



Centre d'études  
économiques  
et sociales du  
Groupe ALPHA

# **Monétisation des jours de RTT et déblocage de la participation : des effets limités sur le pouvoir d'achat**

**Mars 2008**



# SOMMAIRE

<b>1. RENONCIATION A DES JOURS DE REPOS CONTRE REMUNERATION .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. LE DISPOSITIF.....</b>	<b>3</b>
1.1.1. <i>La monétisation des RTT.....</i>	4
1.1.2. <i>La monétisation des RTT accumulées sur un CET.....</i>	7
<b>1.2. EFFETS SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. COUT POUR LES FINANCES PUBLIQUES .....</b>	<b>12</b>
<b>2. LES MESURES CONCERNANT L'EPARGNE SALARIALE.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1. DEUX MESURES.....</b>	<b>14</b>
2.1.1. <i>Déblocage de la participation.....</i>	14
2.1.2. <i>Attribution d'une prime exceptionnelle.....</i>	14
<b>2.2. DES EFFETS LIMITES SUR LA CONSOMMATION .....</b>	<b>15</b>
2.2.1. <i>Le déblocage de la participation et de l'épargne salariale, une pratique ancienne critiquée.....</i>	15
2.2.2. <i>Le déblocage de la participation en 2008 : des effets négligeables sur la consommation.....</i>	17
2.2.3. <i>Une prime exceptionnelle aux effets potentiellement faibles.....</i>	22
<b>3. SYNTHESE.....</b>	<b>22</b>

## TABLEAUX

TABLEAU 1 – Coût d'une heure supplémentaire, de la renonciation à un jour de RTT et de la monétisation d'un jour de congé épargné sur un CET .....	6
TABLEAU 2 – Gain salarial et fiscal pour les salariés de la renonciation à un jour de RTT (euros) .....	10
TABLEAU 3 – Comparaison des dispositifs de renonciation aux JRTT et de monétisation des droits sur les CET avant et après la loi pour le pouvoir d'achat .....	11
TABLEAU 4 – Coût total des exonérations de cotisations sociales .....	13
TABLEAU 5 – Taux de détention d'épargne salariale par les ménages selon l'âge, la CSP et le niveau de revenu.....	18
TABLEAU 6 – Les déblocages de l'épargne salariale.....	21



# Monétisation des jours de RTT et déblocage de la participation : des effets limités sur le pouvoir d'achat

La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) devait permettre de concrétiser le slogan présidentiel « *travailler plus pour gagner plus* » en exonérant à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007 les heures supplémentaires de cotisations sociales patronales et salariales, de CSG et de CRDS, et de l'impôt sur le revenu. Dans la forme finale qui lui a été donnée, cette loi devrait limiter les risques que la proposition faite pendant la campagne présidentielle suscitait : multiplication des effets d'aubaine avec des heures supplémentaires fictives et substitution des heures supplémentaires aux embauches. En contrepartie, elle ne devrait pas engendrer d'augmentation substantielle du volume d'heures supplémentaires<sup>1</sup>.

Aussi, deux mois après l'entrée en vigueur de ce dispositif, dans un contexte économique marqué par l'inflation et les revendications liées au pouvoir d'achat, le président de la République a-t-il annoncé une nouvelle mesure : « *Dans les 35 heures, on avait prévu des RTT, alors je connais quantité de salariés qui accumulent les RTT, ils ne savent plus quoi en faire des RTT d'ailleurs. Moyennant quoi, quand ils sont en RTT, il y a moins de travail. Eh bien, je propose la monétisation des RTT, c'est-à-dire que tous les salariés qui se mettent d'accord avec le chef d'entreprise puissent transformer les jours de RTT en argent. Ça représente 5 milliards de pouvoir d'achat en plus* »<sup>2</sup>.

Cette mesure s'inscrit dans la stratégie de « détricotage » des 35 heures définie en 2003 par le ministre des affaires sociales de l'époque M. François Fillon. Deux autres mesures concernant l'épargne salariale ont été retenues : le déblocage de la participation et le versement d'une prime exceptionnelle. Les effets de ces dispositifs devraient être limités.

## 1. RENONCIATION A DES JOURS DE REPOS CONTRE REMUNERATION

### 1.1. LE DISPOSITIF

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (article 1<sup>er</sup>) permet aux salariés de convertir en rémunération un certain nombre de droits à congé : jours de RTT, jours de repos acquis dans le cadre d'un système de forfait jours, droits à congé stockés sur un compte épargne-temps (CET).

Ces journées ou demi-journées de repos seront rachetées sur demande du salarié et en accord avec l'employeur.

Le dispositif de monétisation des jours de repos est composé de deux parties :

---

<sup>1</sup> « Travailler plus pour gagner plus », Document de travail, Alpha Études, 12 juillet 2007.

<sup>2</sup> Interview du président de la République, journal télévisé de TF1 et France 2, 29 novembre 2007.



– la renonciation à tout ou partie des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail (RTT) pour les salariés soumis à la législation sur la durée du travail. Les périodes travaillées donnent lieu à une majoration de salaire suivant le taux de majoration applicable dans l'entreprise.

Les cadres pour lesquels la durée du travail est fixée par une convention « au forfait » ont également la possibilité de renoncer à tout ou partie des jours de repos au titre du forfait jours. La majoration de salaire, négociée entre le salarié et l'employeur, ne peut être inférieure à 10 % du salaire brut relatif au temps supplémentaire travaillé.

– la renonciation à tout ou partie des *jours de repos accumulés par le salarié sur un compte épargne-temps*, hormis ceux affectés au titre du congé annuel.

Dans la première version du projet de loi, la renonciation à des jours de repos contre rémunération ne concernait que les RTT acquises et les droits accumulés sur les CET au 31 décembre 2007, avec un plafond de 10 jours par salarié, ce qui, compte tenu de la date d'annonce de la mesure, aurait eu un impact négligeable sur le pouvoir d'achat, un grand nombre de RTT 2007 ayant déjà été pris. En revanche, cette mesure pourrait concerner potentiellement l'intégralité des jours de RTT dans les entreprises ayant annualisé leur temps de travail, puisque le volume d'heures supplémentaires, et par conséquent celui des jours de RTT auxquels les salariés peuvent renoncer, n'y sont connus qu'en fin d'année.

#### *1.1.1. La monétisation des RTT*

La loi pour le pouvoir d'achat offre la possibilité aux salariés qui bénéficient de journées de RTT de demander à leur employeur son accord de les abandonner contre des journées travaillées, donc rémunérées. Si cette demande est acceptée, les salariés pourront augmenter leur temps de travail pour accroître leur rémunération.

#### **REGIME COMMUN**

Toutes les journées de RTT acquises au 31 décembre 2007 et celles qui le seront du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2009 seront monétisables.

Ces demi-journées ou journées travaillées donneront lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputeront pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Un nouveau régime d'exonérations de cotisations sociales est instauré pour le rachat des jours de RTT acquis au 31 décembre 2007 : les sommes perçues sont exonérées de cotisations sociales patronales et salariales, mais assujetties aux contributions sociales (CSG et CRDS) et à l'impôt sur le revenu. Autrement dit, c'est le même régime que celui de l'intéressement. 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.

