demande par **tout moyen**.

Le salarié peut effectuer une ou **plusieurs demandes** (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

● Réponse de l'employeur

La monétisation des **JRTT**, des jours de **repos** pour les salariés en **forfait** annuel en jours, des jours de repos stockés sur un CET et des **RCR** nécessite l'**accord** de l'**employeur**. Ce dernier **peut en refuser la monétisation** ou l'**accorder**, en tout ou en partie.

Mais si un **accord** fixe les **conditions** et **modalités** dans lesquelles un salarié en forfait annuel en jours peut renoncer à une partie de ces jours de repos ou selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés sur son CET, l'employeur sera tenu par les éventuelles stipulations de l'**accord**; les **demandes** sont **satisfaites conformément** à ces stipulations. (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

■ Rachat de JRTT

● JRTT visés

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, **renoncer à tout ou partie** de ses JRTT **acquis** au **31 décembre 2009**, que leur prise soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il n'y a **pas de limite** en jours au rachat, y compris dans les entreprises de **20 salariés au plus** (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

➔ **À noter : jusqu'à présent, cette possibilité de rachat était ouverte seulement aux salariés des entreprises comptant au plus 20 salariés au 31 mars 2005, non couvertes par une convention ou un accord collectif mettant en place un CET, dans la limite de dix jours par an. Cette disposition cessera de s'appliquer au 1^{er} janvier 2009 (art. 4, II de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise).**

● Majoration de salaire

L'employeur doit **rémunérer** chaque JRTT racheté sur la base d'une journée de travail normale, **majorée** au minimum au **taux** de majoration de la **première heure supplémentaire** applicable à l'entreprise. Il s'agit soit du **taux** fixé par la **convention** ou l'**accord collectif** de branche étendu ou la **convention** ou l'**accord** d'entreprise ou d'établissement, qui ne peut être inférieur à **10 %**, soit, à **défaut** d'**accord collectif**, du **taux** de **25 %**. Le **taux** pris en compte est le **taux** applicable à la **date de paiement**. Le **taux** de la majoration est celui de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise; peu importe a priori si le **taux** à compter des heures suivantes diffère de celui de la première heure.

Les **heures supplémentaires** accomplies en **dehors** des heures induites par le **rachat** supporteront les **majorations** prévues par la **loi** ou par un **accord collectif**. À titre d'**exemple**, si, sur une semaine donnée, un salarié travaille sept heures du fait du rachat de RTT, et qu'il effectue, par ailleurs, trois heures supplémentaires, à défaut d'**accord** prévoyant le **taux** de majoration applicable, les heures travaillées du fait du JRTT racheté sont majorées de **25 %**. Sur les trois heures supplémentaires faites, une heure sera majorée de **25 %** et les deux autres de **50 %** (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

➔ **À noter : les journées ou demi-journées travaillées du fait de leur rachat ne s'imputent pas sur le contingent légal (220 heures par an et par salarié) ou conventionnel d'heures supplémentaires.**

■ Forfait annuel en jours

● Repos visés

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le salarié en **forfait annuel** en jours peut **renoncer** à une partie de ses jours de **repos** acquis jusqu'au **31 décembre 2009** lorsque cette possibilité n'est pas prévue par la **convention** ou l'**accord** collectif de branche, de groupe, d'entreprise (ou d'établissement) mettant en place les **forfaits** en **jours** sur l'**année** (*C. trav., art. L. 212-15-3, III/recod. C. trav., art. L. 3121-45*). Le **décompte** des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos

intervient dans les **conditions** prévues par la **convention de forfait**.

Le salarié ne peut **pas renoncer** à la **totalité** de ses **jours** de repos : il ne peut se faire racheter ses jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle : congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés, etc. Selon la circulaire, cette limitation permet aux salariés en forfait de bénéficier de ces jours de repos. Autre limitation : 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**. Le salarié pourra renoncer aux jours au-delà de 218 jours ou du plafond conventionnel qui peut être inférieur.

➔ **À noter : jusqu'à présent, cette possibilité de rachat n'était possible que si la convention ou l'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyait cette faculté, ainsi que, à titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2008, dans les entreprises occupant au plus 20 salariés au 31 mars 2005, non couvertes par une convention ou un accord collectif mettant en place un CET, dans la limite de dix jours par an.**

● Majoration de salaire

En **présence** d'un **accord collectif** fixant les conditions et les modalités de monétisation des jours de repos, ces **jours** sont **payés** conformément aux stipulations de l'**accord**. En l'**absence** de telles dispositions, l'employeur doit **rémunérer** chaque journée sur la base d'une journée normale, appréciée à la date de paiement, **majorée** d'**au moins 10 %**.

Un **taux** de **majoration supérieur** peut être **négocié** entre le **salarié** et le chef d'**entreprise** (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

■ Compte épargne temps (CET)

Un CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises (*C. trav., art. L. 227-1/recod. C. trav., art. L. 3151-1*). Il peut être **mis en place** dans les entreprises par voie de **convention** ou d'**accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement (*C. trav., art. L. 227-1/recod. C. trav., art. L. 3151-2*).

● Absence d'accord prévoyant la monétisation

Le salarié peut dorénavant, à sa demande et en accord avec l'employeur, **utiliser** les **droits affectés** sur le CET jusqu'au **31 décembre 2009** pour compléter sa rémunération alors même que l'**accord** instituant le CET ne **prévoit pas** cette possibilité. En pratique, cette possibilité peut viser ●●●

●●● (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008) :

– les heures de repos acquises au titre des **heures supplémentaires** ou **complémentaires** ;

– les jours de repos accordés au titre d'un régime de **RTT** ;

– les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la **convention individuelle de forfait** ;

– les jours de **congés conventionnels**.

L'utilisation du CET sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte au titre du congé annuel, sauf pour les jours excédant le minimum légal de cinq semaines, par exemple ceux qui peuvent être accordées conventionnellement aux salariés.

➔ **À noter : selon la loi, le salarié peut monétiser les « droits affectés » sur le CET, sans distinguer selon leur origine. La loi semble donc viser tous les droits : sommes d'argent ou temps épargnés. En revanche, la circulaire ne mentionne que les droits issus des temps de repos, sans évoquer les sommes d'argent. Cela signifie-t-il que les sommes d'argent affectées sur le CET sont exclues du champ du nouveau dispositif ?**

● Existence d'un accord prévoyant la monétisation

Lorsque l'accord mettant en place un compte épargne temps a déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son CET, les demandes portant sur les **droits affectés au 31 décembre 2009** sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

➔ **À noter : la convention ou l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, pour compléter sa rémunération, dans la limite des droits acquis dans l'année. Cette limite des droits acquis dans l'année peut être levée par l'accord collectif. La monétisation du CET ne pourra s'effectuer que dans la limite de l'accord.**

● Paiement des jours de repos

Les **jours de repos** affectés sur un compte épargne temps qui font 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 CET en tenant 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.

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

EXEMPLES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 1^{er}

● **Exemple 1** : un salarié rémunéré au smic sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à deux jours de réduction du temps de travail. S'il n'existe pas d'accord collectif applicable à l'entreprise, le taux de majoration des heures supplémentaires applicable est le taux légal de 25 %. Du fait de la renonciation à ses deux jours, le salarié bénéficie d'un supplément de rémunération brute s'élevant à : 2 jours x 7 heures (hypothèse journalière) x 8,44 € x 125 % = 147,70 € bruts

● **Exemple 2** : un cadre rémunéré 30 000 € bruts par une convention de forfait de 200 jours décide de renoncer à deux jours de repos. Il négocie une majoration de 10 % de ces journées de repos renoncées avec son chef d'entreprise. De ce fait, il bénéficie d'un supplément de rémunération de : 2 x [30 000/200 (valeur de la journée)] x 110 % = 2 x 150 x 110 % = 330 € bruts

● **Exemple 3** : un salarié rémunéré au smic sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à deux jours de réduction du temps de travail placés sur son compte épargne temps. Il bénéficie, en conséquence, d'un supplément de rémunération de : 2 jours x 7 heures (hypothèse journalière) x 8,44 € = 118,16 € bruts

Source : Assemblée nationale, rapport n° 504 sur le projet de loi pour le pouvoir d'achat.

paiement (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

■ Repos compensateur de remplacement

● Repos visés

Un salarié peut, en accord avec son employeur, convertir en argent **tout** ou **partie** de ses **repos compensateurs de remplacement** (C. trav., art. L. 212-5, II/recod. C. trav., art. L. 3121-24) 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**. Un **bilan** de cette expérimentation sera fait avant le **31 décembre 2009**.

➔ **À noter : une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant, par un repos compensateur équivalent, dit « repos compensateur de remplacement » (C. trav., art. L. 212-5, II/recod. C. trav., art. L. 3121-24). Rappelons que la LFSS pour 2008 avait introduit la possibilité de convertir tout ou partie de ces repos en majoration salariale, mais que cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel pour des raisons de procédure.**

● Majoration de salaire

Ces heures donneront lieu à une **majoration salariale** dont le taux **ne peut être inférieur** à celui qui prévu pour les **heures supplémentaires** (C. trav., art. L. 212-5, I/recod. C. trav., art. L. 3121-22), c'est-à-dire :

– le taux fixé par convention ou **accord** de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ce taux ne pouvant être inférieur à 10 % ;

– **à défaut** de convention ou d'accord, **25 %** pour chacune des **huit premières heures** supplémentaires et **50 %** pour les heures suivantes.

Les rémunérations ainsi versées bénéficieront des exonérations prévues par la loi Tèpa (v. ci-dessous).

2 RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Le régime social et fiscal des sommes versées en contrepartie du renoncement à des jours de repos ou dans le cadre de la monétisation des droits affectés au CET **diffère** selon la **date d'acquisition** de ces **journées** ou d'**affectation** de ces droits.

