Lire cet article en ligne

La loi sur le pouvoir d'achat

La loi du 8 février 2008 contient de nouvelles dispositions relatives au rachat des jours de repos, au paiement des jours de repos compensateurs de remplacement, au déblocage anticipé de la participation et au versement d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales.

1. Le rachat des jours de repos :

La loi autorise les salariés à convertir en rémunération les droits correspondant à des journées de repos issus de l'application de la Réduction du Temps de Travail par journées ou demi-journées (RTT) ou de l'application du forfait jours. L'entreprise peut bénéficier d'exonération de charges sociales sous certaines conditions.

Ces dispositions sont applicables dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

a) Le rachat des jours de RTT :

Les journées ou demi-journées de RTT auxquelles le salarié aura renoncé devront être rémunérées au taux majoré applicable dans l'entreprise à la première heure supplémentaire (le plus souvent 25% ou un taux inférieur prévu par la convention collective).

Le régime social et fiscal applicable dépend de la date d'acquisition de ces jours :

Pour les jours acquis au 31 décembre 2007 : sous condition que le salarié en fasse la demande avant le 31 juillet 2008 et que le règlement intervienne avant le 30 septembre 2008, la rémunération de ces journée est exonérée de toute charge sociale, salariale et patronale ; elle n'est assujettie qu'aux seules contributions CSG et CRDS.

Pour les jours acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009 : c'est le nouveau régime des heures supplémentaires, en vigueur depuis le 1er octobre 2007 (loi TEPA), qui trouve à s'appliquer : exonération fiscale et sociale pour le salarié et réduction forfaitaire de charges sociales pour l'entreprise.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

b) Le rachat des jours de repos du forfait jours :

Le nouveau dispositif vise les entreprises qui ne sont pas concernées par des dispositions conventionnelles expresses en matière de renonciation à un certain nombre de jours de repos. Il est similaire à celui prévu pour le rachat des jours de RTT.

Jours de repos issus d'un forfait échu au 31 décembre 2007 : le salarié doit en faire la demande et la rémunération doit être négociée entre l'entreprise et le salarié, avec une majoration minimale de 10%. Si la demande du salarié est déposée avant le 31 juillet 2008 et le paiement effectué avant le 30 septembre, le salarié comme l'entreprise sont exonérés de charges sociales, sauf CSG et CRDS.

Jours de repos d'un forfait, acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009 : les conditions et modalités sont identiques mais la rémunération correspondante se verra appliquer les règles issues de la loi TEPA : exonération fiscale et sociale pour le salarié et réduction forfaitaire pour l'entreprise.

c) Le rachat des Repos Compensateurs de Remplacement :

Ce repos, accordé en remplacement du paiement des heures supplémentaires pourra être converti en rémunération sur demande du salarié et l'accord de l'employeur pendant une période expérimentale de deux ans à compter du 1er janvier 2008. La rémunération correspondante bénéficiera du régime des heures supplémentaires issu du la loi TEPA.

d) La monétarisation des Comptes Epargne Temps (CET) :

Les salariés pourront convertir en rémunération les droits acquis jusqu'au 31 décembre 2009, à l'exclusion de ceux issus des congés payés. Pour les seuls droits acquis au 31 décembre 2007, sollicités par le salarié avant le 31 juillet et versés avant le 30 septembre 2008, le salarié et l'entreprise seront exonérés de charges sociales, hors CSG/CRDS. Pour les droits acquis à compter du 1er janvier 2008, aucune exonération n'est applicable.

2. Déblocage anticipé de la Participation aux résultats :

Sous réserve d'en faire la demande avant le 30 juin 2008, les salariés pourront demander le déblocage anticipé des sommes bloquées dans le cadre de l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise, dans la limite de 10 000 euros, et en une seule fois.

L'entreprise est tenue d'informer les salariés de cette possibilité dans les deux mois suivant la publication de la loi.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

3. Prime exceptionnelle exonérée de 1 000 euros au plus :

Les entreprises de moins de 50 salariés et non assujetties au régime obligatoire de la participation peuvent verser avant le 30 juin 2008, une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié, exonérée de charges sociales salariales et patronales à l'exception des CSG et CRDS.

Ce versement doit être prévu par un accord conclu dans les conditions prévues pour les accords de participation : par accord collectif, au sein du comité d'entreprise ou par ratification du personnel à la majorité des deux tiers.

Cet accord peut prévoir une modulation du montant de la prime, cette modulation ne pouvant s'effectuer qu'en fonction de la rémunération, de la qualification, du niveau de classification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence. Comme usuellement en la matière, cette prime ne peut en aucun cas se substituer à d'autres éléments de rémunération versés par l'employeur en application de la loi, de la convention collective, des usages ou du contrat de travail.

Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous apporter toute précision et tout développement en la matière.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.