En revanche, concernant les jours de RTT acquis entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009, c'est le régime fiscal et social du dispositif « heures supplémentaires » relevant de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) qui s'applique.

Avant la loi pour le pouvoir d'achat, celle du 31 mars 2005 (article 4) avait mis en place, dans les entreprises de moins de vingt salariés, un dispositif transitoire devant s'achever le 31 décembre 2008 qui permettait aux salariés, y compris les cadres au forfait, de renoncer, sous réserve de l'accord de l'employeur, à des journées ou demi-journées de repos, dans la limite de 10 jours (ou 70 heures) par an. Les périodes travaillées devaient être majorées d'au moins 10 % (taux de majoration des heures supplémentaires dans les



entreprises de moins de vingt salariés avant l'entrée en vigueur de la loi TEPA), et n'étaient pas imputées sur le contingent légal ou conventionnel des heures supplémentaires. Depuis l'application de la loi TEPA, le régime fiscal et social était celui du dispositif « heures supplémentaires ».

### **SALARIES AU FORFAIT**

Avant la loi pour le pouvoir d'achat, les salariés au forfait jour avaient déjà la possibilité de renoncer à des jours de repos contre rémunération, l'existence d'une convention ou d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, leur permettant, sous réserve de l'accord de leur employeur, de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire (Code du travail, article L. 212-15-3 III)<sup>3</sup>.

Désormais, si un accord collectif fixe les conditions et modalités dans lesquelles un salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos, ceux-ci 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 majorée d'au moins 10%.

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES OU RENONCIATION A DES JRTT : ELEMENTS DE COMPARAISON**

Dans la mesure où renoncer à des jours de RTT équivaut à faire des heures supplémentaires, il est intéressant de comparer ce dispositif avec celui des heures supplémentaires instauré par la loi TEPA.

---

<sup>3</sup> La convention ou l'accord détermine le montant de cette majoration, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.



**TABLEAU 1 – Coût d’une heure supplémentaire, de la renonciation à un jour de RTT et de la monétisation d’un jour de congé épargné sur un CET**

	<b>Monétisation CET 2007</b>	<b>Monétisation CET 2008 et 2009</b>	<b>Rachat RTT 2007</b>	<b>Renonciation RTT 2008 et 2009</b>	<b>Heures supplémentaires</b>
<b>Majoration</b>	Valeur de la journée de repos calculée en fonction des modalités prévues dans l'accord ou à défaut appréciée à la date du paiement		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration définie par convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel</li> <li>• À défaut, majoration de 25 %</li> </ul>		
			Salariés au forfait : majoration ≥ 10 %, négociée entre salarié et chef d'entreprise		Salariés au forfait : majoration de 25 %
<b>Exonération de cotisations sociales patronales</b>	Totalité	Forfaitaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,5 EUR/j (0,5 EUR/h) entreprises &lt; 20 salariés</li> <li>• 10,5 EUR/j (1,5 EUR/h) entreprises ≥ 20 salariés</li> </ul>	Totalité	Forfaitaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,5 EUR/j (0,5 EUR/h) entreprises &lt; 20 salariés</li> <li>• 10,5 EUR/j (1,5 EUR/h) entreprises ≥ 20 salariés</li> </ul>	Forfaitaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,5 EUR/h entreprises &lt; 20 salariés</li> <li>• 1,5 EUR/h entreprises ≥ 20 salariés</li> </ul>
<b>Exonération de cotisations sociales salariales, CSG et CRDS</b>	Cotisations sociales seulement	Totalité	Cotisations sociales seulement	Totalité	Totalité
<b>Exonération d'impôt sur le revenu</b>	non	oui	non	oui	oui



Par rapport au dispositif « heures supplémentaires » instauré par la loi TEPA, la renonciation à des jours de repos contre rémunération est surtout intéressante pour les cadres pour lesquels ce dispositif se révèle peu incitatif : dans la mesure où ils travaillent en moyenne 214 jours et où les heures supplémentaires ne se déclenchent qu'à partir de 218 jours, il leur faut travailler 4 jours de plus à taux normal avant de bénéficier du régime TEPA. En revanche, chaque jour de RTT auquel ils renoncent leur est rémunéré suivant le régime TEPA.

Pour les salariés amenés à travailler plus, *il est équivalent de renoncer à des JRTT acquis en 2008 et 2009 ou de faire des heures supplémentaires* puisque le régime fiscal et social ainsi que la majoration de salaire sont identiques dans les deux cas. Ces deux possibilités sont plus intéressantes que de monétiser les JRTT acquis au 31 décembre 2007, car les salariés ne bénéficieraient alors pas de l'exonération d'impôt sur le revenu, ni de celle de la CSG et de la CRDS. Pour autant, ils garderaient l'intégralité de leurs JRTT de l'année en cours et de celle à venir pour lesquels ils pourraient effectuer un nouvel arbitrage sous réserve que leur employeur le leur permette. Néanmoins, quelles que soient leurs préférences, les salariés ne peuvent rien décider sans l'accord de leur employeur.

Du côté des employeurs, d'une manière générale, *la renonciation des salariés à des jours de RTT est plus avantageuse que le recours aux heures supplémentaires* puisque ces jours ne sont pas décomptés du contingent des heures supplémentaires qui déclenche l'obligation de repos compensateur. Plus précisément, la monétisation des JRTT acquis fin 2007 est la plus incitative. *Ceux-ci coûteront en effet moins cher que les jours de travail normaux* car l'exonération totale de cotisations sociales patronales (38,97 % sur le salaire brut plafonné) fait plus que compenser la majoration de salaire liée au paiement d'un JRTT 2007 (25 % à défaut de majoration définie par convention ou accord collectif, au minimum 10 % en cas d'accord).

Néanmoins, la mesure de monétisation ayant été annoncée le 29 novembre 2007, un grand nombre de JRTT ayant pu être pris l'ont vraisemblablement été.

Il apparaît finalement que salariés et employeurs n'ont pas le même intérêt : les premiers gagneront plus en renonçant à des JRTT acquis en 2008 et 2009 alors qu'il est moins coûteux pour les seconds de rémunérer les JRTT acquis avant le 31 décembre 2007. Or eux seuls ont la possibilité de décider.

Comment expliquer cette différence entre les deux régimes ? Initialement la mesure de monétisation des RTT devait se limiter aux jours acquis au 31 décembre 2007. Compte tenu du caractère peu incitatif des exonérations de cotisations sociales patronales des heures supplémentaires pour les employeurs et de leur faible incidence sur le volume de celles-ci, il était nécessaire, pour qu'ils acceptent de payer des jours de RTT auxquels les salariés auraient voulu renoncer, de mettre en place une incitation financière plus importante. Pour les salariés, l'idée était de les pousser à renoncer à des jours de RTT en augmentant le coût d'opportunité d'une journée de repos. Le régime fiscal et social qui en a résulté est celui de l'intéressement. Mais dès lors que la monétisation des jours de RTT a été prolongée jusqu'à fin 2009, il n'y avait pas d'autre solution que d'aligner le régime fiscal et social sur celui des heures supplémentaires. Si tel n'avait pas été le cas, tout régime plus incitatif aurait abouti à une substitution des jours de RTT renoncés aux heures supplémentaires.

