

Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

Affaires sociales et Formation Professionnelle

Date : 12/01/09

N° : 03.09 (AF)

LA LOI N° 2008 – 1258 DU 3 DECEMBRE 2008 EN FAVEUR DES REVENUS DU TRAVAIL

La loi sur les revenus du travail du 3 décembre 2008 vient d'être publiée au Journal Officiel du 4 décembre 2008 (voir texte de loi ci-joint).

Cette nouvelle loi comporte trois volets :

- l'épargne salariale : c'est la possibilité désormais ouverte à tout bénéficiaire de la participation d'opter chaque année entre le blocage et le versement immédiat de ses droits / les encouragements temporaires au développement de l'intéressement etc.

- la négociation salariale : l'objectif est de relancer la négociation salariale en instituant des sanctions visant les entreprises qui méconnaissent leur obligation d'entamer chaque année la négociation obligatoire sur les salaires et celles qui relèvent de branche dont le premier niveau de la grille des salaires minimum se situe au-dessous du SMIC. Dans un cas comme dans l'autre, la sanction est une réduction, voire une suppression des allègements de cotisations patronales de sécurité sociale.

- le calendrier de revalorisation du SMIC : le calendrier de revalorisation est modifié et un comité d'experts est créé.

Nous étudierons une à une ces nouvelles mesures sous forme de fiches :

Fiche n° 1 : Les négociations salariales

Fiche n° 2 : Le nouveau calendrier du SMIC et la création d'un comité d'experts

Fiche n° 3 : L'épargne salariale

Fiche n° 1 : Les négociations salariales

Ces nouvelles mesures ont des incidences aussi bien au niveau de l'entreprise (1) qu'au niveau de la branche (2).

1/ La négociation obligatoire dans l'entreprise

a) Quels sont les employeurs concernés ?

Le mécanisme mis en place ne concerne que les employeurs assujettis à l'obligation annuelle de négocier (NAO).

Rappelons que *l'article L. 2242-1 du code du travail* impose cette obligation à toutes les entreprises où est constituée au moins une section syndicale représentative.

Cette négociation doit porter sur :

- les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature résultant de l'application d'un accord.
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

b) Quelles sont les situations visées ?

L'article 26 de la loi sur les revenus du travail précise que lorsqu'un employeur n'aura pas rempli, au cours d'une année civile, l'obligation annuelle d'**ouvrir** une négociation sur les salaires, le montant de certaines exonérations de cotisations sociales patronales dont il bénéficie sera diminué de **10%** au titre des **rémunérations versées cette même année**.

La diminution sera de **100%** lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la 3^{ème} année consécutive, autrement dit, la **suppression pure et simple**.

Il est également précisé que les modalités de négociation prévues par les *articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du code du travail* doivent être respectées.

En d'autres termes, cela signifie que cette négociation doit,

- être engagée à l'initiative de l'employeur,
- chaque année,
- et dans un délai d'un an à compter du début de la précédente NAO.

En cas de **carence** de l'employeur, la négociation doit obligatoirement être engagée si une organisation syndicale représentative en fait la demande.

Attention, il est important de préciser que **l'obligation de négocier n'implique pas la conclusion d'un accord**. L'accord salarial éventuellement conclu ou le procès verbal de désaccord sont déposés par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes.

c) Comment justifier du respect de cette obligation annuelle de négocier sur les salaires ?

Afin de justifier du respect de son obligation, l'entreprise devra produire à l'occasion d'un éventuel contrôle de l'URSSAF,

- soit la copie de **l'accord salarial** conclu ;
- soit le **procès verbal de désaccord**.

d) Quelles sont les exonérations concernées ?

Ce nouveau mécanisme est décliné à l'égard de plusieurs dispositifs d'exonérations de cotisations sociales patronales :

- la **réduction dite « Fillon »** prévue par *l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale*. N'est pas incluse l'**exonération des heures supplémentaires introduite par la loi TEPA du 20 août 2007** (*article L. 241-18 du code de la sécurité sociale*) ;
- l'**exonération de cotisations patronales de sécurité sociale** (hors accident du travail) pour la **création d'emploi** en **ZRR** et en **ZRU** (*article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale*) ;
- l'**exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale** pour les salariés des entreprises et associations implantées dans les **ZFU** ;
- l'**exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale** (hors accident du travail) bénéficiant aux créations, installations ou extensions d'établissements en **bassin d'emploi à redynamiser** ;
- l'**exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale** (hors accident du travail) bénéficiant aux entreprises installées dans les **DOM** et à **Saint-Pierre-et-Miquelon** (*article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale*).

e) Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions ?