Il est précisé que l'employeur ne doit établir **aucun document spécifique** aux fins de **contrôle**. Les inspecteurs des Urssaf s'appuieront sur les informations et justificatifs déjà établis par les entreprises à cette fin : contenu de l'accord collectif, suivi des JRTT pris, etc. (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

■ Jours acquis ou droits affectés au 31 décembre 2007

● Champ de l'exonération

Les **sommes versées** en contrepartie du rachat des **JRTT** ou de jours de repos pour les salariés en forfait annuel en jours ou dans le cadre de la monétisation du CET et correspondant à des journées acquises ou des droits au 31 décembre 2007, sont **exonérées** de toute **cotisation** et **contribution** d'origine **légitime** ou **conventionnelle** rendue obligatoire par la loi, à l'**exception** de la **CSG** et de la **CRDS**. Autrement dit, elles échappent (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008) :

- aux **cotisations** salariales et patronales de sécurité sociale ;
- aux cotisations salariales et patronales de **retraite complémentaire** (Agirc, Arco, y compris AGFF et Apec) ;
- aux cotisations salariales et patronales d'**assurance chômage**, y compris AGS ;
- à la **contribution solidarité autonomie** ;
- au **versement de transport** ;
- aux cotisations et contributions dues au **Fnal** ;
- à la **taxe d'apprentissage** ;

●●●

– à la participation des employeurs à la **formation professionnelle continue** ;

– à la participation des employeurs à l'effort de construction ;

– le cas échéant, la **taxe** sur les **salaires** pour les entreprises qui en sont redevables compte tenu du principe d'alignement de l'assiette de cette taxe sur celle des cotisations sociales. Cette exonération s'applique y compris dans les cas où un **accord collectif** fixait déjà les conditions et les modalités de monétisation des jours.

En revanche, le rachat ne donne **pas** lieu à **exonération d'impôt sur le revenu**.

➔ **À noter : le rachat exceptionnel n'ouvre pas droit, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, aux exonérations sociales et fiscales prévues par la loi Tepas du 21 août 2007.**

• Conditions de l'exonération

L'exonération est soumise à une **double condition** :

– les **demandes** des salariés doivent être formulées au plus tard le **31 juillet 2008** ;

– les journées ou les droits doivent être **rémunérés** 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.

• Calcul de l'exonération

Pour le **calcul** de l'**exonération**, le montant de la **majoration** salariale prévue pour le **renoncement** de jours de **RTT** ou de journées de **repos** dans le cadre de **forfait annuel en jours** est pris en compte dans la limite du **taux maximal** de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise. Ainsi, est pris en compte le **taux maximal** fixé par la convention ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord collectif, c'est le **taux légal** de 50 % qui sera retenu (*Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008*).

➔ **À noter : cette limitation vise éviter les effets d'aubaine. L'employeur et le salarié pourraient fixer un taux de majoration élevé pour tirer profit du dispositif d'exonération.**

■ Jours acquis entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

Concernant la monétisation des droits affectés sur un **CET** à compter du **1^{er} janvier 2008**, aucune **exonération** fiscale et sociale ne s'applique.

En revanche, le rachat exceptionnel de **JRTT**, de jours de **repos** dans le cadre de **forfait annuel en jours** ou de **RCR** ou **vedroit**, pour les journées acquises à compter du **1^{er} janvier 2008**, au bénéfice de l'exonération sociale et fiscale prévue par la **loi Tepas** (*CGI, art. 81 quater ; CSS, art. L. 241-17*).

Les sommes correspondantes bénéficient

EXEMPLES DE COÛTS POUR L'EMPLOYEUR ET DE GAINS EN POUVOIR D'ACHAT POUR LE SALARIÉ ISSUS DU RACHAT D'UNE JOURNÉE DE RTT

Pour un salarié rémunéré à hauteur de deux fois le smic, le rachat d'une journée de RTT, majorée de 25 %, présente, en dehors de tout dispositif d'exonération, un coût de 213 € pour l'employeur. L'application du dispositif « pouvoir d'achat » sur un jour racheté issu de droits acquis au 31 décembre 2007 présente :

– un coût net pour l'employeur de 148 € (après exonération de la part patronale) ;

– un gain pour le salarié de 136 € (après exonération de la part salariale à l'exception de la CSG et de la CRDS). Hors exonération, ce gain se serait limité à 116 €.

L'application du dispositif « Tepas » sur un jour racheté issu de droits acquis entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2008 présente :

– un coût net pour l'employeur de 209 € (après exonération forfaitaire de la part patronale de 0,50 € par heure) ;

– un gain pour le salarié de 148 € (après exonérations fiscale et sociale).

Source : Sénat, avis n° 172 sur le projet de loi pour le pouvoir d'achat.

donc de l'**exonération d'impôt sur le revenu**, de la **réduction** des **cotisations salariales** et de la **déduction forfaitaire** de cotisations **patronales** de sécurité sociale, applicable au dispositif « heures supplémentaires », dans les conditions et limites prévues par la loi Tepas.

Dans les entreprises de **plus de 20 salariés**, les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales s'élevant à 0,50 € par heure supplémentaire au-delà de 1607 heures. En cas de renonciation par un salarié sous convention de forfait annuel en jours à tout ou partie de ses jours en contrepartie d'une majoration de salaire, la déduction est égale à 3,50 €. Elle est à 0,50 € pour les salariés renonçant à des RCR.

Dans les entreprises de **20 salariés au plus**, la déduction s'élève à 1,50 € par heure, portée à 10,50 € pour les salariés sous convention de forfait jours renonçant à des journées de repos au-delà de 218 jours de travail. Elle est à 1,5 € pour les salariés renonçant à des RCR.

Ne bénéficient de l'exonération de la loi Tepas que les heures effectuées **au-delà** du seuil de **1607 heures** (*C. trav., art. L. 212-9/recod. C. trav., art. L. 3122-9*) et les jours accomplis au-delà du seuil de **218 jours** (*C. trav., art. L. 212-15-3, III/recod. C. trav., art. L. 3121-45*).

➔ **À noter : le champ des exonérations prévues pour les jours acquis ou les droits affectés sur le CET au 31 décembre 2007 est donc plus large, dans la mesure où ces exonérations ne sont pas limitées aux heures effectuées au-delà de 1607 heures et aux jours auxquels le salarié a renoncé au-delà de 218 jours.**

■ Cas particulier : exercice décalé

Pour l'application de l'exonération prévue pour les **JRTT** 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**, est considéré comme acquis au **31 décembre 2007** l'ensemble des **JRTT** et des jours de repos correspondant à une **année d'exercice**.

Par **exemple**, une entreprise applique un exercice débutant le 1^{er} mars 2007 et s'achevant le 28 février 2008. L'organisation du temps de travail dans l'entreprise conduit à accorder aux salariés 20 JRTT sur une année. Pour l'application des exonérations, sont considérés comme acquis dès le début de la période d'exercice, et donc avant le 31 décembre 2007, l'ensemble des jours de RTT accordés en application de 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.

3 LIMITES AUX DROITS ACCUMULÉS SUR UN CET

(art. 3 de la loi)

La **convention** ou l'accord collectif établissant le **CET** doit désormais obligatoirement prévoir un dispositif d'**assurance** ou de **garantie** pour les **droits acquis** convertis en unités monétaires qui **excèdent** le **plafond** couvert par l'**AGS** (assurance des créances des salariés), soit 66552 € en 2008 (*C. trav., art. L. 143-11-8/recod. C. trav., art. L. 3122-9*).

Ce dispositif d'assurance devra répondre à des prescriptions fixées par décret.

Il appartient donc aux partenaires sociaux de renégocier leurs accords afin d'y inclure un tel dispositif.

À défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la 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** de garantie de l'**AGS**, le salarié recevra une **indemnité** correspondant à la conversion monétaire des droits qu'il a acquis.

➔ **À noter : cette indemnité compensatrice correspondant aux droits accumulés sur un CET est assujettie aux cotisations sociales au moment de leur** ●●●

versement, y compris lorsqu'elle provient de l'épargne salariale (Circ. DRT du 30 novembre 1994).

4 CONGÉ POUR ACTIVITÉ DÉSINTÉRESSÉE

(art. 2 de la loi)

■ Création d'un nouveau congé

La loi crée, à titre expérimental entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2010, un nouveau **congé** destiné à l'exercice d'une **activité désintéressée** pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'**intérêt général**. En pratique, ce congé ne pourra pas être utilisé par les salariés dès le 1^{er} janvier 2008 dans la mesure où il nécessite la parution d'un décret en fixant les conditions et modalités.

■ Financement du congé

La loi ouvre parallèlement la possibilité pour les salariés, sur leur demande, et en accord avec leur employeur, de **renoncer** à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application la **RTT** sur une période de quatre semaines (C. trav., art. L. 212-9, I/recod. C. trav., art. L. 3122-6) ou sur l'année (C. trav., art. L. 212-9, II/recod. C. trav., art. L. 3122-9) ou à une partie de ses jours de repos acquis dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année (C. trav., art. L. 212-15-3, III/recod. C. trav., art. L. 3121-45), y compris dans le cadre du rachat exceptionnel prévu ci-dessus, ainsi qu'aux jours de RCR (C. trav., art. L. 212-5, II/recod. C. trav., art. L. 3121-24 et L. 3121-25), pour **financer** le **maintien** de la **rémunération** d'un ou plusieurs **autres salariés** de l'entreprise prenant un **congé** pour activité désintéressée pour une œuvre ou un organisme d'intérêt général. Les **sommes correspondantes** à la monétisation de ces jours 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** et **contributions sociales** selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires.

5 DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DE LA PARTICIPATION

(Art. 5 de la loi)

À titre **exceptionnel**, la loi permet aux salariés de **débloquer** de manière **anticipée** les sommes attribuées au titre de la **participation** au plus tard au 31 décembre 2007, dans la **limite** de **10 000 € nets** de **prélèvements sociaux**. Ce **déblo-** **cage** doit intervenir **au plus tard** le **30 juin 2008**.

■ Entreprises et salariés concernés

● Entreprises bénéficiaires

Toutes les **entreprises** ayant **mis** en place un mécanisme de **participation** sont concernées par cette possibilité de **déblo-** **cage** anticipé. Et ce, que le dispositif de participation ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place suite à l'intervention de l'inspecteur du travail (« régime d'autorité »). Sont donc visées :

- l'ensemble des **entreprises de 50 salariés et plus** (C. trav., art. L. 442-1/recod. C. trav., art. L. 3322-2);
- les entreprises de **moins de 50 salariés** ayant mis en place **volontairement** un régime de **participation** (C. trav., art. L. 442-15/recod. C. trav., art. L. 3323-6).

● Salariés bénéficiaires

Tous les **salariés** des entreprises concernées peuvent bénéficier de cette possibilité de **dé-** **blo-** **cage** anticipé (*voir ci-dessus*), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

■ Sommes pouvant être débloquées

● Sommes concernées

Toutes les **sommes affectées** à la réserve spéciale de **participation au plus tard** le **31 décembre 2007** peuvent donner lieu à **dé-** **blo-** **cage** avant les délais prévus aux articles L. 442-7 (cinq ans, voire trois ans pour les accords antérieurs à la loi du 19 février 2001) et L. 442-12 (huit ans) du Code du travail (recod. C. trav., art. L. 3324-10 et L. 3323-5). Est également concerné par la **dé-** **blo-** **cage** anticipé le **supplément de parti-** **cipation** accordé en **2007**, au titre de l'année 2006.