### *1.1.2. La monétisation des RTT accumulées sur un CET*

Un CET doit être mis en place par un accord collectif qui détermine les conditions et modalités de son fonctionnement. Le CET prend la forme de droits à des jours de repos. Il peut être alimenté de différentes manières (encadré).



## **ENCADRÉ – Alimentation en temps d'un CET**

Les salariés peuvent affecter différents éléments à un CET, dans les conditions et limites définies par l'accord collectif :

- la cinquième semaine de congés payés annuels<sup>4</sup> et les jours de congé supplémentaire pour fractionnement,
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires,
- les jours de repos et de congés accordés au titre de la RTT (jours de RTT et jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours),
- les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait (cadres relevant d'un forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et itinérants non cadres en forfait annuel en heures),
- les jours de congés conventionnels.

Les RTT ont représenté environ 30 % de l'alimentation des CET en 2007, contre 37% en 2006 et 45 % entre 2003 et 2005.

Les employeurs peuvent également y affecter les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

Avant la loi pour le pouvoir d'achat, pour compléter leur rémunération, les salariés pouvaient, à leur initiative, monétiser les droits affectés aux CET<sup>5</sup>, dans la limite de ceux acquis dans l'année, lorsque l'accord collectif en définissait les conditions et les modalités d'utilisation. Cette limite des droits acquis dans l'année pouvait être levée par l'accord collectif. Le complément de rémunération résultant de la monétisation des jours affectés à un CET était assujéti aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Toutefois, lorsque les droits épargnés sur un CET sont transférés sur un plan d'épargne salariale, ils deviennent exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

La loi pour le pouvoir d'achat permet aux salariés de demander la monétisation de tout ou partie des jours de repos affectés à un CET au 31 décembre 2007 et ceux qui l'auront été entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Tous les types de jours de repos peuvent être monétisés, excepté ceux relevant des cinq semaines légales de congés payés<sup>6</sup>.

Deux cas de figure sont à distinguer :

- soit l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles le salarié peut demander à monétiser les droits affectés à son CET. Toute demande de monétisation de jours de repos doit alors être satisfaite conformément aux stipulations de cet accord. Les jours de repos affectés à 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<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Conformément au droit communautaire, les quatre premières semaines de congés annuels doivent être prises par le salarié obligatoirement en temps.

<sup>5</sup> Les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés annuels et affectés à un CET ne peuvent être monétisés.

<sup>6</sup> Autrement dit, seuls peuvent être convertis en argent les jours de congés payés accordés aux salariés en vertu d'une convention collective plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires.

<sup>7</sup> Celui-ci peut prévoir des modalités particulières de valorisation.





- Soit l'accord collectif ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié peut demander à monétiser les droits affectés à son CET. Le salarié peut, si son employeur est d'accord, monétiser les droits affectés à son CET en 2008 et 2009.

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.

Le régime fiscal et social est le même que dans le cas de la renonciation à des JRTT : exonération totale des cotisations sociales patronales, exonération de cotisations salariales, assujettissement aux contributions sociales (CSG et CRDS) et à l'impôt sur le revenu pour les jours affectés au plus tard le 31 décembre 2007<sup>8</sup>, et régime du dispositif « heures supplémentaires » issu de la loi TEPA pour les jours affectés du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2009.

Par conséquent, comme pour le rachat des JRTT, les employeurs préféreront monétiser les jours accumulés sur les CET fin 2007, pour lesquels l'incitation financière est plus importante, plutôt que ceux affectés en 2008 et 2009. Cette mesure s'avère même plus avantageuse pour les employeurs que la monétisation des JRTT 2007 car elle n'implique pas de majoration de salaire.

### **1.2. EFFETS SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES**

Individuellement, la renonciation à des JRTT permet une nette augmentation de la rémunération des salariés. Ainsi la renonciation à un JRTT engendre, pour un salarié payé au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles, un supplément de rémunération brute de 73,85 euros (7 heures × 8,44 euros × 125 %<sup>9</sup>) – soit une hausse de 5,8 % de son salaire brut – réparti de la façon suivante : 57,91 euros pour une journée de travail majorée de 25 %, 10,21 euros au titre de l'exonération des cotisations sociales salariales et 5,73 euros au titre de l'exonération de CSG et CRDS. Si ce JRTT monétisé est acquis au titre de 2007, il représente une augmentation de 6,8 % de son salaire net, s'il l'est au titre de 2008 ou 2009, une augmentation de 7,4 % (tableau 2).

Comme le régime fiscal et social est celui du dispositif « heures supplémentaires » relevant de la loi TEPA, les effets sont les mêmes. Au niveau des salaires, il apparaît clairement que ce sont les salariés les plus aisés qui bénéficieront le plus du dispositif puisque les cotisations sociales sont proportionnelles au salaire (excepté celles à l'assurance vieillesse, les seules à rester plafonnées) et l'impôt sur le revenu progressif : le gain fiscal, dont ne bénéficieront que les salariés imposables, sera croissant avec le taux d'imposition (tableau 2).

---

<sup>8</sup> Pour que l'exonération s'applique, 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.

<sup>9</sup> 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.



**TABLEAU 2 – Gain salarial et fiscal pour les salariés de la renonciation à un jour de RTT (euros)**

	Journée de 7 h majorée de 25 % (1)	Gain lié à l'exonération de CS salariales (2)	Gain lié à l'exonération de CSG et CRDS (3)	Gain salarial total				Gain fiscal* (RTT 2008-2009) euros
				RTT 2007 (1 + 2)		RTT 2008-2009 (1 + 2 + 3)		
				euros	% du salaire mensuel net	euros	% du salaire mensuel net	
SMIC	57,91	10,21	5,73	68,12	6,8 %	73,85	7,4 %	0
2 SMIC	115,81	20,43	11,46	136,24	6,8 %	147,7	7,4 %	20
3 SMIC	177,82	26,54	17,19	204,36	7,2 %	221,55	7,8 %	60
4 SMIC	237,09	35,39	22,92	272,48	7,1 %	295,4	7,7 %	80

\* Cas d'un salarié célibataire

*Champ : Salariés à temps plein sur secteur marchand*

Cependant, ces mesures ne sont pas nouvelles puisqu'elles ont été instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. La comparaison des dispositifs avant et après la loi pour le pouvoir d'achat donne une idée de l'ampleur de l'effet global attendu (tableau 3).



