

PROJET DE LOI POUR LE POUVOIR D'ACHAT : LES OPTIONS À PRENDRE

RACHAT DE JOURS RTT, PRIME EXCEPTIONNELLE DE 1000 EUROS, DÉBLOCAGE DE LA PARTICIPATION...

Le projet de loi pour le pouvoir d'achat prévoit certaines dispositions pour les salariés, elles seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2008 même si la loi n'est pas encore publiée (ce devrait être le cas fin février ou début mars 2008).

Les mesures prévues sont diverses et nécessitent une information préalable afin de prendre dès à présent les bonnes options.

Rachat de jours RTT et des jours de repos, monétisation du CET

Il est prévu que, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'on puisse procéder au rachat de jours RTT acquis au 1^{er} juillet 2008 ; ces jours seront alors majorés comme des heures supplémentaires.

Si des salariés sont au forfait jours, on peut aussi racheter les jours de repos dont ils bénéficient, dans les mêmes conditions, mais la majoration sera alors d'au moins 10 %.

S'il existe dans l'entreprise un CET et que l'accord ne prévoit pas sa monétisation, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés au CET à la date du 30 juin 2008 pour compléter sa rémunération.

Le nombre de jours rachetés au titre de ces mesures n'est pas plafonné.

Les demandes doivent être faites avant le 31 juillet 2008.

Le rachat est exonéré, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, de toutes les cotisations sociales, sauf CSG CRDS. Il n'est pas prévu d'exonération d'IR.

Déblocage anticipé de la participation

Il est prévu un déblocage anticipé de la participation, dans la limite de 10 000 euros par salarié, sur simple demande de celui-ci. Toutefois, cela devra être prévu par accord collectif quand les droits sont investis dans l'entreprise.

Prime exceptionnelle de 1 000 euros

Pour les entreprises non assujetties à la participation, l'employeur pourra verser une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros à certaines conditions : il faudra conclure un accord (en l'absence de syndicats, cet accord peut être conclu avec les salariés, par ratification des deux tiers). Cette prime ne doit pas se substituer à un élément de rémunération, et notamment à une augmentation de salaire. Cette prime n'est pas soumise à cotisations sociales, sauf CSG CRDS.

Cette prime doit être versée à tous les salariés, mais son montant peut être modulé selon certains critères.

Conséquences pratiques

Même si ces mesures ne sont pas encore effectives, la loi n'étant pas publiée, il faut d'ores et déjà s'en préoccuper pour évaluer l'opportunité de racheter des jours RTT et/ou de monétiser les droits acquis sur le CET.

Dans ce cas, une demande du salarié et un accord de l'employeur seront nécessaires.

Il s'agit aussi de prendre en compte, pour la politique de rémunération et d'augmentation de salaires, la possibilité de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum, exonérée de cotisations sociales.

Contactez votre expert-comptable pour évaluer avec lui l'opportunité de recourir à ces mesures, en en mesurant l'impact financier pour votre entreprise.

