



BAKER TILLY  
FRANCE

Edition Mars 2008



## \_\_\_\_ L'ACTUALITE SOCIALE \_\_\_\_ SUR MESURE



Voici notre lettre sociale n° 6. Vous trouverez dans ce numéro l'actualité relative aux thèmes suivants :

- ✚ Loi sur le pouvoir d'achat
- ✚ Contrat Nouvelle Embauche (CNE)
- ✚ Prime exceptionnelle de 1 000 euros
- ✚ Contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite
- ✚ Rachat des Jours de RTT
- ✚ Actualisation de la loi TEPA sur les heures supplémentaires

Restant à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire, nous vous souhaitons un agréable mois d'avril.

Danièle NIZERY  
Pour le Pôle social



## DEBLOCAGE ANTICIPE DE LA PARTICIPATION

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2008, la loi a été publiée au JO du 9 février 2008. Elle est complétée par une circulaire de la DGT DSS du 12 février 2008.

### Possibilité de déblocage anticipé de la participation

#### *Sommes visées*

Ce sont les sommes affectées au plus tard le 31 décembre 2007. La participation au titre de 2007 affectée en 2008 ne peut donc pas être débloquée.  
Les droits affectés à un PERCO ne peuvent pas être débloqués.  
Le déblocage ne peut s'effectuer qu'en une seule fois dans la limite de 10 000 € nets de prélèvements sociaux.

#### *Modalités*

Les employeurs doivent informer les salariés de la possibilité de déblocage anticipé de la participation, dans les 2 mois de la publication de la loi, soit avant le 8 avril 2008.  
Le salarié peut demander le déblocage avant le 30 juin 2008, l'employeur ne peut s'y opposer.

#### *Nécessité d'un accord dans certains cas*

Le déblocage anticipé est subordonné à un accord conclu selon la même procédure qu'un accord de participation, dans les cas suivants :

- Pour les entreprises ayant conclu un accord de participation dit dérogatoire, l'accord collectif devra autoriser le déblocage anticipé de tout ou partie des sommes dépassant celles qui auraient été versées en appliquant la formule légale.
- Pour les entreprises dont l'accord de participation prévoit l'acquisition :
  - de titres de l'entreprise ou d'une entreprise appartenant au même groupe ;
  - de parts de fonds commun de placement d'entreprise d'actionnariat salarié ;
  - d'actions de sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (Sicavas) ;
  - l'affectation des sommes à un fonds géré par l'entreprise (compte courant bloqué).



## CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHE



Bien que retenu conforme par le Conseil d'État, le CNE a été condamné juridiquement par plusieurs tribunaux. Tout d'abord par la cour d'appel de Paris, puis par l'OIT (Organisation internationale du travail) en novembre 2007.

Le contrat nouvelle embauche est en train de vivre ses dernières semaines d'existence. En effet, le projet de loi portant sur la modernisation du marché du travail prévoit l'abrogation de tous les articles de la loi de 2005 relatifs au contrat nouvelle embauche. Les CNE en cours devraient être convertis en contrats à durée indéterminée.

Ainsi, nous vous recommandons en cas rupture du CNE, de respecter dès à présent la procédure de licenciement appropriée.



## PRIME EXCEPTIONNELLE



DE 1 000 EUROS

Les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de verser à leurs salariés, au plus tard le 30 juin 2008, une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 € affranchie de cotisations et de contributions sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. En revanche, la prime est assujettie à l'impôt sur le revenu.

L'attribution de cette prime est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise (dans la majorité des cas, il s'agira d'un accord présenté par le chef d'entreprise et ratifié par les 2/3 du personnel).

Lorsque l'attribution est décidée, la prime doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise sans exception. Le montant de la prime peut être soit uniforme, soit modulé en fonction des critères suivants : 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. Cette liste de critères est limitative.



## CONTRIBUTION PATRONALE



### SUR LES INDEMNITES DE MISE A LA RETRAITE

La loi du 19 décembre 2007 institue à la charge des employeurs, une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur.

Le taux de cette contribution est fixé à :

- 25 % sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008,
- 50 % sur les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009.

L'organisme collecteur est l'URSSAF. L'assiette et le montant de la cotisation doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations URSSAF ainsi que sur le Tableau Récapitulatif annuel, annexe de la DADS.

Entrée en vigueur : régime applicable aux indemnités versées à compter du 11 octobre 2007.

#### Notification à l'URSSAF

Enfin, l'employeur devra notifier à l'URSSAF, avant le 31 janvier de chaque année :

- le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée au cours de l'année civile précédente, leur âge, et le montant de l'avantage qui leur est alloué ;
- le nombre de mises à la retraite d'office, enfin le nombre de salariés âgés de soixante ans et plus licenciés au cours de l'année civile précédent la déclaration.

Le défaut de production dans les délais prescrits entraînera une pénalité d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du SMIC.

Un arrêté fixera le modèle de déclaration. Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2009.