**TABLEAU 3 – Comparaison des dispositifs de renonciation aux JRTT et de monétisation des droits sur les CET avant et après la loi pour le pouvoir d'achat**

	<b>Renonciation RTT</b>				<b>Monétisation des droits sur les CET</b>			
	Avant		Après		Avant		Après	
<b>Champ d'application</b>	Entreprises de 20 salariés au plus		Entreprises du secteur marchand quelle que soit leur taille		Toutes les entreprises ayant conclu un accord			
<b>Limite</b>	10 jours par an		Aucune		Droits acquis dans l'année <sup>10</sup>		Aucune <sup>11</sup>	
<b>Conditions</b>	Accord de l'employeur				Conditions fixées dans l'accord		- Libre utilisation des droits - Accord de l'employeur	
<b>Majoration de salaire</b>	Au moins égale à 10 % <sup>12</sup>		Accord ou 25 %		Valeur de la journée de repos calculée en fonction des modalités prévues dans l'accord		Valeur de la journée de repos appréciée à la date du paiement	
<b>Régime fiscal et social</b>	Normal (assujettissement aux cotisations et contributions sociales et à l'IR)	Régime TEPA depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 2007	RTT 2007	Régime de l'intéressement (Assujettissement aux contributions sociales et à l'IR)	Normal (assujettissement aux cotisations et contributions sociales et à l'IR)	Jours affectés fin 2007	Régime de l'intéressement (Assujettissement aux contributions sociales et à l'IR)	
			RTT 2008 et 2009	Régime TEPA		Jours affectés en 2008 et 2009	Régime TEPA	

<sup>10</sup> Cette limite pouvait être levée par l'accord collectif. La monétisation des jours au titre du congé annuel est possible uniquement pour ceux excédant la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, dans le cas d'une convention collective plus favorable.

<sup>11</sup> Voir note précédente.

<sup>12</sup> Taux de majoration des heures supplémentaires en vigueur dans les entreprises de 20 salariés au plus avant la loi TEPA.



La loi pour le pouvoir d'achat s'applique uniquement aux salariés du secteur privé, quelle que soit la taille de leur entreprise. Ceux de la fonction publique ne sont donc pas concernés<sup>13</sup>. Parmi les salariés du secteur privé, 37 % des salariés du secteur marchand ne seront pas concernés par cette loi (20 % sont restés à 39 heures et 17 % travaillent à temps partiel).

En d'autres termes, au niveau global, 38 % des salariés sont concernés par l'attribution de jours de RTT (8 millions de personnes) et 10 % d'entre eux (1,6 million de personnes) sont au forfait jours. Les bénéficiaires de RTT disposent en moyenne de 13 journées. Il est très difficile d'évaluer combien de salariés seraient prêts à renoncer à des JRTT, et dans quelle proportion, puis combien d'entreprises seraient d'accord pour les payer, d'autant que le dispositif « heures supplémentaires » – dont les effets sont controversés alors même qu'il est entré en vigueur depuis quelques mois – pourrait être privilégié par elles (voir supra). La renonciation à des jours de RTT intéressera essentiellement les hommes, dans la mesure où en 2006 31 % des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel (contre 6 % des hommes), cette forme d'emploi très majoritairement féminin puisque parmi les quelque 5 millions d'actifs à temps partiel, 83% sont des femmes. De surcroît, parmi les salariés qui veulent travailler plus, la plupart sont des hommes âgés de 25 à 49 ans<sup>14</sup>.

Concernant les CET, les chiffres cités avancent un nombre de 4,6 millions de salariés qui auraient la possibilité d'ouvrir un CET, et 720 000 d'entre eux y auraient stocké l'équivalent de 15 jours de droits à congé. Mais, étant donné que ces chiffres datent de 2001<sup>15</sup>, il est vraisemblable qu'ils ne reflètent plus très bien la réalité.

Selon une étude réalisée par AG2R<sup>16</sup>, environ 5 % des salariés ont monétisé des jours de congés épargnés. Cette disposition a été utilisée de façon ponctuelle : les salariés ont procédé à une seule conversion en argent dans 77 % des cas, à deux conversions dans 18 % des cas, à trois ou quatre conversions dans 5 % des cas. Les RTT représentent 86 % des jours convertis en argent<sup>17</sup>.

La loi pour le pouvoir d'achat pourrait entraîner un ralentissement de l'alimentation des CET par les RTT vu que la possibilité de renoncer à des JRTT contre rémunération, si l'employeur en est d'accord, supprimera la contrainte d'affectation des JRTT non pris à un CET (les deux dispositifs relevant du même régime fiscal et social), d'autant que la majoration de salaire consécutive à la renonciation à des JRTT peut rendre ce dispositif plus favorable que la monétisation des jours de repos placés sur un CET.

### **1.3. COUT POUR LES FINANCES PUBLIQUES**

Dans la mesure où le régime fiscal et social de la monétisation des JRTT et des jours de repos épargnés sur des CET est le même que celui des heures supplémentaires, le coût de ces deux dispositifs affectera les finances publiques dans les mêmes proportions. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 prévoyait que ce coût serait d'environ 4 milliards d'euros en 2008 (tableau 4), l'exonération d'impôt sur le revenu devrait coûter

---

<sup>13</sup> Le décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007 a toutefois institué une indemnité compensant les jours de repos travaillés permettant aux agents de l'Etat et des collectivités territoriales de percevoir un surcroît de rémunération s'ils renoncent à des périodes de repos, dans la limite de quatre jours.

<sup>14</sup> Voir « Travailler plus pour gagner plus », *art. cit.*

<sup>15</sup> Ils sont issus de l'enquête « Projets, Attitudes, Stratégies et Accords liés à la Généralisation des 35 heures » (PASSAGES) réalisée de novembre 2000 à avril 2001, dont les résultats ont été publiés en juillet 2002.

<sup>16</sup> « Les RTT sont la principale source de monétisation des CET », *L'AEF*, 20 décembre 2007.

<sup>17</sup> L'étude a été réalisée sur la base du portefeuille AG2R Prévoyance composé de 1 071 contrats CET auprès de 981 entreprises et associations issues de différents secteurs d'activités. Les entreprises et associations les plus représentatives de ce portefeuille proviennent des secteurs des services (notamment informatique et banque assurance), des milieux hospitaliers ou de l'industrie spécialisée (métallurgie, chimie, pharmacie).



quant à elle entre 1 et 2 milliards d'euros, ce qui ferait passer le coût total des exonérations de cotisations sociales à plus de 32 milliards, en incluant les exonérations sur les bas salaires.

**TABLEAU 4 – Coût total des exonérations de cotisations sociales**

		<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<i>Mesures compensées</i>	Exonérations à vocation générale (hors heures supplémentaires)	19 490	21 532	22 721
	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires		273	4 125
	Exonérations ciblées	3 415	4 066	3 045
<i>Total</i>		<i>22 905</i>	<i>25 871</i>	<i>29 891</i>
<i>Mesures non compensées</i>		<i>2 699</i>	<i>2 808</i>	<i>2 465</i>
<b>Coût total des exonérations de cotisations sociales</b>		<b>25 604</b>	<b>28 679</b>	<b>32 356</b>

Source : LFSS 2008

Il faut préciser que ce coût est immédiat car il est estimé sur la base du volume d'heures supplémentaires effectué avant l'entrée en vigueur de la loi TEPA<sup>18</sup> et donc avant toute augmentation du volume des heures supplémentaires que cette loi est censée engendrer. En revanche, la monétisation des RTT et des jours de repos affectés aux CET n'était pas une pratique répandue avant la loi pour le pouvoir d'achat. Donc le coût d'entrée dans le dispositif sera faible, seule la montée en charge du dispositif pèsera sur les finances publiques. Le poids sur les finances publiques sera d'autant plus lourd que le dispositif montera en charge.