En revanche, **ne peuvent pas bénéficier du dé-** **blo-** **cage** anticipé :

- les **actions** de l'**entreprise** ou d'entreprises liées, souscrites ou acquises à la suite de l'exercice d'**options sur titres** (« stock-options »), dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, auxquelles s'appliquent un délai d'indisponibilité spécifique de cinq ans (C. trav., art. L. 443-6/recod. C. trav., art. L. 3332-14);
- les droits à participation investis dans un **plan d'épargne** pour la **re-** **traite** **collectif** (Perco);
- les **sommes versées** sur un plan d'épargne salariale **autres** que celles relatives à la **parti-** **cipation** (versements volontaires, intéressement et abondement de l'entreprise).

➔ **À noter : la participation versée en 2008, au titre de 2007, n'est pas concernée par la possibilité de déblocage.**

● Plafonnement

Le montant des sommes pouvant être **dé-** **blo-** **cage** est **limité** à **10 000 €**, nets de **prélè-** **vements sociaux**. Ce plafond est calculé sur

les montants perçus par les salariés après déduction de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux sur les produits de placement (ce qui représente 11 % pour les droits acquis à compter du 1^{er} janvier 2005). Le plafond de 10 000 € est apprécié en considération de la dernière valeur liquidative connue des parts (leur valeur au jour du **dé-** **blo-** **cage**).

■ Conditions du déblocage

Le législateur a distingué **deux situations** :
– en cas d'accord de **participation** dit de « **droit commun** » (C. trav., art. L. 442-2/recod. C. trav., art. L. 3324-1), les sommes susceptibles d'être débloquées sont exigibles et négociables sur **simple demande** du **sa-** **larié**. L'employeur ou le teneur de compte, à qui est adressée la demande de déblocage, ne peut s'y opposer;

– en cas d'**accord de participation** dit « **dé-** **rogatoire** » (C. trav., art. L. 442-6/recod. C. trav., art. L. 3324-2), où lorsque l'accord de participation prévoit l'**acquisition** de **titres** de l'**entreprise** ou d'une entreprise qui lui est liée (C. trav., art. L. 444-3/recod. C. trav., art. L. 3344-1) ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (C. mon. et fin., art. L. 214-40 et 214-40-1), ou l'**affectation** des sommes à un fonds que l'**entreprise** consacre à des **in-** **vestissements** (compte courant bloqué) (C. trav., art. L. 442-5/recod. C. trav., art. L. 3323-2), le **dé-** **blo-** **cage** anticipé est **sub-** **ordonné** à un **accord négocié**, selon les modalités prévues pour les accords de participation (C. trav. art. L. 442-10 et L. 442-11/recod. C. trav., art. L. 3322-6 et L. 3322-7). Autrement dit, le **dé-** **blo-** **cage** anticipé doit être prévu dans le cadre d'un accord collectif de travail ou dans le cadre d'un accord négocié entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives, au sein du CE, ou par ratification des 2/3 des salariés.

Dans le cas d'un **accord dérogatoire**, par exemple, les modalités de **dé-** **blo-** **cage** sont les suivantes. Le **dé-** **blo-** **cage** de tout ou partie correspondant à la RSP calculée selon les modalités de droits commun est de plein droit. Le **dé-** **blo-** **cage** de tout ou partie de la **RSP excédant** la **RSP de droit commun** est subordonné à l'**accord négocié** évoqué au paragraphe précédent (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

➔ **À noter : cet accord, comme tous les accords collectifs, doit être déposé au -** **près des DDETFP.**

L'accord peut également prévoir que le **ve-** **re-** **sement** ou la **délivrance** de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

■ Modalités du déblocage

L'employeur dispose de **deux mois**, à compter de la publication de la loi, pour in- ●●●

●●● former ses salariés de la possibilité de déblocage anticipé. Cette information doit notamment préciser si ce dernier est soumis préalablement à un accord négocié, ainsi que le régime fiscal et social des sommes concernées.

La demande de déblocage doit intervenir au plus tard le 30 juin 2008. Lorsqu'un accord est nécessaire pour autoriser le déblocage, la demande doit être formulée postérieurement à cet accord et, au plus tard le 30 juin 2008.

La demande de déblocage doit être présentée par le salarié, selon le cas, soit auprès de l'entreprise, soit auprès du teneur de compte, sur papier libre, ou par voie électronique (si une procédure de télétransmission a été mise en place). Le salarié n'a pas à motiver sa demande, mais il doit en revanche préciser les supports d'investissement qu'il souhaite liquider en priorité. Si la demande du salarié n'excède pas la limite du plafond global de 10 000 €, le bénéficiaire peut demander la liquidation de la totalité de ses avoirs acquis au titre de la participation, sans faire mention du choix des supports visés (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

➔ À noter : pour un même support, ce sont les droits les plus anciens qui sont réputés être versés.

Le déblocage doit être réalisé en une fois. Le salarié ne peut donc présenter qu'une demande de déblocage exceptionnel d'ici au 30 juin 2008. Les frais liés au déblocage exceptionnel sont pris en charge dans les conditions définies par l'accord relatif au déblocage. À défaut, ils sont supportés par les bénéficiaires, sauf décision de l'employeur de les prendre à sa charge.

■ Régime fiscal et social

Les sommes débloquées bénéficient du régime social et fiscal attaché à la participation : exonération de l'impôt sur le revenu et non-assujettissement aux charges sociales, sauf la CSG et la CRDS (C. trav., L. 442-8/recod. C. trav. art. L. 3325-1).

➔ À noter : les prélèvements sociaux sont précomptés par le teneur de compte et reversés directement par ce dernier aux services fiscaux.

6 VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE

(Art. 7 de la loi)

Un certain nombre de structures ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation. La loi leur donne la possibilité de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de 1 000 € maximum par salarié, exonérée de cotisations sociales. Le versement de cette prime doit intervenir au plus tard le 30 juin 2008.

■ Entreprises et salariés concernés

● Entreprises bénéficiaires

Ont la possibilité de verser une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008) :

- les entreprises de moins de 50 salariés, qu'elles aient ou non mis en place volontairement un régime de participation ;
- les travailleurs indépendants ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les mutuelles ;
- les associations ;
- tout autre organisme à but non lucratif, – les professions agricoles.

● Salariés bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la prime exceptionnelle tous les salariés des entreprises listées ci-dessus. Aucune condition d'ancienneté minimale n'est requise.

La prime ne peut pas être réservée à une catégorie déterminée de salariés dans l'entreprise : l'ensemble du personnel doit en bénéficier. Les apprentis, les VRP, les intérimaires et les salariés expatriés, dès lors qu'ils figurent à l'effectif de l'entreprise, y ont donc droit dans les mêmes conditions que les autres salariés. En revanche, ce n'est pas le cas des mandataires sociaux, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

➔ À noter : dans le cas des intérimaires, il revient à l'entreprise de travail temporaire de reverser la prime exceptionnelle accordée par l'entreprise utilisatrice et de procéder au versement de la CSG et de la CRDS à l'Urssaf.

■ Conditions

Un accord négocié au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), prévoyant le versement de la prime exceptionnelle, doit être conclu. Il peut l'être selon les modalités prévues pour les accords de participation (C. trav., art. L. 442-10/recod. C. trav., art. L. 3322-6). Cet accord doit être déposé à la DDTEFP.

L'accord doit préciser la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'entreprise. Les salariés embauchés après cette date ne pourront bénéficier de la prime exceptionnelle. L'accord peut également prévoir de verser la prime aux salariés (CDD, préretraités, etc.) compris dans l'effectif à la date de l'accord, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle cet accord prévoit d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif. À défaut de précision, la présence des salariés est appréciée à la date de l'accord. La prime exceptionnelle ne peut se substituer ni aux augmentations salariales prévues par la convention ou l'accord de

branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail, ni à aucun élément de rémunération (CSS, art. L. 242-1 et C. rur., art. L. 741-10) versés par l'employeur et qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

■ Montant et versement

● Montant

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, le montant de la prime ne peut excéder 1 000 € bruts par salarié (c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS).

La loi autorise une modulation de la prime 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, ces critères pouvant être combinés. La modulation doit être définie dans l'accord. En revanche, il n'est pas permis de moduler la prime par établissement, ni en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

➔ À noter : quels que soient les critères de modulation choisis, cette dernière ne peut conduire à ce que la prime exceptionnelle soit égale à zéro.

● Versement

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

La prime peut faire l'objet de versements fractionnés. Ceux-ci peuvent être échelonnés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2008 (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

● Obligations déclaratives de l'employeur

L'employeur est tenu de notifier aux Urssaf le montant des sommes versées aux salariés. Une rubrique dans les DADS est prévue à cet effet.

Le versement de la prime exceptionnelle doit figurer sur le bulletin de paie du mois de versement sur une ligne spécifique, sur un document annexé au bulletin de paie ou sur « tout autre mode de notification écrite ».

■ Régime fiscal et social

Cette prime est exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS, mais reste soumise à l'impôt sur le revenu. En cas de versement d'une prime supérieure au plafond autorisé de 1 000 € par salarié, l'intégralité de la prime est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (Circ. DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008).

➔ À noter : rien ne s'oppose à ce qu'un employeur verse à la même date la prime exceptionnelle, en bénéficiant de ●●●

l'exonération qui lui est attachée, et d'autres primes. L'employeur devra toutefois faire en sorte que la prime exceptionnelle soit clairement identifiée.

7 INTÉRESSEMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC

(Art. 6 de la loi)

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié (v. *Légis soc. - Rému., épargne - n° 55/2007 du 22 février 2007*) prévoyait, dans son article 15, la remise au Parlement, dans un délai d'un an, d'un **rapport gouvernemental** sur la mise en œuvre d'une politique d'**intéressement** dans la **Fonction publique**, les entreprises publiques, les établissements publics et les sociétés nationales.

La loi sur le pouvoir d'achat en **précise le contenu**

Le rapport devra examiner, « notamment dans quelles **conditions juridiques** leurs agents pourraient être intéressés aux résultats et aux performances, en particulier les économies de gestion réalisées ».

Il devra également présenter « les **mesures prises** ou envisagées dans la Fonction publique d'État, la Fonction publique hospitalière, la Fonction publique territoriale et le secteur public ».

➔ **À noter : ce rapport devra être remis au Parlement avant le 30 juin 2008.**

8 INDEXATION DES LOYERS ET REDEVANCE AUDIOVISUELLE

■ Nouveau mode d'indexation des loyers d'habitation

(Art. 9 de la loi)

En application de la loi, et depuis le **10 février 2008**, l'augmentation des loyers d'habitation ne peut excéder la variation d'un **nouvel indice** de référence des loyers (IRL) égal à la **moyenne** sur les **12 derniers mois** de l'évolution des **prix à la consommation hors tabac et hors loyers**.

