

PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FONCTIONNEMENT

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

MINISTÈRE DU BUDGET,
DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Direction générale du travail

Bureau RT3

Direction de la sécurité sociale

Bureau 5B

Circulaire DSS/5B/DGT n° 2008-46 du 12 février 2008 relative à la loi n° 2008-111 pour le pouvoir d'achat

NOR : SJSS0830210C

Cette circulaire est disponible sur les sites : www.travail.gouv.fr et www.securite-sociale.fr

Résumé : la question-réponse ci-jointe répond aux interrogations soulevées par la mise en œuvre de la loi pour le pouvoir d'achat.

Mots clés : pouvoir d'achat – cotisations de sécurité sociale – rachat exceptionnel de jours de congés – déblocage exceptionnel de la participation – prime exceptionnelle de 1 000 euros.

Textes de référence : loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (art. 1, 4, 5 et 7)

Annexe : questions-réponses relatives à la mise en œuvre de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008.

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Nous vous prions de trouver ci-joint des questions-réponses annexées précisant les modalités de mise en œuvre des articles de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat relatives au rachat des jours de repos (art. 1^{er} et 4), au déblocage anticipé de la participation (art. 5) et au versement de la prime exceptionnelle (art. 7).

Il est important que les questionnements qui ne trouveraient pas de réponses dans les questions-réponses ci-joint puissent être relayés rapidement vers l'administration centrale. Nous vous remercions donc de l'attention que vous voudrez bien porter à ce sujet et des retours d'information que vous voudrez bien nous adresser.

Nous vous demandons également de bien vouloir orienter les usagers (employeurs et salariés) s'interrogeant sur le dispositif vers les moyens d'informations mis à leur disposition :

- les sites internet : www.travail.gouv.fr et www.securite-sociale.fr ;
- les plates-formes téléphoniques à numéro unique : « travail info service » répondant au 0821 347 347 et URSSAF : 0821 080 001.

*Le directeur général du travail,
J.-D. COMBREXELLE*

*Le directeur de la sécurité sociale,
D. LIBAULT*

ANNEXE

QUESTIONS-RÉPONSES

Direction générale du travail

Sous-direction des relations individuelles et collectives de travail

Bureau RT3 – Durée et revenus du travail

Direction de la sécurité sociale

Sous-direction du financement de la sécurité sociale

Bureau de la législation financière

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

Question-réponse du 12 février 2008

Document disponible sur le site : www.travail.gouv.fr et www.securite-sociale.fr

SOMMAIRE

- I . – Le rachat exceptionnel de jours de congés
- II . – Le déblocage exceptionnel de la participation
- III. – La prime exceptionnelle de 1 000 euros

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

I. – LES EMPLOYEURS ET SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

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 4 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 2 jours de RTT. 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 2 JRTT, le salarié bénéficie donc d'un supplément de rémunération s'élevant à : 2 jours × 7 heures (hypothèse journalière) × 8,44 euros × 125 % = 147,70 euros 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° 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 7 heures est travaillée en plus du fait du rachat d'un JRTT et que, par ailleurs, 3 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 3 heures supplémentaires faites, une heure sera majorée de 25 % et les 2 autres de 50 %.

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

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.

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 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 4 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 : $4 \times 8,44 \times 125 \% = 42,20$ euros 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 31/12/2007, 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 % représentatif des frais professionnels.

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. A 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. A la différence du rachat de journées acquises du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009 (cf. questions n° 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 *quater* 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 1 607 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 euros 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 *quater* du code général des impôts et L. 241-17 du code de la sécurité sociale. Cela implique notamment que des jours rachetés soient accomplis 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 euros 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 *quater* 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 euros ou 1,50 euros 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...).

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 débloquer, à titre exceptionnel et sans avoir à justifier de l'emploi des sommes correspondantes, leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise.

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 euros, 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 euros 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 euros.

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 euros, 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 euros, 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 euros, 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 euros.

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 euros.

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 1 000 EUROS

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.

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 débloquer 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, pré-retraités...) 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.

A 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.

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 utilisant 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 paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...).

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 figurant 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 1 000 euros ?

En son premier alinéa, l'article 7 de la loi prévoit expressément le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros 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 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 du 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.

25. Que recouvre l'expression : « toute contribution ou cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi » ?

L'exonération porte sur 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. 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.

26. La prime est-elle exonérée d'impôt sur le revenu ?

NON. Cette prime est assujettie à l'impôt sur le revenu.

V. – NOTIFICATION ET DÉPÔT

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

27. Selon quelles modalités l'accord prévoyant le versement de la prime exceptionnelle peut-il être conclu ?

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 :

- 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.

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 ?

OUI, comme tout accord collectif.

29. Sur quel support la notification à l'URSSAF doit-elle être effectuée ?

L'employeur doit remplir la rubrique de la DADS prévue à cet effet.