Or force est de constater que cette question n'a pas été une préoccupation fondamentale du gouvernement, comme l'a relevé le sénateur UMP Serge Dassault : « *le présent projet de loi n'est accompagné ni d'études d'impact, ni de projections en termes de volume de jours de repos rachetés. Dans ces conditions, aucune estimation du coût induit par l'article 1<sup>er</sup> pour les finances publiques n'a pu être établie* »<sup>19</sup>.

Par ailleurs les déclarations du ministre du travail Xavier Bertrand ont entretenu un certain flou autour de la compensation des exonérations de cotisations sociales : « *Si ces mesures n'avaient pas été décidées, les sommes en question n'auraient pas servi à rémunérer un travail. C'est pourquoi la perte de recettes potentielles pour la sécurité sociale est théorique. Quoi qu'il en soit, la question de la compensation de ces exonérations à la sécurité sociale méritera d'être posée dans le cadre du PLF et du PLFSS pour 2009, au vu d'une première évaluation du dispositif* »<sup>20</sup>.

Le principe de compensation par l'État aux organismes de sécurité sociale des exonérations de cotisations sociales est codifié à l'article L. 131-7 du code de la Sécurité sociale. Toutefois, n'ayant qu'une portée législative « simple », plusieurs dérogations à ce principe ont vu le jour (tableau 4). Seules des lois de financement peuvent en effet créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale non compensées aux régimes obligatoires de base (article L.O. 111-3, point IV du code de la Sécurité sociale).

<sup>18</sup> Voir « Travailler plus pour gagner plus », *art. cit.*

<sup>19</sup> Avis présenté au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation par M. Serge Dassault, sénateur, 22 janvier 2008, p. 19.

<sup>20</sup> Discours de Xavier Bertrand, Assemblée nationale, 18 décembre 2007.



Les exonérations fiscales et sociales concernent aussi l'épargne salariale qui fait partie d'un deuxième ensemble de mesures.

## **2. LES MESURES CONCERNANT L'ÉPARGNE SALARIALE**

### **2.1. DEUX MESURES**

#### *2.1.1. Déblocage de la participation*

La participation permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés, selon des modalités prévues par accord collectif. Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, où une formule légale donne le niveau minimum à distribuer aux salariés en cas de profit. Les sommes reçues sont obligatoirement épargnées pendant cinq ans. Il existe toutefois neuf cas de déblocages anticipés possibles – mariage ou PACS, achat d'un logement, cessation du contrat de travail, etc. L'entreprise peut utiliser cette épargne pour financer ses investissements. Les sommes sont placées essentiellement sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) éventuellement associés à un plan d'épargne entreprise (PEE). Au terme de la période de blocage, les primes de participation sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, mais soumises à la CSG et à la CRDS.

La loi pour le pouvoir d'achat (article 5) permet aux salariés de débloquent à leur demande l'intégralité des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2007. *Autrement dit, c'est le stock total de participation qui peut être débloquent, c'est-à-dire la participation au titre de 2006, 2005, 2004 et 2003, versée l'année suivant l'exercice.*

Le déblocage ne peut avoir lieu qu'une seule fois, avant le 30 juin 2008, ne peut dépasser un plafond de 10 000 euros, et ne peut porter sur les sommes placées dans un plan d'épargne retraite collective (PERCO). Le régime fiscal et social est celui de la participation (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, mais assujettissement à la CSG et à la CRDS).

Dans le cas où la participation des salariés a été investie dans l'entreprise, afin de « *préserver les intérêts* » de celle-ci, le déblocage anticipé n'est possible qu'après la conclusion d'un accord collectif. Cette disposition doit éviter que le déblocage de la participation n'affaiblisse la trésorerie des PME lorsqu'elle est placée dans un compte courant bloqué et ne déstabilise l'actionnariat des entreprises lorsqu'elle est investie en actions de l'entreprise.

#### *2.1.2. Attribution d'une prime exceptionnelle*

Pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles la participation n'est pas obligatoire, la loi pour le pouvoir d'achat (article 7) permet le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié au plus tard le 30 juin 2008 sous réserve qu'un accord collectif ait été conclu.

Le régime fiscal et social de cette prime correspond à celui de l'intéressement : elle est exonérée de cotisations sociales, mais assujettie à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS.



Les entreprises de moins de 50 salariés ayant instauré un dispositif de participation peuvent également verser cette prime de 1 000 euros. Les salariés peuvent ainsi en bénéficier en plus du déblocage de la participation.

## **2.2. DES EFFETS LIMITES SUR LA CONSOMMATION**

Les résultats du déblocage de la participation ne se mesurent pas en termes de gains de pouvoir d'achat car, dans la mesure où la participation s'assimile à une épargne forcée, les sommes qui seront éventuellement débloquées appartiennent déjà aux salariés. Aussi le seul moyen d'évaluer l'efficacité du déblocage est d'analyser son impact sur la consommation. Si la propension à consommer les montants débloqués est faible, cela signifie que le déblocage a entraîné une simple modification de la structure de l'épargne.

Le gouvernement a évalué le montant de l'encours de la participation à 100 milliards d'euros fin 2007 (celui-ci atteignait 82,4 milliards au 31 décembre 2006 selon les derniers chiffres disponibles fournis par l'AFG). Retenant un taux de déblocage identique à celui de 2004, il en déduit que 12 milliards pourraient être débloqués et que les salariés concernés devraient toucher en moyenne plus de 2 200 euros nets selon les estimations transmises au député UMP Jérôme Chartier, rapporteur pour avis à l'Assemblée nationale. Extrapolant alors la part de la consommation dans les montants débloqués en 2004 (un tiers), il conclut que la consommation résultant de cette mesure pourrait atteindre 4 milliards d'euros.

Comme pour les mesures de renonciation à des jours de repos, celles sur l'épargne salariale n'ont rien d'une nouveauté. L'histoire se répète car régulièrement le déblocage de la participation est autorisé afin de remédier à l'insuffisance de la demande et à la faiblesse du pouvoir d'achat.

### *2.2.1. Le déblocage de la participation et de l'épargne salariale, une pratique ancienne critiquée*

En 1994, le déblocage, autorisé jusqu'au 31 décembre, concernait l'ensemble des encours de participation immobilisés et était conditionné à l'achat d'une voiture particulière (neuve ou d'occasion) ou à la réalisation de travaux immobiliers d'un montant au moins égal à 20 000 francs<sup>21</sup>. Les dépenses devaient avoir été effectuées entre le 15 février et le 31 décembre 1994. Bien que cette mesure fût très critiquée, sa conception garantissait au moins que les montants débloqués (1,4 milliard de francs) se retrouveraient dans la consommation.

Fin décembre 1995, afin de relancer la consommation, le gouvernement Juppé autorisa, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 1996, le déblocage de la participation de 1991 et 1992<sup>22</sup> (autrement dit, les reliquats du déblocage de 1994) et les encours des autres dispositifs d'épargne salariale placés dans les PEE. Le déblocage était subordonné à un accord collectif, un référendum d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur, l'idée étant qu'il s'opère dans les mêmes conditions que celles ayant permis la mise en place du dispositif d'épargne salariale ou de participation. Les montants débloqués furent exonérés de l'impôt sur le revenu<sup>23</sup> et ne furent pas conditionnés à une utilisation spécifique des sommes rendues disponibles. Selon le gouvernement, 67 milliards de francs pouvaient ainsi être utilisés sans aucune contrainte d'affectation.