Cette nouvelle procédure d'indexation est **applicable** aux **contrats en cours** et remplace le mode précédent d'indexation, issu de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative aux services à la personne, à la date de référence des contrats (v. *Études & stat. - Éco & conj. - n° 09/2008 du 15 janvier 2008*).

Ce nouvel **indice** de référence des loyers (IRL) est, comme le précédent, **publié trimestriellement**. Il le sera vers le 15 des mois suivants : avril, juillet, octobre et janvier.

Ce nouvel IRL s'applique également aux contrats de **location-accession** à la **propriété** immobilière. Le prix de vente du bien, les modalités de paiement ainsi que, le cas

échéant, la faculté pour l'accédant de payer par anticipation tout ou partie du prix et les modalités de révision de celui-ci, s'il est révisable. Cette révision du prix de vente ne porte que sur la fraction du prix restant due après chaque versement de la redevance, ne pourra excéder la moyenne sur les 12 derniers mois de l'évolution des prix hors tabac et hors loyers. Il en est de même concernant la révision du montant de la redevance mise à la charge de l'accédant.

Le nouvel IRL s'applique également à l'évolution des loyers des bâtiments d'**habitation** dans les **fermes**.

L'application de ce nouvel indice de référence des loyers fera l'objet d'une **évaluation** dans un délai de **trois ans**, à compter de la publication de la loi, quant à ses effets sur le marché du logement et la construction de nouveaux logements.

➔ **À noter : un propriétaire dispose d'un droit à actualisation du loyer de son bien en location, qu'il peut exercer rétroactivement dans un délai de cinq ans. Une question reste toutefois en suspens lorsque ce droit n'a pas été exercé et que le propriétaire souhaite le mettre en œuvre. La loi ne précise pas en effet si ce sont les règles qui prévalaient lors de l'ouverture des droits ou si ce sont celles applicables depuis le 10 février 2008 qui doivent être utilisées.**

■ Aides au logement

● Revalorisation

Les aides au logement sont **revalorisées automatiquement** au 1^{er} janvier de chaque année, depuis l'intervention de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable. Précédemment, la loi ne fixait des modalités de révision que pour l'aide personnalisée au logement (APL).

En pratique, les aides au logement sont revalorisées depuis le 1^{er} janvier 2008 en fonction de l'évolution de l'indice de référence des loyers (IRL).

Son mode de calcul étant révisé (*voir ci-dessus*), les **modalités** de revalorisation des barèmes d'aides au logement sont **modifiées** en conséquence. Les aides au logement seront donc revalorisées – à partir du 1^{er} janvier 2009 – en fonction de la « **moyenne** sur les **12 derniers mois** de l'indice des **prix à la consommation** hors tabac et hors loyers » (art. 17 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989).

Ce mécanisme s'applique pour :

- l'ALS (allocation de logement sociale) (CSS, art. L. 831-4) ;
- l'ALF (allocation de logement familiale) (CSS, art. L. 542-5) ;
- l'APL (aide personnalisée au logement) (CCH, art. L. 351-3).

● Versement en tiers payant pour les allocations logement (Art. 11 de la loi)

Les aides au logement peuvent être versées **directement** au **baillieur** (si le bénéficiaire est locataire) ou à l'**emprunteur** (si le bénéficiaire est accédant à la propriété) dans le cadre de la procédure dite de « tiers payant ». Elle permet au bailleur ou au prêteur de demander à se voir verser l'aide personnelle au logement, qu'il déduit du loyer payé par le locataire ou de la mensualité d'emprunt pour l'emprunteur. Le locataire (ou l'emprunteur) verse alors au propriétaire la part restante de loyer.

Comme dans le cadre de l'aide personnalisée au logement, le **propriétaire** peut désormais **demandier** directement, auprès des organismes payeurs des allocations logement (que sont les CAF ou les CMSA), le **paiement direct** de :

- l'allocation de logement **familiale** (CSS, art. L. 542-1) ;
- l'allocation de logement **sociale** (CSS, art. L. 835-2).

En conséquence, le **consentement** du locataire au versement en tiers payant des allocations logement (sociale et familiale) n'est **plus nécessaire**.

Quelle que soit l'aide au logement, le versement en tiers payant est automatique, notamment si le logement est compris dans un patrimoine conventionné d'au moins dix logements. Pour continuer à bénéficier de la procédure de tiers payant, le bailleur devra s'engager par convention avec l'État à rendre le **logement décent** dans un certain délai.

■ Nouvelle règle concernant le dépôt de garantie du locataire (Art. 10 de la loi)

La loi limite le niveau du **dépôt** de **garantie** versé par les **locataires** à leur bailleur. Celui-ci ne pourra dépasser **un mois** de **loyer** au maximum, contre deux précédemment.

Ces dispositions sont applicables aux contrats de location conclus à **compter** de la **publication** de la loi.

■ Exonération de la redevance audiovisuelle (Art. 8 de la loi)

Le **dégrèvement** de **100 %** de la **redevance audiovisuelle**, pour les **personnes âgées** de plus de 65 ans au 1^{er} janvier 2004 **non imposables** à l'impôt sur le revenu, est **maintenu** en **2008**.

Le **gouvernement** devra représenter au Parlement, **avant le 15 octobre 2008**, un **rapport** sur la mise en œuvre du dispositif de **maintien** des **exonérations** de redevance audiovisuelle pour les personnes qui en bénéficiaient avant la loi de finances pour 2005 (L. n° 2004-1484 du 30 décembre 2004).

MONÉTISATION	TAUX DE MAJORATION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL	
		Pour l'employeur	Pour le salarié
➔ JOURS DE RTT ACQUIS AU 31-12-2007 (1)	Au minimum, taux de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise (25 %, sauf accord collectif fixant un taux différent).	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale de retraite complémentaire, d'assurance chômage, dans la limite du taux de majoration applicable dans l'entreprise.	Exonération de cotisations salariales de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, dans la limite du taux de majoration applicable dans l'entreprise (CSG et CRDS dues). Impôt sur le revenu : pas d'exonération.
➔ JOURS DE RTT ACQUIS ENTRE LE 1-1-2008 ET LE 31-12-2009	Au minimum, taux de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise (25 %, sauf accord collectif fixant un taux différent).	Exonération loi Te pa (2) : déduction forfaitaire de cotisations patronales.	Exonération loi Te pa (2) : réduction de cotisations salariales. Impôt sur le revenu : exonération.
➔ JOURS DE REPOS ACQUIS AU 31-12-2007 POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT ANNUEL JOURS (1).	Négocié entre le chef d'entreprise et le salarié, au moins égal à 10 %.	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, dans la limite du taux de majoration applicable dans l'entreprise.	Exonération de cotisations salariales de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, dans la limite du taux de majoration applicable dans l'entreprise (CSG et CRDS dues). Impôt sur le revenu : pas d'exonération.
➔ JOURS DE REPOS ACQUIS ENTRE LE 1-1-2008 ET LE 31-12-2009 POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT ANNUEL JOURS.	Négocié entre le chef d'entreprise et le salarié, au moins égal à 10 %.	Exonération loi Te pa (3) : déduction forfaitaire de cotisations patronales.	Exonération loi Te pa (3) : réduction de cotisations salariales. Impôt sur le revenu : exonération.
➔ DROITS AFFECTÉS À UN CET (1) AU 31-12-2007.	Pas de majoration.	Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage.	Exonération de cotisations salariales de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage. Impôt sur le revenu : pas d'exonération.
➔ DROITS AFFECTÉS À UN CET ENTRE LE 1-1-2008 AU 31-12-2009.	Pas de majoration.	Pas d'exonération	
➔ REPOS COMPENSATEURS DE REMPLACEMENT ACQUIS ENTRE LE 1-1-2008 ET LE 31-12-2009.	Au minimum, taux des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.	Exonération loi Te pa : déduction forfaitaire de cotisations patronales.	Exonération loi Te pa : réduction de cotisations salariales. Impôt sur le revenu : exonération.

(1) L'exonération est soumise à une double condition :

- les demandes des salariés doivent être formulées au plus tard le 31 juillet 2008 ;
- les journées ou les droits doivent être rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008.

(2) Pour les heures dépassant le plafond de 1607 heures.

(3) Pour les jours travaillés au-delà de 218 jours.

DOCUMENT

Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat

Article 1

I. - Par exception aux dispositions du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise :

1° Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au 31 décembre 2007 en application de l'article L. 212-9 du Code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du Code du travail et L. 713-11 du Code rural ;

2° Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail 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 au titre de périodes antérieures au 31 décembre 2007 en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut adresser une demande individuelle au chef d'entreprise. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise ;

3° a) Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en application de l'article L. 212-9 du Code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du Code du travail et L. 713-11 du Code rural.

b) Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail 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 en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à la valeur d'une journée majorée de 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise.

II. - Lorsque l'accord prévu à l'article L. 227-1 du Code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne temps 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 compte épargne temps pour compléter sa rémunération.

Lorsque les accords prévus à l'article L. 227-1 et au III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail ont déterminé les conditions et modalités selon lesquelles le salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son compte épargne temps ou selon lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepar-

tie d'une majoration de son salaire, les demandes portant sur les droits affectés au 31 décembre 2009 sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

Toutefois, cette utilisation du compte épargne temps sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte épargne temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du même code.

III. - Le rachat exceptionnel prévu aux I et deux premiers alinéas du II est exonéré, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007 et rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008, de toute cotisation et contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du Code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. Pour le calcul de l'exonération, le taux de la majoration visée aux 1° et 2° du I du présent article est pris en compte dans la limite du taux maximal de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

IV. - Les exonérations prévues au III s'appliquent aux demandes des salariés formulées au plus tard le 31 juillet 2008.

Le rachat exceptionnel prévu au I ouvre droit, pour les journées acquises à compter du 1^{er} janvier 2008, au bénéfice des dispositions prévues par l'article 81 *quater* du Code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du Code de la sécurité sociale au-delà des seuils fixés par ces articles.

Le rachat exceptionnel prévu au III n'ouvre pas droit, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, au bénéfice des dispositions de l'article 81 *quater* du Code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du Code de la sécurité sociale.

V. - Un bilan de l'application du présent article est transmis au Parlement avant le 1^{er} octobre 2008, permettant de préciser le nombre de jours réellement rachetés dans ce cadre et le nombre de salariés concernés.