Ces dispositions sont applicables à compter du **1^{er} janvier 2009**. Le **respect** de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires sera donc pris en compte à partir de l'année civile **2009**. Et la **diminution** éventuelle de **10%** des exonérations concernées sera effectuée pour la première fois en **janvier 2010**.

2/ La négociation de branche

L'article 27 de ladite loi a pour objectif d'inciter les branches dont les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC à relever leur montant. Le but consiste à ce que tous les minima de branche soient au moins égaux au SMIC.

Ainsi, le bénéfice de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale (dite réduction **FILLON**) est soumis au respect d'une condition salariale au niveau de la branche.

a) En quoi consiste la réduction générale de cotisation (dite « réduction **FILLON ») ?**

Actuellement, le coefficient de la réduction **FILLON** se calcule en fonction de plusieurs paramètres dont celui du SMIC.

Rappelons que le montant de la réduction **FILLON**, calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, est égal au produit de la rémunération mensuelle par un coefficient. Celui-ci est fonction du rapport entre le SMIC calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle du salarié (hors rémunération des heures supplémentaires et complémentaires) – *Pour plus de précision sur la réduction Fillon, se reporter à la circulaire des Affaires sociales n° 27.07.*

Or, pour les branches qui ont encore des salaires minima inférieurs au SMIC, le montant du SMIC sera remplacé dans les paramètres de calcul du coefficient, par le salaire le plus bas de la branche (salarié sans qualification, c'est-à-dire au niveau 1, échelon 1).

Néanmoins, lorsque le premier niveau de la grille salariale a été porté à un niveau égal ou supérieur au SMIC au cours des deux années civiles précédant le mois civil au titre duquel la réduction est calculée, celle-ci continuera d'être calculée avec le SMIC comme référence.

Cette mesure entrera en vigueur à compter d'une date fixée par un décret à paraître, et au plus tard le 1^{er} janvier 2011. Cette date d'entrée en vigueur pourra cependant être repoussée si, d'ici le 31 décembre 2010, le nombre des branches de plus de 5 000 salariés dont le salaire minimum était inférieur au SMIC à la date de publication de la loi, a diminué d'au moins 50%.

Fiche n° 2 : Le nouveau calendrier du SMIC et la création d'un groupe d'experts

Rappel :

Actuellement, le SMIC est un salaire horaire minimum qui est revalorisé comme suit :

- **chaque hausse d'au moins 2% de l'indice des prix est automatiquement suivie** d'un relèvement du SMIC dans les mêmes proportions, par arrêté (c'est le cas de l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2008 – cf. *circulaire Affaires sociales n°15.08 du 30 avril 2008*) ;
- **chaque année**, le SMIC doit être révisé par décret avec **effet au 1^{er} juillet**, en fonction de l'évolution de l'économie et de la conjoncture ;
- enfin, le **gouvernement peut décider en cours d'année** et par décret, de porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule évolution des prix.

Les modifications apportées par l'article 24 de la loi en faveur des revenus du travail porte sur la seule revalorisation annuelle sans toucher aux deux autres règles.

Désormais, la date de fixation annuelle du SMIC est fixée au 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet.

Il s'agit de donner « *une lisibilité accrue aux partenaires sociaux dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales* ».

En effet, les négociations annuelles collectives sur les salaires se tiennent souvent en début d'année civile : la fixation, quelques semaines au préalable, du niveau du salaire minimum est de nature à clarifier la démarche de négociation, qu'il s'agisse de l'établissement des grilles de minima conventionnels de branche ou de la détermination des augmentations salariales au niveau des entreprises.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur « **à compter du 1^{er} janvier 2010** ». La prochaine fixation annuelle du SMIC interviendra donc pour la **dernière fois le 1^{er} juillet 2009**.

Un **groupe d'expert** est créé et se prononcera chaque année sur l'évolution du SMIC et sur l'opportunité ou non d'un « coup de pouce ».

Un décret déterminera ses modalités d'application notamment les conditions dans lesquelles seront désignés les experts.