Comme en 1996, en 2004, le déblocage qui permet une exonération d'impôt sur le revenu n'est soumis à aucune condition. D'après l'Autorité des marchés financiers, environ 7

<sup>21</sup> Loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

<sup>22</sup> Ces sommes n'auraient normalement été disponibles qu'en 1997 et 1998.

<sup>23</sup> Dans la limite d'un demi-plafond de la Sécurité sociale (soit 77 970 francs annuels en 1995).



milliards d'euros ont été remis dans les circuits entre le 1er juillet et le 31 décembre. Soit presque trois fois le montant de la baisse de 5 % de l'impôt sur le revenu réalisée en 2002 (2,55 milliards d'euros).

Quel a été le résultat ? L'INSEE a estimé que le surplus de consommation compris entre 1,5 et 2,5 milliards d'euros<sup>24</sup> « *pourrait être imputé pour partie à l'effet des mesures dites Sarkozy* »<sup>25</sup>. Or celles-ci comprenaient également une donation en franchise totale d'impôt pouvant atteindre jusqu'à 20 000 euros par bénéficiaire (enfant, petit-enfant, arrière-petit-enfant) qui a atteint environ 8 milliards d'euros, ainsi qu'une réduction d'impôt égale à 25 % du montant annuel des intérêts payés en 2004 et 2005 au titre des prêts à la consommation. La consommation liée aux 7 milliards débloqués a donc en réalité été encore plus faible. L'importance des montants débloqués n'a pas empêché un fléchissement de la croissance au deuxième semestre 2004 (+ 0,7 %) et au premier trimestre 2005, par rapport au premier semestre 2004 (+ 1,3 %). Les ménages les ont largement employés à d'autres fins, comme l'achat d'un logement ou le remboursement de prêts immobiliers et la modification de la structure de leur épargne (3,5 milliards d'euros sur les 7 milliards sont allés directement vers l'assurance-vie). Certains ménages ont même débloqué leur participation pour la replacer aussitôt dans un PEE afin de bénéficier d'un abondement de leur employeur dans la mesure où elle revêtait désormais la forme d'un versement volontaire.

Quelques mois plus tard, le déblocage de la participation était à nouveau à l'ordre du jour lorsque le Premier ministre, M. Jean-Pierre Raffarin, exprima sa volonté de mettre un terme au blocage de la participation : « *Je crois que le blocage obligatoire des sommes issues de la participation n'a plus aujourd'hui de véritable raison d'être. Le principe du blocage avait été conçu dans une période où l'accès au crédit était difficile, où le pays manquait d'épargne* »<sup>26</sup>. Néanmoins la loi sur la modernisation de l'économie fut plus mesurée, puisque le déblocage demeura temporaire et ne concerna que la participation aux résultats de 2004. Celle-ci pouvait être versée directement jusqu'au 31 décembre 2005, sans toutefois donner lieu à une exonération d'impôt sur le revenu, comme c'est le cas au terme de la période de blocage.

Ces deux débloqués consécutifs à intervalles rapprochés ont fait naître un débat sur la cohérence de telles mesures. Le sénateur UMP Philippe Marini a notamment souligné l'« *aspect un peu contradictoire des législations de 2003 (...) et 2004* »<sup>27</sup>. Avec la réforme des retraites, M. Jean-Pierre Raffarin entendait en effet « *faciliter l'épargne-retraite* »<sup>28</sup>. Le ministre des affaires sociales, M. François Fillon, avait alors allongé la durée des plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (donc la durée de blocage), créés par la loi Fabius de 2001, jusqu'au départ à la retraite, « *afin de permettre aux salariés de disposer d'une véritable épargne en vue de la retraite* »<sup>29</sup>...

Deux députés UMP MM. François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain qui s'étaient vus confiés par M. Jean-Pierre Raffarin une mission parlementaire ayant pour objectif de proposer de nouvelles mesures concernant l'épargne salariale et la façon de les mettre en œuvre, se sont alors inquiétés de la « *fragilisation du corpus juridique* » de l'épargne salariale due à un « *foisonnement de modifications et d'ajouts qui l'ont inmanquablement*

---

<sup>24</sup> Il s'agit de la part de la consommation non expliquée par les déterminants traditionnels (revenu, taux de chômage, etc.). INSEE, *Note de conjoncture*, Paris, mars 2005.

<sup>25</sup> Les évaluations de ces trois mesures par le gouvernement aboutissaient à un surcroît de consommation de 7,8 milliards d'euros. L'OFCE pour sa part l'estimait entre 2 et 4 milliards. Voir Rapport fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation par M. Philippe Marini, sénateur, 7 juillet 2004.

<sup>26</sup> Allocution sur la participation devant le CES, 23 mars 2005.

<sup>27</sup> Rapport n° 438, tome I (2004-2005), de M. Philippe Marini sur le projet de loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, 29 juin 2005.

<sup>28</sup> Discours de présentation de la réforme des retraites devant le Conseil économique et social (CES), 3 février 2003.

<sup>29</sup> Discours au Sénat, 7 juillet 2003.





*rendu instable* »<sup>30</sup>. Après avoir souligné que « *la participation exige un cadre législatif stable* », ils ont émis la « *recommandation formelle de procéder à une pause législative et réglementaire de plusieurs années* ».

*2.2.2. Le déblocage de la participation en 2008 : des effets faibles sur la consommation, négligeables sur la demande adressée aux producteurs nationaux*

En 2005, près de 4,9 millions de salariés ont reçu une prime de participation, soit environ 31 % des salariés du secteur marchand et 20 % de l'ensemble des salariés<sup>31</sup>. Celle-ci s'est élevée en moyenne à 1 444 euros. Plus généralement, l'épargne salariale ne concerne que 17 % des ménages en 2004. De plus, elle est détenue en priorité par des ménages à hauts revenus : seuls 3 % des personnes de plus de 18 ans vivant dans un ménage au revenu inférieur à 9 500 euros par an en possèdent, contre 24 % lorsque le revenu du ménage dépasse 72 000 euros (tableau 5). Autrement dit, le déblocage risque, comme en 2004, de constituer un effet d'aubaine pour un petit nombre de ménages aisés.

---

<sup>30</sup> « Une ambition : la participation pour tous », rapport au premier ministre de la mission parlementaire confiée à MM. François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain, 29 septembre 2005.

<sup>31</sup> « L'épargne salariale en 2005 : plus de quatre salariés sur dix perçoivent une prime », *Premières Synthèses*, DARES, N° 44.01, novembre 2007.