VI. - Le présent article s'applique, dans le cadre des dispositions qui les régissent et selon des modalités prévues par décret, aux salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre 1^{er} du livre II du Code du travail ou du chapitre III du titre 1^{er} du livre VII du Code rural.

Article 2

I. - Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, y compris dans le cadre du rachat exceptionnel prévu au I de l'article 1^{er} de la présente loi, ainsi qu'aux jours de repos compensateur de remplacement dus en application du II de l'article L. 212-5 du même code, 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 au sens de l'article 200 du Code général des impôts.

Les sommes correspondant à la monétisation des jours mentionnés au premier alinéa sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique mis en place par celui-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés dans les conditions prévues au même alinéa. Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires.

II. - Un décret fixe les conditions et modalités d'application du I.

III. - Le I est applicable du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010. ●●●

Article 3

L'article L. 227-1 du Code du travail est ainsi modifié :

1° Le quatorzième alinéa est supprimé ;

2° Après le quinzième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les droits acquis convertis en unités monétaires qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 143-11-8, la convention ou l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. À défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, 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 prévue au treizième alinéa est versée au salarié. »

Article 4

À titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2008, le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable en application du II de l'article L. 212-5 du Code du travail ou de l'article L. 713-7 du Code rural soit pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur à celui qui lui serait applicable en application de l'un des articles L. 212-5 du Code du travail ou L. 713-6 du Code rural.

Les I à IX, XII et XIII de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat s'appliquent aux rémunérations ainsi versées. Cette expérimentation fera l'objet d'un bilan avant le 31 décembre 2009.

Article 5

I. - Les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise qui ont été affectés au plus tard le 31 décembre 2007 en application de l'article L. 442-5 du Code du travail sont négociables ou exigibles avant l'expiration des délais prévus aux articles L. 442-7 et L. 442-12 du même code, sur simple demande du bénéficiaire pour leur valeur au jour du déblocage.

Dans les entreprises ayant conclu un accord dans les conditions prévues à l'article L. 442-6 du même code, l'application des dispositions de l'alinéa précédent à tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités définies à l'article L. 442-2 du même code est subordonnée à un accord négocié dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du même code.

Lorsque l'accord de participation prévoit l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens du deuxième alinéa de l'article L. 444-3 du Code du travail ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières relevant des articles L. 214-40 et L. 214-40-1 du Code monétaire et financier, ou l'affectation des sommes à un fonds que l'entreprise consacre à des investissements en application du 2° de l'article L. 442-5 du Code du travail, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord négocié dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du Code du travail. Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

II. - Le salarié peut demander le déblocage de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes mentionnés au I. Il doit être procédé à ce déblocage en une seule fois. La demande doit être présentée par le salarié au plus tard le 30 juin 2008.

III. - Les sommes versées au salarié au titre du I ne peuvent excéder un plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 €.

IV. - Les sommes mentionnées aux I et II bénéficient des exonérations prévues à l'article L. 442-8 du Code du travail.

V. - Le présent article ne s'applique pas aux droits à participation affectés à un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu par l'article L. 443-1-2 du même code.

VI. - Dans un délai de deux mois après la publication de la présente loi, l'employeur informe les salariés des droits dérogatoires créés par l'application du présent article.

Article 6

L'article 15 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social est ainsi modifié :

1° Les mots : « Dans un délai d'un an suivant la date de promulgation de la présente loi » sont remplacés par les mots : « Avant le 30 juin 2008 » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport examine, notamment, dans quelles conditions juridiques leurs agents pourraient être intéressés aux résultats et aux performances, en particulier les économies de gestion réalisées. Il présente les mesures prises ou envisagées dans la Fonction publique de l'État, la Fonction publique hospitalière, la Fonction publique territoriale et le secteur public. »

Article 7

I. - Dans les entreprises ou établissements non assujettis aux obligations fixées par l'article L. 442-1 du Code du travail, un accord conclu selon les modalités prévues à l'article L. 442-10 du même code peut permettre de verser à l'ensemble des salariés une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1000 € par salarié.

Le montant de cette prime exceptionnelle peut être modulé selon les salariés. Cette modulation, définie par l'accord, 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 peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du Code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

Le versement des sommes ainsi déterminées doit intervenir le 30 juin 2008 au plus tard.

II. - Sous réserve du respect des conditions prévues au présent article, cette prime est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du Code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

L'employeur notifie à l'organisme de recouvrement dont il relève le montant des sommes versées au salarié en application du présent article.

Article 8

I. - Dans le dernier alinéa du 3° de l'article 1605 *bis* du Code général des impôts, le pourcentage : « de 50 % » est supprimé.

II. - Le gouvernement présente au Parlement, avant le 15 octobre 2008, un rapport sur la mise en œuvre du dispositif de maintien des exonérations de redevance audiovisuelle pour les personnes qui en bénéficient avant la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005.

Article 9

I. - Les deux premières phrases du deuxième alinéa du d de l'article 17 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

« L'augmentation du loyer qui en résulte ne peut excéder la variation d'un indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les 12 derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

●●● II. - La seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 411-11 du Code rural est ainsi rédigée :

« Ce loyer ainsi que les maxima et les minima sont actualisés, chaque année, selon la variation de l'indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les 12 derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

III. - Le I est applicable aux contrats en cours. La valeur moyenne sur quatre trimestres de l'indice de référence des loyers résultant de l'article 35 de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale est remplacée par la valeur de l'indice de référence des loyers issu de la présente loi à la date de référence de ces contrats.

IV. - L'indice défini au I fait l'objet d'une évaluation dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi. Cette évaluation porte notamment sur les effets de cet indice sur le marché du logement et la construction de nouveaux logements.

V. - L'article 7 de la loi n° 84-595 du 12 juillet 1984 définissant la location-accession à la propriété immobilière est ainsi rédigé :

« Art. 7. - La révision prévue aux 2° et 5° de l'article 5 ne peut excéder la variation d'un indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les 12 derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

VI. - Le V est applicable aux contrats en cours. La variation de l'indice national mesurant le coût de la construction établi suivant des éléments de calcul fixés par le décret n° 85-487 du 3 mai 1985 relatif au calcul de l'indice national prévu à l'article 7 de la loi n° 84-595 du 12 juillet 1984 définissant la location-accession à la propriété immobilière est remplacée par la valeur de l'indice de référence des loyers issu de la présente loi à la date de référence de ces contrats.

Article 10

I. - Le premier alinéa de l'article 22 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée est ainsi modifié :

1° Le mot : « deux » est remplacé par le mot : « un » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Au moment de la signature du bail, le dépôt de garantie est versé au bailleur directement par le locataire ou par l'intermédiaire d'un tiers. »

II. - Le présent article est applicable aux contrats de location conclus à compter de la publication de la présente loi.

Article 11

I. - L'article L. 553-4 du Code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le II est ainsi rédigé :

« II. - L'allocation de logement prévue à l'article L. 542-1 est versée, s'il

la demande, au prêteur lorsque l'allocataire est emprunteur et au bailleur lorsque l'allocataire est locataire.

« Le prêteur ou le bailleur déduit l'allocation du montant du loyer et des dépenses accessoires de logement ou de celui des charges de remboursement. Il porte cette déduction à la connaissance de l'allocataire. Lorsque le bailleur ou le prêteur ne pratique pas cette déduction, l'allocation est versée à l'allocataire.

« L'allocation ne peut être versée au bailleur que si le logement répond aux exigences prévues au 2° de l'article L. 542-2. Pour les logements compris dans un patrimoine d'au moins dix logements dont le propriétaire ou le gestionnaire est un organisme d'habitations à loyer modéré, une société d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux ou l'établissement public de gestion immobilière du Nord-Pas-de-Calais et les sociétés à participation majoritaire de cet établissement, le bailleur peut continuer à percevoir l'allocation s'il s'engage par convention avec l'État à rendre le logement décent dans un délai fixé par cette convention. Le bailleur adresse une copie de la convention aux organismes payeurs de l'allocation de logement. » ;

2° Dans le premier alinéa du III, le mot : « dernier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

II. - L'article L. 835-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 835-2. - La créance du bénéficiaire de l'allocation de logement est incessible et insaisissable.

« L'allocation est versée, s'il le demande, au prêteur lorsque l'allocataire est emprunteur et au bailleur lorsque l'allocataire est locataire.

« Le prêteur ou le bailleur déduit l'allocation du montant du loyer et des dépenses accessoires de logement ou de celui des charges de remboursement. Il porte cette déduction à la connaissance de l'allocataire. Lorsque le bailleur ou le prêteur ne pratique pas cette déduction, l'allocation est versée à l'allocataire.

« L'allocation ne peut être versée au bailleur que si le logement répond aux exigences prévues au premier alinéa de l'article L. 831-3. Pour les logements compris dans un patrimoine d'au moins dix logements dont le propriétaire ou le gestionnaire est un organisme d'habitations à loyer modéré, une société d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux ou l'établissement public de gestion immobilière du Nord-Pas-de-Calais et les sociétés à participation majoritaire de cet établissement, le bailleur peut continuer à percevoir l'allocation s'il s'engage par convention avec l'État à rendre le logement décent dans un délai fixé par cette convention. Le bailleur adresse une copie de la convention aux organismes payeurs de l'allocation de logement.

« Lorsque l'organisme payeur a versé une allocation indue et que le bailleur ou le prêteur justifie avoir procédé à la déduction prévue au troisième alinéa du présent article, le trop-perçu est recouvré auprès de l'allocataire. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

DOCUMENT

Questions-réponses du 12 février 2008

SOMMAIRE

	Pages
I - Le rachat exceptionnel de jours de congés	12
II - Le déblocage exceptionnel de la participation	16
III - La prime exceptionnelle de 1000 €	18

I^{re} PARTIE : LE RACHAT EXCEPTIONNEL DE JOURS DE CONGÉS

I - Les employeurs et salariés bénéficiaires

QUESTIONS	RÉPONSES
1. Toutes les entreprises sont-elles concernées par le dispositif ?	OUI. Sont concernées par le dispositif toutes les entreprises du secteur privé y compris les professions agricoles, quelle que soit la taille de l'entreprise. Toutefois, s'agissant des salariés dont la durée du travail n'est pas régie par les dispositions de droit commun du Code du travail ou du Code rural (RATP par exemple), les modalités de rachat des jours de congés seront fixées par décret.
2. Quels sont les salariés concernés par le dispositif ?	Sont concernés : - les salariés bénéficiant de journées ou demi-journées de repos supplémentaires sur des périodes de quatre semaines ou sur l'année acquises au titre de la réduction du temps de travail (JRTT); - les salariés en forfait en jours sur l'année; - les salariés titulaires d'un compte épargne temps (CET); - les salariés dont le paiement des heures supplémentaires a été remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent (RCR).