La loi sur le pouvoir d'achat publiée le 8 février 2008 permet le rachat exceptionnel de jours de repos. Ce dispositif concerne :

- les salariés bénéficiant de RTT acquis au titre de la réduction du temps de travail
  - les salariés en forfait jours
  - les salariés titulaires d'un compte épargne temps
- 
- les salariés dont les heures supplémentaires ont été remplacées par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Les salariés peuvent en faire la demande mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter.

### Rachat : deux taux de majoration

#### Premier taux de majoration

Le renoncement aux jours de repos se fait sur simple demande du salarié et avec l'accord de l'employeur. L'employeur doit rémunérer chaque jour de RTT sur la base d'une valeur de journée de travail normale majorée au taux de la première heure supplémentaire.

Exemple : un salarié au Smic 151.67 heures renonce à 2 jours de RTT dans une entreprise soumise au taux légal de majoration, il percevra :

$2 \text{ jours} * 7 \text{ heures} * 8.44 \text{ €} * 125\% = 147.70 \text{ €}$
--

Les heures accomplies du fait du rachat de jours de RTT ne sont pas prises en compte dans le contingent d'heures supplémentaires

Deuxième taux de majoration : pour le rachat des jours de RTT dans le cadre de forfait jours « cadre » la majoration est déterminée en accord avec le salarié et au minimum égal à 10%.

#### Régime social et fiscal : distinction entre les jours acquis en 2007 et ceux acquis en 2008

- RTT et jours acquis avant le 31 décembre 2007
  - Exonération de toute contribution patronale et salariale d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi à l'exception de la CSG et de la CRDS.  
*Ce dispositif est particulièrement favorable puisque les exonérations de cotisations sont accordées même si le salarié a travaillé moins de 1607 heures ou moins de 218 jours sur l'année.*
  - Assujettissement à l'impôt sur le revenu.

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.

➤ RTT et jours acquis après le 1<sup>er</sup> Janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2009

- Exonération TEPA c'est-à-dire réduction de cotisations salariales de sécurité sociale ; déduction forfaitaire de cotisations patronales (0.50 € ou 1.50 € par heure selon la taille de l'entreprise. *Les exonérations prévues pour les RTT acquis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 sont donc moins généreuses.* En effet cela implique que les conditions de la loi TEPA soient remplies c'est-à-dire que les heures effectuées en contrepartie des jours rachetés soient accomplies au-delà du seuil de 1607 heures par an ou de 218 jours (forfaits jours).

Exemple si un salarié est soumis à un forfait de 214 jours et qu'il renonce à 2 jours : il travaille 216 jours : la rémunération versée au titre de ces 2 jours ne donnera pas droit aux avantages TEPA.

- Exonération d'impôt sur le revenu.

## SUIVI DE L'APPLICATION




## DE LA LOI TEPA SUR LES



## HEURES SUPPLEMENTAIRES

Trois points importants nécessitent d'être rappelés :

- Un assouplissement : dans le cas où les heures supplémentaires sont mensualisées, résultant notamment d'un horaire collectif supérieur à 35 heures, toutes ces heures supplémentaires entrent bien dans le dispositif de la loi TEPA et ce même si elles se situent une semaine où 35 heures ne sont pas travaillées (absence, jour férié, congé, etc.) ;
- Enfin une précision attendue depuis plus de trois mois : lorsque les heures supplémentaires sont annualisées, le bénéfice du dispositif TEPA pour les heures supplémentaires supérieures à 1607 heures est possible à condition qu'il intervienne le mois suivant l'échéance de la période de référence (exemple : en janvier 2009 pour l'année 2008). La défiscalisation peut alors intervenir en une fois même si son montant est supérieur aux cotisations URSSAF salariales du mois ;
-  Attention : pour les 3 cas cités et généralement : l'aménagement du dispositif de la loi TEPA ne modifie pas le formalisme en vigueur.  
Il est impératif de respecter les obligations de l'employeur sous peine de prendre un risque social et fiscal pour le compte du salarié.

Rappel des principales obligations de l'employeur dans le cadre de la loi TEPA :

- Informer l'inspection du travail de la durée collective du travail de l'entreprise et de la possibilité qu'elle se réserve d'effectuer des heures supplémentaires ;
- Décompter la durée du travail de chaque salarié, en l'absence d'horaire collectif (récapitulatif hebdomadaire) et pouvoir justifier un décompte hebdomadaire minimum;
- Et en cas d'existence de représentants du personnel, il faut :
  - ✓ Informer au préalable le comité d'entreprise (à défaut, les DP) pour effectuer des heures supplémentaires dans la limite du contingent ;
  - ✓ Consulter les représentants du personnel en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires et demander l'autorisation préalable à l'Inspecteur du Travail ;
  - ✓ Informer le comité d'entreprise (à défaut, les DP) sur les volumes et l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés et transmettre un bilan annuel. Il s'agit d'une nouvelle obligation issue de la loi du 21 août.