**TABLEAU 5 – Taux de détention d'épargne salariale par les ménages selon l'âge, la CSP et le niveau de revenu**

	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2004</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>12,1</b>	<b>12,7</b>	<b>15,2</b>	<b>16,7</b>	
<b>Âge de la personne de référence</b>					
Moins de 30 ans.....	14,1	13,2	17,5	16,4	
De 30 à 39 ans.....	19,9	22,4	27,1	27,0	
De 40 à 49 ans.....	18,4	19,4	22,3	26,2	
De 50 à 59 ans.....	14,3	15,8	18,0	21,9	
De 60 à 69 ans.....	3,6	3,1	4,3	5,6	
70 ans et plus.....	0,9	0,5	1,1	1,1	
<b>Catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence</b>					
Agriculteurs.....	2,0	1,3	3,6	7,7	
Artisans commerçants, industriels..	5,9	5,0	6,5	12,8	
Professions libérales.....	3,7	4,6	10,9	14,8	
Cadres.....	28,4	25,2	35,5	39,2	
Professions intermédiaires.....	26,1	27,3	30,3	31,5	
Employés.....	13,3	15,0	14,9	16,7	
Ouvriers qualifiés.....	20,0	20,9	27,2	27,0	
Ouvriers non qualifiés.....	12,5	22,8	13,6	14,4	
Agriculteurs retraités.....	0,9	0,6	0,5	1,1	
Indépendants retraités.....	1,1	0,4	0,0	1,2	
Salariés retraités.....	2,6	2,6	4,1	3,9	
Autres inactifs.....	2,7	1,8	1,8	2,7	
<b>Revenu du ménage</b>					<b>Montant de patrimoine global du ménage</b>
Moins de 9 100 €.....	1,2	0,9	0,6		...Moins de 3 000 euros
De 9 100 à 15 200 €.....	5,1	4,7	4,6		.....De 3 000 à 105 000
De 15 200 à 22 900 €.....	13,8	11,7	14,5	3,8	.De 105 000 à 450 000
De 22 900 à 36 600 €.....	21,8	19,1	24,9	12,9	.....Plus de 450 000
De 36 600 à 45 700 €.....	23,8	24,8	29,5	22,4	
45 700 € et plus.....	27,7	24,9	31,7	24,4	

Source : INSEE, Enquêtes Patrimoine

Les ordres de grandeur seront-ils les mêmes qu'en 2004 ? Trois raisons permettent d'affirmer que ce ne sera pas le cas :

1. L'écart entre les montants débloqués et la consommation en résultant a toutes les chances de se reproduire puisque aucune garantie ou aucune condition du type de celle de 1994 n'a été instaurée.

2. Le surcroît de consommation permis par le déblocage risque de favoriser l'achat de biens semi-durables importés, dégradant ainsi le solde extérieur, ce qui aurait été le cas en 2004, selon deux parlementaires UMP, le député Gilles Carrez et le sénateur André Lardeux<sup>32</sup>. Cette situation aurait cependant pu être atténuée par l'instauration de garanties favorisant la consommation de produits domestiques.

<sup>32</sup> Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales par M. Pierre Morange, député, 12 décembre 2007 et Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales du Sénat par M. Nicolas About, sénateur, 16 janvier 2008.



3. L'extrapolation des résultats de 2004 sur la consommation n'a aucun fondement pour quatre raisons :

- Ces résultats sont surévalués car ils concernent l'ensemble des mesures Sarkozy de soutien à la consommation (voir supra).

- Le déblocage ne porte pas sur les mêmes sommes qu'en 2004. Seules les sommes issues de la participation sont en effet concernées. Le déblocage ne s'applique donc ni à l'intéressement, ni à l'abondement, ni aux versements volontaires. Lorsque le gouvernement évalue l'encours à 100 milliards d'euros, il s'agit de celui de la totalité de l'épargne salariale. Celui de la seule participation immobilisée est nettement moins élevé : dans l'absolu, il tournerait autour de 25 milliards d'euros – 5,3 milliards en 2003 (attribués en 2004, bloqués jusqu'en 2009), 6 milliards en 2004 (attribués en 2005, bloqués jusqu'en 2010), 7 milliards en 2005 (attribués en 2006, bloqués jusqu'en 2011), et environ 8 milliards en 2006 (attribués en 2007, bloqués jusqu'en 2012).

Or l'encours déblocable est en réalité moins élevé :

- D'une part, parce qu'il y a déjà eu des déblocages en 2004 et 2005 (voir supra et tableau 6). Les sommes attribuées en 2005, ainsi qu'en 2004 et au cours des années antérieures ont déjà été en partie débloquentées. Par conséquent seule la participation au titre de l'exercice 2006 est vierge de déblocage<sup>33</sup> (elle a atteint 7 milliards d'euros en 2005). Étant donné que la participation des exercices antérieurs à 2005 a déjà été débloquentée par les salariés ayant besoin d'un complément de rémunération immédiate, le déblocage devrait concerner essentiellement les salariés aisés, dont la propension à consommer la participation est plus faible. Dès lors la part de la consommation dans les montants débloquentés devrait être plus faible qu'en 2004.

- D'autre part, parce que le déblocage ne porte pas sur la participation placée sur les PERCO.

- La chute de la bourse devrait limiter l'importance du déblocage (le déblocage des sommes doit avoir lieu pour leur valeur au jour du déblocage). Fin juin 2007, selon l'AFG, l'encours de l'épargne salariale s'élevait à près de 94 milliards d'euros. Fin décembre 2007, la valeur de cet encours aurait perdu 9 milliards revenant autour de 85 milliards d'euros. Et la bourse a continué à chuter depuis le début de l'année 2008.

- Lorsque les titres sont investis dans l'entreprise, la conclusion d'un accord collectif est nécessaire. Si les entreprises estiment que le déblocage affaiblira leur trésorerie ou déstabilisera leur actionnariat, il est peu vraisemblable qu'elles l'autorisent.

D'après des estimations des services du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, la majorité parlementaire anticipe un taux de déblocage de l'ordre de 12 % et conclut, en l'appliquant à l'encours de l'épargne salariale totale (100 milliards), à un déblocage de 12 milliards d'euros, dont le tiers serait consommé, soit un montant de 4 milliards d'euros<sup>34</sup>.

La réalité sera différente. À supposer que le taux de déblocage soit effectivement de 12 % (il était de 10 % en 2004), en se basant sur un stock déblocable « théorique »<sup>35</sup> de 25 milliards d'euros hors effets de valorisation boursière, la participation rendue disponible ne pourrait dépasser 3 milliards. Une propension à consommer de 0,33 générerait alors un surcroît de consommation d'un milliard d'euros. Toutefois cette propension à consommer est vraisemblablement surestimée. Le rapport Morange précise que les hypothèses sont faites « à

---

<sup>33</sup> Excepté les déblocages anticipés.

<sup>34</sup> Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales par M. Pierre Morange, député, 12 décembre 2007.

<sup>35</sup> Sans tenir compte des déblocages « exceptionnels » 2004 et 2005, et de l'impossibilité de débloquenter la participation placée sur un PERCO.



*partir des données issues de mesures comparables prises par le passé* »<sup>36</sup>. Or, en 2004, l'accroissement de la consommation compris entre 1,5 et 2,5 milliards a résulté de la combinaison de trois mesures : déblocage de l'épargne salariale, exonération des donations de l'impôt sur le revenu, réduction d'impôt sur les intérêts des crédits à la consommation (voir supra). Aucune évaluation de cette dernière mesure n'a été rendue publique. Parmi ces trois mesures, le déblocage de l'épargne salariale est celle qui était supposée avoir les effets les plus importants sur la consommation : il expliquerait 55 % du supplément de consommation selon les évaluations *ex ante* du gouvernement, entre 50 et 70 % selon celles de l'OFCE. Dans ces conditions, la propension à consommer serait comprise entre 10 % et 25 % ; Le supplément de consommation induit par le déblocage de la participation tournerait alors autour de 300 à 750 millions d'euros.