II - Les temps de repos éligibles

II.1 - Les JRTT

3. Un salarié peut-il renoncer à l'ensemble de ses JRTT ?	OUI. Le salarié peut renoncer à tout ou partie de ses JRTT acquis jusqu'au 31 décembre 2009, que leur prise soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il n'y a pas de limite en jours au rachat y compris dans les entreprises de 20 salariés au plus.
4. L'employeur peut-il refuser la monétisation des JRTT demandée par son salarié ?	OUI. Le salarié peut demander la monétisation de ses JRTT à son employeur qui peut ou non l'accorder, en tout ou partie.
5. Sur quelle base, les JRTT doivent-ils être payés ?	L'employeur doit rémunérer chaque JRTT sur la base de la valeur d'une journée de travail normale majorée au minimum du 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. Par exemple : Un salarié rémunéré au smic sur la base de 151,67 heures mensuelles décide de renoncer à deux jours de JRTT. 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 deux JRTT, le salarié bénéficie donc d'un supplément de rémunération s'élevant à : deux jours x sept heures (hypothèse journalière) x 8,44 euros x 125 % = 147,70 € bruts.
6. Les heures accomplies du fait de la monétisation des JRTT sont-elles des heures supplémentaires imputables sur le contingent d'heures supplémentaires ?	Les heures effectuées du fait de la renonciation à des JRTT ne sont pas prises en compte dans le contingent d'heures supplémentaires. Ces heures supportent uniquement la majoration prévue pour la 1 ^{re} heure supplémentaire et, pour le rachat de JRTT ou de jours de repos acquis au 31 décembre 2007, n'ouvrent pas droit aux exonérations prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 (cf. questions n°s 23, 26 et 27). Les heures supplémentaires accomplies par ailleurs en dehors des heures induites par le rachat supporteront les majorations prévues par loi ou par un accord collectif. Par exemple, si, sur une semaine donnée, une journée de sept heures est travaillée en plus du fait du rachat d'un JRTT et que, par ailleurs, trois heures supplémentaires sont faites en plus, en l'absence de prescriptions spécifiques d'un accord collectif sur le taux de majoration applicable, les heures travaillées du fait du JRTT racheté seront majorées de 25 %. Sur les trois heures supplémentaires faites, une heure sera majorée de 25 % et les deux autres de 50 %.

II.2 - Les jours de congés dans le cadre des forfaits en jours sur l'année

QUESTIONS	RÉPONSES
7. Un salarié en forfait en jours sur l'année peut-il renoncer à l'ensemble de ses jours de repos ?	NON. Le salarié ne peut, en tout état de cause, renoncer aux jours de repos obligatoires d'origine légale ou conventionnelle (congés payés, congés pour événements familiaux, repos hebdomadaire, jours fériés chômés). 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.
8. Selon quelles modalités le salarié renonce-t-il à des jours de repos ?	Si un accord collectif fixe les conditions et modalités dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, les demandes de monétisation sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord. Si l'accord établissant le régime des forfaits ne prévoit pas la possibilité de renoncer à des jours de repos, le salarié peut demander le paiement à son employeur de jours de congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009.
9. Un salarié en forfait en jours peut-il renoncer à des jours de repos en l'absence d'accord prévoyant cette possibilité ?	OUI. Le salarié peut demander le paiement à son employeur de jours de congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009.
10. L'employeur peut-il refuser la monétisation des jours de repos demandée par son salarié ?	OUI. Le salarié peut demander la monétisation de ses jours de repos à son employeur qui peut ou non l'accorder. Si un accord collectif fixe les conditions et modalités dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, l'employeur sera tenu par les éventuelles stipulations de l'accord sur ce sujet.
11. Sur quelle base, les jours de repos auxquels le salarié renonce doivent-ils être payés ?	Si un accord collectif fixe les conditions et modalités dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, les jours de repos sont payés conformément aux stipulations de l'accord. Si l'accord établissant le régime des forfaits ne prévoit pas la possibilité de renoncer à des jours de repos, l'employeur doit rémunérer chaque journée sur la base d'une journée de travail normale, appréciée à la date de paiement, majorée d'au moins 10 %.

II. 3 - Les jours de repos affectés sur un compte épargne temps (CET)

12. Que se passe-t-il lorsque l'accord collectif qui met en place le CET « ne définit pas » les conditions de la monétisation des jours de repos et quand aucun accord collectif « existe » ? Le même régime est-il applicable ?	Le CET est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui nécessite pour sa mise en place un accord collectif. Il appartient aux partenaires sociaux, aux termes de l'article L. 227-1 du Code du travail, de négocier les conditions et limites des modalités de fonctionnement de ce dispositif. Dès lors, lorsqu'un accord prévu à l'article L. 227-1 a déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son CET, toute demande de monétisation de jours de repos portant sur les droits affectés au compte au 31 décembre 2009 sont satisfaites conformément aux stipulations du présent accord. Lorsque l'accord collectif ne définit pas les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés, à l'initiative du salarié, pour compléter sa rémunération, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés au 31 décembre 2009 sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération.
13. Quels jours de repos affectés sur le CET peuvent être utilisés pour compléter la rémunération du salarié ?	Tout ou partie des éléments en temps affectés sur un CET sont susceptibles de faire l'objet d'une monétisation à savoir : - les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ; - les jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail ; - les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ; - les jours de congés conventionnels.
14. Les congés annuels affectés sur un CET peuvent-ils être utilisés par le salarié pour compléter sa rémunération ?	OUI, mais uniquement pour les jours excédant le minimum légal de cinq semaines, seuls ces derniers pouvant être convertis sous forme de complément de rémunération (notamment ceux qui peuvent être accordés conventionnellement aux salariés). En effet, conformément au droit communautaire, les quatre premières semaines de congés annuels doivent être prises par le salarié obligatoirement en temps. De plus, conformément aux dispositions générales relatives aux congés payés, les jours acquis au titre de la 5 ^e semaine de congés annuels, s'ils peuvent être affectés sur un CET, ne peuvent néanmoins en aucun cas être monétisés, ni donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale.
15. Sur quelle base les jours de repos auxquels le salarié renonce doivent-ils être payés ?	Les jours de repos affectés sur un CET qui font 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 CET en tenant 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. 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.

QUESTIONS	RÉPONSES
16. L'employeur peut-il refuser la monétisation des jours de repos stockés sur un CET demandée par son salarié ?	OUI, si aucun accord collectif, tel que prévu à l'article L. 227-1, ne définit les conditions dans lesquelles les droits stockés sur un compte sont utilisés pour compléter la rémunération d'un salarié. NON, si un accord collectif a déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés sur son CET, toute demande, toute demande de monétisation formulée par un salarié doit être satisfaite conformément aux stipulations de l'accord.

II. 4 - Les repos compensateurs de remplacement

18. Un salarié peut-il demander la monétisation de l'ensemble de ses RCR ?	OUI. Le salarié peut demander la monétisation de tout ou partie du RCR 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.
19. L'employeur peut-il refuser la monétisation des RCR demandée par son salarié ?	OUI. Le salarié peut demander la monétisation de ses RCR à son employeur, qui peut ou non l'accorder.
20. Sur quelle base, les RCR auxquels le salarié renonce doivent-ils être payés ?	L'employeur monétise les heures de RCR en les majorant au moins au niveau du taux de majoration applicable dans l'entreprise en fonction de leur rang. Par exemple : Un salarié rémunéré au smic sur la base de 151,67 heures mensuelles a accompli quatre heures supplémentaires. Il demande leur paiement à la place du RCR. L'accord collectif applicable renvoie aux taux de majoration légaux. Le salarié bénéficie en conséquence d'un supplément de rémunération de : $4 \times 8,44 \times 125\% = 42,20 \text{ € bruts}$

III - Les modalités de demande de paiement

21. Selon quelles modalités le salarié fait-il sa demande de monétisation de jours ou de droits affectés ?	En l'absence d'accord fixant les modalités de monétisation des jours ou droits affectés, aucun formalisme n'est imposé. Le salarié matérialise sa demande par tout moyen. Si un accord collectif fixe les conditions et modalités dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, le salarié sera tenu par les éventuelles stipulations de l'accord sur ce sujet.
22. Le salarié ne peut-il faire qu'une seule demande ?	NON. Le nombre de demandes n'est pas limité.

IV - Le régime social et fiscal

IV - 1. Les JRTT et les jours de repos acquis ou les droits affectés sur un CET au 31 décembre 2007

23. Le paiement de JRTT ou de jours de repos acquis au 31 décembre 2007 est-il exonéré de cotisations sociales? En est-il de même du paiement de jours affectés sur un CET au plus tard le 31 décembre 2007 ?	OUI. Le rachat exceptionnel de JRTT ou de jours de congés pour les salariés en forfait en 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. Sont ainsi exonérées les cotisations et contributions suivantes : - cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle; - cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco, y compris AGFF et Apec; - cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS; - contribution solidarité autonomie; - versement transport; - cotisation et contribution dues au Fnal; - taxe d'apprentissage; - participation des employeurs à la formation professionnelle continue; - participation des employeurs à l'effort de construction. Est également exonérée la taxe sur les salaires pour les entreprises qui en sont redevables compte tenu du principe d'alignement de l'assiette de cette taxe sur celle des cotisations sociales. L'exonération s'applique y compris dans le cas où un accord collectif fixait déjà les conditions et les modalités de monétisation des jours. Ainsi, les rachats de jours de repos acquis au 31 décembre 2007, notamment suite à accord collectif pris en application de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, n'entrent pas dans le champ des exonérations issues de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat. L'exonération est soumise à une double condition : la demande doit être formulée au plus tard le 31 juillet 2008 et le paiement doit être 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. Quant à l'assujettissement à la CSG et à la CRDS, il est opéré après application de l'abattement forfaitaire de 3 % représentant des frais professionnels.
---	---

QUESTIONS	RÉPONSES
24. Le montant de la majoration appliquée au moment du rachat est-il pris en compte pour le calcul de l'exonération ?	OUI, mais dans la limite du taux de majoration des heures supplémentaires le plus élevé applicable dans l'entreprise. Ainsi, est pris en compte le taux maximal fixé par la convention ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise. À défaut d'accord collectif, c'est le taux légal de 50 % qui sera retenu.
25. La rémunération perçue par le salarié au titre du rachat de JRTT ou de jours de repos acquis au 31 décembre 2007 ou de droits affectés à un CET à cette même date est-elle exonérée d'impôt sur le revenu ?	NON. À la différence du rachat de journées acquises du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 (cf. questions n°s 26 et 27), le rachat de journées acquises ou de droits affectés à un CET au plus tard le 31 décembre 2007 ne donne pas lieu à exonération d'impôt sur le revenu.