Fiche n° 3 : L'épargne salariale

La **loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail** vise également à développer les dispositifs d'épargne salariale et modifie les régimes de l'intéressement et de la participation. **Le texte a deux objectifs** : favoriser la constitution d'une épargne et redonner du pouvoir d'achat immédiat aux ménages. Il donne ainsi le choix aux salariés entre le **blocage**, assorti d'un avantage fiscal, des sommes liées à la participation, ou la **disponibilité immédiate** de ces sommes.

En matière d'intéressement, un **crédit d'impôt** est institué pour les entreprises qui le mettent en œuvre (cf. circulaire fiscale n° 01.09).

1/ La prime exceptionnelle

→ Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises **ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours et applicable dès 2009**, peuvent verser à l'ensemble de leur salarié, une prime exceptionnelle **plafonnée à 1 500 € par salarié**, qui bénéficiera du même régime social que les primes versées en application d'un accord d'intéressement.

Dans les deux cas, l'accord ou l'avenant doivent être conclus à compter de la publication de la loi et **au plus tard le 30 juin 2009**.

Attention, cette prime ne peut être versée que **jusqu'au 30 septembre 2009**.

→ Quels sont les bénéficiaires ?

La prime doit être versée à l'ensemble des salariés. Elle présente le même caractère collectif que l'intéressement et ne peut pas être réservée à une catégorie de salariés.

La loi ne prévoit pas le versement de la prime aux dirigeants d'entreprise et à leurs conjoints collaborateurs et associés.

Attention, la prime doit être répartie de **manière uniforme entre les salariés** ou selon des modalités de même nature que celles prévues par l'accord ou par l'avenant à l'accord, si cet avenant a modifié les règles de répartition initialement prévues.

De même, cette prime ne **peut pas se substituer à des augmentations de salaire ou à des primes conventionnelles** prévues par accord salarial ou par contrat de travail.

Elle ne peut pas non plus se substituer à des **éléments de rémunération** (par exemple, indemnité de congés payés, etc...) versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

→ Quel est le régime social et fiscal d'une telle prime ?

Cette prime est exonérée des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle (sauf CSG / CRDS).

Elle est par ailleurs **imposable** sauf si le salarié décide de l'affecter en tout ou partie à un plan d'épargne salariale.

Pour plus de précisions, se reporter à la circulaire fiscal n°01.09.

2/ Les accords d'intéressement

Les accords d'intéressement peuvent désormais être reconduits par tacite reconduction en l'absence de demande de renégociation des parties **trois mois avant l'échéance de l'accord**, si l'accord d'origine le prévoit.

De plus, l'intéressement peut désormais être mis en place **au niveau de la branche**. Un accord doit être conclu ensuite par les entreprises souhaitant en bénéficier.

3/ La participation

La nouvelle loi crée **une option au profit du salarié**. Comme par le passé, les droits à participation sont en principe bloqués pendant 5 ans.

Toutefois, et c'est la nouveauté, lors du versement de la participation, le salarié peut désormais **choisir (sur simple demande, dans un délai qui sera fixé par décret à paraître) le versement immédiat ou le blocage volontaire des sommes pendant 5 ans.** Les anciens cas de déblocage anticipés comme par exemple, le mariage, les naissances etc... sont maintenus.

Il est donc mis fin au **blocage obligatoire** des sommes versées au titre de la participation.

En cas de déblocage immédiat, les sommes versées au titre de la participation sont assujetties à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont affectées à un plan d'épargne salariale. En revanche, elles sont exonérées de charges sociales (sauf CSG / CRDS).

Précisions importantes :

Désormais, les salariés des groupements d'employeurs peuvent bénéficier de l'intéressement, de la participation et du plan d'épargne salariale mis en place dans chaque entreprise adhérente au groupement auprès de laquelle il est mis à disposition si l'accord de cette entreprise le prévoit.

Les conditions d'application de cette mesure seront fixées par décret.

De plus, la loi ouvre aux dirigeants d'entreprise (chefs d'entreprise ou présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales) ainsi qu'à leur conjoint le bénéfice de la participation dans deux cas :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés (entreprises non assujetties à l'obligation légale de mise en place d'un régime de participation) ayant mis en place volontairement un régime de participation ;
- dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 1 et 250 salariés disposant d'un accord dérogatoire de participation : la part de la réserve spéciale de participation dépassant le montant de la participation qui aurait résulté de la formule légale pouvant être répartie entre les salariés et les dirigeants de l'entreprise.

Dans les deux cas, la répartition de la participation est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite des plafonds de répartition individuelle.

Les sommes versées bénéficient du régime fiscal et social de faveur applicable à la participation.