Le seul élément favorable à la consommation pourrait venir du taux d'épargne. Dans la mesure où celui-ci a augmenté en 2007, et étant donné le contexte de ralentissement économique, il pourrait ralentir pour permettre aux ménages de lisser leur consommation. L'INSEE évalue cet effet à 1 milliard d'euros, soit 0,2 % de la consommation des ménages au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2008. Le déblocage de la participation pourrait alors favoriser ce lissage. Si cet argument peut influencer la décision de déblocage, il n'en accroît pas pour autant les montants déblocables.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 19.



**TABLEAU 6 – Les débloques de l'épargne salariale**

Exercice	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
<b>Déblocage 1994</b>	Participation																			
<b>Déblocage 1996</b>			Participation + intéressement abondement versements volontaires																	
<b>Déblocage 2004</b>											Participation + intéressement abondement versements volontaires									
<b>Déblocage 2005</b>																Partici pation				
<b>Déblocage 2008</b>																Participation				



### 2.2.3. Une prime exceptionnelle aux effets potentiellement faibles

La prime exceptionnelle de 1 000 euros, quant à elle, ressemble à s'y méprendre au bonus « exceptionnel », exonéré de cotisations sociales, d'un montant maximum de 1 000 euros attribué en 2006<sup>37</sup>, lequel s'apparentait lui-même à la prime « exceptionnelle » d'intéressement en 2005<sup>38</sup>.

Au titre de ce bonus, 640 millions d'euros ont été versés à un million de salariés travaillant dans 28 000 entreprises. 45 % des entreprises ont choisi une allocation d'un montant uniforme, dont le montant moyen s'est élevé à 650 euros. Dans les entreprises ayant modulé le montant de la prime, le montant moyen a atteint 500 euros, le critère de l'ancienneté ayant été le plus souvent retenu.

Or le bonus pouvait être versé par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. De nombreux grands groupes y avaient alors eu recours. La prime exceptionnelle 2008, quant à elle, ne peut être accordée que par les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui en limite d'emblée les effets. Par ailleurs, contrairement à 2006 où le bonus avait constitué la principale mesure de soutien du pouvoir d'achat, les entreprises disposent aujourd'hui d'autres leviers, comme la monétisation des JRTT ou des jours de repos placés sur un CET, qui leur permet d'obtenir une contrepartie en travail au « supplément » de rémunération.

## 3. SYNTHÈSE

Le dispositif de monétisation des jours de RTT constitue sans doute, tant sa complexité est grande, la phase ultime de ce qui peut être mis en place comme dispositif technique établissant un lien entre le travail et sa contrepartie financière. Le détricotage des 35 heures et la rémunération du travail supplémentaire qui en résulte conduisent à un maelström juridique dans lequel il est très difficile de s'y retrouver tant pour les entreprises, pour lesquelles il rend les arbitrages de gestion particulièrement difficiles, que pour les salariés, pour qui il se révèle illisible, rendant par là-même leurs arbitrages entre travail et temps libre délicats.

- Ces deux ensembles de mesures ne concernent au mieux que la moitié des salariés.
- Celles qui induisent un supplément de rémunération restent soumises à l'accord de l'employeur (monétisation des JRTT et des jours affectés aux CET, prime exceptionnelle).
- Leurs effets seront limités dans un contexte de ralentissement économique :
  - Concernant la monétisation des RTT 2008 et 2009, étant donné que les exonérations de cotisations sociales sont les mêmes que pour le dispositif « heures supplémentaires » instauré par la loi TEPA, le volume de JRTT que les employeurs seront prêts à payer devrait être limité. Quant aux salariés, les enquêtes d'opinion traduisent leur attachement aux JRTT.
  - La monétisation des RTT 2007 s'accompagne d'une incitation financière importante pour les entreprises : le coût d'un jour de RTT renoncé est inférieur à celui d'un jour de travail normal.

---

<sup>37</sup> Ce bonus avait été instauré par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 du 19 décembre 2005 (article 17).

<sup>38</sup> Celle-ci fut instaurée par la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. Les entreprises ne disposant pas d'accord d'intéressement furent autorisées à verser une prime de 200 euros. Celles couvertes par un accord purent accorder une prime dans la limite la plus favorable de 200 euros ou de 15 % de l'intéressement de 2004, de façon unilatérale sans obligation de respecter les modalités d'attribution fixées par l'accord collectif. Comme le bonus, cette prime fut exonérée de cotisations sociales, mais pas de l'impôt sur le revenu.



- La monétisation des jours de repos affectés aux CET devrait concerner essentiellement ceux l'ayant été au 31 décembre 2007. D'une manière générale, financièrement, cette mesure est la plus avantageuse pour les entreprises. Dans les entreprises ayant mis en place un CET, la monétisation des jours de repos stockés fin 2007 devrait ainsi être plus fréquente que celle des jours de RTT acquis fin 2007.

- Les montants de participation qui seront débloqués seront nettement moins élevés que ceux qui ont été anticipés et la propension moyenne à consommer les sommes débloquées est faible.

- Les sommes versées dans le cadre de la prime exceptionnelle ne devraient pas être considérables.

– Il est possible que ces mesures soient utilisées pour freiner les augmentations de salaires.

– Le coût pour les finances publiques sera peu élevé si la monétisation concerne un faible volume de JRTT, élevé dans le cas inverse. Le cas échéant, si les exonérations de cotisations sociales sont compensées, la monétisation des JRTT revient à faire payer par l'ensemble des contribuables une partie du supplément de rémunération des salariés qui en bénéficient (l'effet est alors le même que pour le dispositif « heures supplémentaires »). Contrairement aux heures supplémentaires, le coût d'entrée dans le dispositif sera faible, seule la montée en charge du dispositif pèsera sur les finances publiques.

– Le déblocage de la participation pose une nouvelle fois la question de la finalité (outil de rémunération ou participation au capital), et donc celle du statut de l'épargne salariale (blocage ou non) alors qu'un consensus semblait avoir été trouvé pour ne plus toucher à l'épargne salariale.

Par ailleurs la multiplication des déblocages (trois en 5 ans) pose la question de la place de l'épargne salariale par rapport au salaire : la nécessité d'autoriser des déblocages anticipés pour augmenter le pouvoir d'achat n'est-elle pas la reconnaissance implicite d'un glissement de rémunération du salaire vers l'épargne salariale ?





Centre d'études  
économiques  
et sociales du  
Groupe ALPHA

**ALPHA ETUDES**  
**20, rue Martin Bernard**  
**75013 PARIS**  
**Tél : 01.53.62.70.00**

Contacts :

Hugues Bertrand : [h.bertrand@groupe-alpha.com](mailto:h.bertrand@groupe-alpha.com)

Jacky Fayolle : [j.fayolle@groupe-alpha.com](mailto:j.fayolle@groupe-alpha.com)

Antoine Rémond : [a.remond@groupe-alpha.com](mailto:a.remond@groupe-alpha.com)