IV - 2. Les JRTT et les jours de repos acquis ou les droits affectés sur un CET entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009

26. Le paiement de JRTT acquis entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 est-il exonéré ?	OUI. Les salariés des entreprises bénéficient, pour les JRTT acquis et renoncés à compter du 1 ^{er} janvier 2008, de l'exonération d'impôt sur le revenu et de la réduction des cotisations salariales de sécurité sociale applicable au dispositif « heures supplémentaires », dans les conditions et limites prévues par les articles 81 <i>quater</i> du Code général des impôts et L. 241-17 du Code de la sécurité sociale. Cela implique notamment que des heures effectuées en contrepartie de jours rachetés soient accomplies au-delà du seuil de 1607 heures prévues par l'article L. 212-9 du Code du travail. Leurs employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales s'élevant à 0,50 ou 1,50 € par heure (selon la taille de l'entreprise).
27. Le paiement de jours de repos acquis entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 par des salariés en forfait en jours est-il exonéré ?	OUI. Pour les jours de repos acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2008 et auxquels ils renoncent, les salariés en forfait en jours bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu et de la réduction des cotisations salariales de sécurité sociale applicable au dispositif « heures supplémentaires », dans les conditions et limites prévues par les articles 81 <i>quater</i> du Code général des impôts et L. 241-17 du Code de la sécurité sociale. Cela implique notamment que des jours rachetés soient accomplies au-delà du seuil de 218 jours prévu au III de l'article L. 212-15-3 du Code du travail. Leurs employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales s'élevant à 3,50 euros ou 10,50 € par jour (selon la taille de l'entreprise).
28. Le paiement de RCR acquis entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 est-il exonéré ?	OUI. Les sommes correspondant au paiement de RCR entre le 1 ^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu et de la réduction des cotisations salariales applicables au dispositif « heures supplémentaires », dans les conditions et limites prévues par les articles 81 <i>quater</i> du Code général des impôts et L. 241-17 du Code de la sécurité sociale. Les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales s'élevant à 0,50 € ou 1,50 € par heure (selon la taille de l'entreprise).

IV.3 - Détermination du régime d'exonération applicable en cas d'exercice décalé

29. Lorsque l'entreprise a un exercice annuel qui ne coïncide pas avec l'année civile, quel régime d'exonération est applicable ?	Pour l'application de l'exonération prévue pour les JRTT 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 JRTT et des jours de repos correspondant à une année d'exercice. Par exemple : Une entreprise applique un exercice débutant le 1 ^{er} mars 2007 et s'achevant le 28 février 2008. L'organisation du temps de travail dans l'entreprise conduit à accorder aux salariés 20 jours de RTT sur une année. Pour l'application des exonérations, sont considérés comme acquis dès le début de la période d'exercice, et donc avant le 31 décembre 2007, l'ensemble des jours de RTT accordés en application de 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.
---	--

IV.4 - Documents nécessaires au contrôle du calcul des exonérations

30. L'employeur doit-il établir des documents spécifiques en vue du contrôle du calcul de ses exonérations ?	NON. La loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat ne conduit pas à établir de nouveau document spécifique aux fins de contrôle. Les inspecteurs des Urssaf s'appuieront sur les informations et justificatifs déjà établis par les entreprises à cette fin (contenu de l'accord collectif, suivi des JRTT pris, etc.).
--	---

II^e PARTIE : LE DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION**I - Les employeurs et salariés bénéficiaires**

Rappel : Le projet de loi pour le pouvoir d'achat offre aux salariés, bénéficiaires de la participation, la possibilité de débloquent, à titre exceptionnel et sans avoir à justifier de l'emploi des sommes correspondantes, leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise.

QUESTIONS	RÉPONSES
1. Quelles sont les entreprises concernées par le dispositif ?	Toutes les entreprises disposant d'un régime de participation sont concernées par cette mesure, que ce régime ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place par intervention de l'inspecteur du travail (« régime d'autorité »).
2. Les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation sont-elles concernées par la mesure ?	OUI. Elles entrent dans le champ du premier alinéa de l'article 5, qui ne se limite pas aux entreprises d'au moins cinquante salariés obligatoirement assujetties à la participation, mais vise toutes les entreprises disposant d'un régime de participation.
3. Quels sont les salariés concernés par le dispositif ?	Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

II - Les réserves spéciales de participation concernées par la mesure

Rappel : Les salariés peuvent demander le déblocage, avant l'expiration du délai d'indisponibilité normalement applicable, et avant le 30 juin 2008, de tout ou partie de leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise affectés au plus tard le 31 décembre 2007, pour leur valeur au jour du déblocage.

4. Quelles sont les sommes concernées par le déblocage ?	Toutes les sommes qui ont été affectées à la réserve spéciale de participation avant le 31 décembre 2007 au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont négociables ou exigibles avant l'expiration des délais prévus aux articles L. 442-7 (cinq ans, voire trois ans pour les accords antérieurs à la loi du 19 février 2001) et L. 442-12 (huit ans) du Code du travail.
5. Quelles sont les sommes qui ne sont pas concernées par le déblocage ?	Par exception au principe énoncé à la réponse 4, le déblocage ne peut porter sur des actions de l'entreprise ou d'entreprises liées souscrites ou acquises à la suite de l'exercice d'options sur titres (« stock-options »), dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, et auxquelles s'applique un délai d'indisponibilité spécifique de cinq ans (second alinéa de l'article L. 443-6 du Code du travail). De même, le déblocage ne peut pas porter sur les sommes investies dans un plan d'épargne pour la retraite collectif. D'une façon générale, seules les sommes issues de la participation sont concernées par le déblocage. Lorsque la participation est gérée sur un plan d'épargne d'entreprise, les autres versements ayant alimenté le plan (versements libres, intéressement, abondement) ne peuvent faire l'objet d'une demande de déblocage.
6. Les réserves spéciales de participation (RSP) résultant d'accords dérogatoires sont-elles également concernées ?	OUI, mais sous condition. Lorsque dans l'entreprise un accord dérogatoire a été conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-6 du Code du travail, le déblocage de tout ou partie de la RSP correspondant à la réserve spéciale de participation calculée selon les modalités de droit commun définies à l'article L. 442-2 du Code du travail est de plein droit. En revanche, le déblocage de tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise excédant la répartition de la réserve spéciale de participation de droit commun est subordonné à un accord négocié dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du Code du travail.
7. Le déblocage exceptionnel peut-il être soumis à d'autres conditions ?	OUI. Indépendamment du cas précédent, le déblocage est également subordonné à la conclusion d'un accord dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du Code du travail : a) lorsque l'accord de participation prévoit l'affectation des sommes à un fonds géré par l'entreprise (compte courant bloqué); b) lorsque l'accord de participation prévoit l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens du deuxième alinéa de l'article L. 444-3 du Code du travail ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières relevant des articles L. 214-40 et L. 214-40-1 du Code monétaire et financier (FCPE ou Sicav d'actionnariat salarié).
8. Le supplément de participation est-il concerné par le déblocage exceptionnel ?	OUI. Les déblocages exceptionnels peuvent 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.
9. Le montant des sommes débloquées est-il plafonné ?	OUI. Le montant du déblocage dont peut bénéficier chaque salarié, dans le cadre de cette mesure exceptionnelle, est limité à 10 000 €, net de prélèvements sociaux. Il est calculé sur les montants perçus par les salariés ou autres bénéficiaires après déduction de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux sur les produits de placement (soit un total de 11 % pour les droits acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2005). Ce plafond de 10 000 € est apprécié en considération de la dernière valeur liquidative connue.

III - La demande du salarié

Rappel : Les salariés peuvent demander ou non le versement de tout ou partie de leurs avoirs dans la limite du plafond de 10 000 €.

QUESTIONS	RÉPONSES
10. Le salarié est-il obligé de demander le déblocage de sa participation pour l'obtenir ?	OUI. Le déblocage n'est pas automatique. Le salarié qui souhaite bénéficier, dans la limite des 10 000 €, des dispositions de la loi doit le demander.
11. Comment le salarié présente-t-il sa demande ?	Il effectue sa demande auprès, selon le cas, de l'entreprise ou du teneur de compte ou de registre d'épargne salariale, sur papier libre. Cette demande, qui peut également être adressée par voie électronique au teneur de compte ou de registre si celui-ci a mis en place une procédure de télétransmission, précise notamment le montant sur lequel elle porte. Le salarié n'a, en aucune façon, à motiver sa demande.
12. Quelles précisions doit comporter la demande du salarié ?	Les salariés doivent indiquer les supports d'investissement qu'ils souhaitent, dans la limite du plafond global de 10 000 €, liquider en priorité dans le cadre de ce déblocage exceptionnel. Pour un même support d'investissement, ce sont les droits les plus anciens qui sont réputés être versés. Si la demande du salarié n'excède pas la limite du plafond global de 10 000 €, le bénéficiaire peut demander la liquidation de la totalité de ses avoirs acquis au titre de la participation sans faire mention du choix des supports d'investissement visés.
13. Le salarié peut-il présenter plusieurs demandes ?	NON. Le salarié ne peut présenter qu'une seule demande, au plus tard le 30 juin 2008.
14. La demande de déblocage peut-elle être refusée par l'employeur ou le teneur de compte ?	NON. Le déblocage est de droit pour les sommes, affectées au plus tard le 31 décembre 2007, n'excédant pas la réserve spéciale de participation calculée selon la formule de droit commun dans la limite de 10 000 €. OUI. Dès lors que le déblocage est soumis à la conclusion d'un accord (voir questions 6 et 7) ou que la somme demandée excède la limite de 10 000 €.

IV - Modalités du déblocage

Rappel : La mesure de déblocage anticipé ne comporte pas de formalisme particulier, mais est encadrée par des délais impératifs.

15. Quelle est la période du déblocage exceptionnel ?	Le déblocage est subordonné à une simple demande des intéressés effectuée à partir du 9 février 2008 date d'entrée en vigueur de la loi pour le pouvoir d'achat, et au plus tard le 30 juin 2008. Toutefois, lorsqu'un accord est nécessaire pour autoriser le déblocage (voir questions 6 et 7), la demande du salarié doit être formulée postérieurement à cet accord et, bien sûr, au plus tard le 30 juin 2008.
16. Quelles sont les modalités de prise en charge des frais de déblocage ?	Les frais liés au déblocage exceptionnel sont pris en charge dans des 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.
17. Les accords autorisant le déblocage doivent-ils être déposés ?	OUI. Les accords autorisant le déblocage exceptionnel, dans les conditions visées au 6 et au 7, sont obligatoirement, comme tout accord de participation, déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du lieu de signature.
18. Quelles sont les obligations incombant à l'employeur ?	Dans un délai de deux mois à compter de la publication de la loi, les entreprises informent leurs salariés de leurs droits à déblocage à titre exceptionnel de la participation. Cette information précise notamment si le déblocage est soumis au préalable à la conclusion d'un accord dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du Code du travail ainsi que du régime fiscal et social des sommes concernées. Elle peut être effectuée par tout moyen à leur convenance.

V - Le régime social et fiscal

19. Les sommes débloquées bénéficient-elles du régime social et fiscal de la participation ?	OUI. Les déblocages anticipés ne modifient pas le régime social et fiscal de la participation. Dès lors, le déblocage exceptionnel autorisé par la loi pour le pouvoir d'achat ne remet pas en cause les exonérations de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dont ont déjà bénéficié les salariés au moment de l'affectation des droits à la réserve spéciale de participation. Quant à la plus-value constatée lors de la délivrance des droits (qui est égale à la différence entre le montant de ces droits et le montant des sommes résultant de la réserve spéciale de participation), elle est assujettie à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (soit un total de 11 % pour les droits acquis à compter du 1 ^{er} janvier 2005).
20. Comment les prélèvements sociaux sont-ils acquittés ?	Les prélèvements sociaux sont précomptés par le teneur de compte et reversés par ce dernier aux services fiscaux.

III^e PARTIE : LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE 1000 €

I - Les employeurs et salariés bénéficiaires

Rappel : La prime exceptionnelle doit être accordée à tous les salariés au sens du droit du travail des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

QUESTIONS	RÉPONSES
1. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés des professions agricoles ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée dans toutes les entreprises ou établissements non assujettis à l'obligation de versement de la participation.
2. Les entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation peuvent-elles verser la prime exceptionnelle ?	OUI. Comme il a été indiqué lors des débats au Sénat, dans ces entreprises, les salariés pourront bénéficier, si l'employeur le décide, de la prime exceptionnelle. Ils ont également la possibilité de décider de débloquent leur participation.
3. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés employés dans les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels ou les associations ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée dans toutes les entreprises au sens large, y compris dans le cas des salariés employés par des travailleurs indépendants, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des mutuelles, des associations, ou de tout autre organisme à but non lucratif.
4. La prime exceptionnelle peut-elle être réservée à une catégorie déterminée de salariés (cadres, par exemple) ?	NON. En son premier alinéa, l'article 7 de la loi pour le pouvoir d'achat prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit bénéficier à l'ensemble des salariés au sens du droit du travail.
5. L'accord prévoyant le versement de la prime peut-il exclure les VRP ?	NON. L'ensemble des salariés de l'entreprise doit bénéficier de la prime exceptionnelle.
6. La prime doit-elle être versée aux apprentis ?	OUI, dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés de l'entreprise.
7. La prime exceptionnelle doit-elle être versée aux salariés expatriés ?	OUI, dès lors qu'ils figurent à l'effectif de l'entreprise.
8. Les mandataires sociaux peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?	Le mandataire social n'entre pas dans le champ de la mesure, sauf s'il est titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat. Dans ce cas, il doit, à raison de sa qualité de salarié, percevoir la prime exceptionnelle.
9. Une entreprise peut-elle verser la prime exceptionnelle à une partie seulement de ses salariés après avoir obtenu le désistement de certains de ses salariés ?	NON. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise - à la date retenue par l'accord portant sur la prime exceptionnelle pour déterminer cette appartenance ou, en l'absence de précision, au jour de la conclusion de l'accord - doit en bénéficier.
10. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?	OUI. Les intérimaires bénéficient de la prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Cependant, dans l'hypothèse où par application des articles L. 124-4-2 et L. 124-3, alinéa 6, du Code du travail, l'employeur d'une entreprise utilisatrice ferait bénéficier les salariés intérimaires présents dans l'entreprise de la prime exceptionnelle au même titre que ses salariés permanents, le versement de cette prime exceptionnelle ouvrirait droit aux exonérations prévues par l'article 3 de la loi pour le pouvoir d'achat pour les salariés intérimaires, comme pour les autres salariés. Dans cette situation, il revient à l'entreprise de travail temporaire de reverser ensuite la prime exceptionnelle accordée par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire et de procéder au versement de la CSG et de la CRDS à l'Urssaf.
11. Une entreprise peut-elle prévoir une condition d'ancienneté minimale pour bénéficier de la prime exceptionnelle ?	NON. L'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur la prime exceptionnelle doit en bénéficier.
12. L'entreprise peut-elle conditionner le versement à la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à une date déterminée autre que celle du jour de la décision de versement ?	OUI. L'accord portant sur la prime exceptionnelle devra déterminer la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise. Les salariés embauchés postérieurement à cette date n'ont pas vocation à bénéficier de la prime exceptionnelle. En revanche, l'accord portant sur la prime exceptionnelle peut prévoir de l'allouer aux salariés (CDD, préretraités, etc.) présents à l'effectif de l'entreprise à la date de l'accord, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle cet accord prévoit d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif. À défaut d'autres précisions dans l'accord portant sur la prime exceptionnelle, la présence des salariés à l'effectif de l'entreprise est appréciée à la date de l'accord.

II - Montant de la prime exceptionnelle

Rappel : D'un montant maximum de 1000 € par salarié, la prime exceptionnelle peut être modulée; cette modulation 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 dans l'entreprise du salarié. Elle ne constitue ni du salaire, ni de l'intéressement. Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle.

QUESTIONS	RÉPONSES
13. Dans les branches où il existe un accord de classification, les termes « qualification » et « niveau de classification » sont souvent synonymes. Quelle signification différente l'article 3 de la loi a-t-il entendu leur donner ?	Les accords utilisent tantôt un des termes, tantôt les deux, la loi a visé les deux termes même s'ils sont synonymes, pour éviter toute difficulté d'interprétation selon le contenu des accords professionnels.
14. Les termes « ancienneté » ou « durée de présence dans l'entreprise » sont-ils synonymes? Si non, quelle signification l'article 3 de la loi a-t-il entendu leur donner ?	L'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise. La durée de présence s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé parental, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève, etc.).
15. Peut-on moduler le versement de la prime exceptionnelle en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié ?	NON. Les conditions de modulation de la prime exceptionnelle sont limitativement prévues par l'article 7 de la loi. Il s'agit de critères collectifs s'appliquant pour l'ensemble des salariés. Ni les absences, ni l'assiduité ne figurent au rang de ces critères, le versement ne pourra être individuellement modulé.
16. Les critères de modulation fixés par la loi peuvent-ils être combinés ?	OUI. L'article 7 de la loi limite la modulation à certains critères objectifs, mais n'interdit pas que ces critères soient combinés. En conséquence, l'entreprise peut soit moduler la prime exceptionnelle sur la base d'un seul de ces critères, soit opérer une combinaison entre plusieurs d'entre eux, soit encore verser la même somme à tout le monde.
17. Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements, la prime exceptionnelle peut-elle être modulée selon les établissements ?	NON. Les critères de modulation et les modalités de versement doivent être identiques pour tous les établissements relevant du périmètre de l'accord d'entreprise.
18. Un établissement peut-il décider de verser la prime exceptionnelle à ses salariés ?	OUI. Si aucun accord d'entreprise ne fixe le principe et les modalités de versement pour l'ensemble des établissements dépendants de l'entreprise, un accord d'établissement peut décider du versement du bonus et selon quels critères et modalités.
19. La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?	NON. En son premier alinéa, l'article 7 de la loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte que, dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.
20. Quelles sont les conséquences du versement d'une prime exceptionnelle excédant 1000 € ?	En son premier alinéa, l'article 7 de la loi prévoit expressément le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1000 € par salarié. Ce montant s'entend du montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Le dépassement de cette limite entraîne la réintégration totale de la prime exceptionnelle versée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les entreprises versent à une même date la prime exceptionnelle et une ou plusieurs autres primes sans remise en cause du bénéfice de l'exonération liée à la prime exceptionnelle, dès lors que cette prime exceptionnelle est précisément identifiée en tant que telle.
21. La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?	La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.
22. Si une entreprise a versé à ses salariés une prime exceptionnelle en 2007, la prime exceptionnelle sera-t-elle considérée comme s'étant substituée à cette prime ?	Cf. réponse précédente.

III - Versement de la prime exceptionnelle

Rappel : La prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 30 juin 2008.

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

IV - Traitement social

Rappel : Dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement, la prime exceptionnelle est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du Code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

QUESTIONS	RÉPONSES
<p>25. Que recouvre l'expression : « toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi » ?</p>	<p>L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cotisations (parts patronale et salariale) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle; - cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco, y compris AGFF et Apec; - cotisations (parts patronale et salariale) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS; - contribution solidarité autonomie; - versement transport; - cotisation et contribution dues au Fnal; - taxe d'apprentissage; - participation des employeurs à la formation professionnelle continue; - participation des employeurs à l'effort de construction. <p>Est également exonérée la taxe sur les salaires pour les entreprises qui en sont redevables compte tenu du principe d'alignement de l'assiette de cette taxe sur celle des cotisations sociales.</p> <p>La prime exceptionnelle est en revanche assujettie à la CSG au titre des revenus d'activité, après application de l'abattement forfaitaire de 3 % pour frais professionnels. Elle est également assujettie à la CRDS.</p>
<p>26. La prime est-elle exonérée d'impôt sur le revenu ?</p>	<p>NON. Cette prime est assujettie à l'impôt sur le revenu.</p>

V - Notification et dépôt

Rappel : L'employeur notifie à l'organisme de recouvrement le montant des sommes versées au salarié.

<p>27. Selon quelles modalités l'accord prévoyant le versement de la prime exceptionnelle peut-il être conclu ?</p>	<p>Il peut être conclu selon les modalités prévues à l'article L. 441-1 du Code du travail (applicables aux accords d'intéressement) c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun; - entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise; - au sein du comité d'entreprise, par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité; - 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. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote.
<p>28. Un accord sur la prime exceptionnelle par une TPE selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du Code du travail doit-il être déposé en DDTEFP ?</p>	<p>OUI, comme tout accord collectif.</p>
<p>29. Sur quel support la notification à l'Urssaf doit-elle être effectuée ?</p>	<p>L'employeur doit remplir la rubrique de la DADS prévue à cet effet.</p>