

Loi portant sur les mesures d'urgence pour la protection du

POUVOIR D'ACHAT



Sommaire

Préambule	4
Exonérations de cotisations sociales	5
Les salaires minimum conventionnels	12
Rachat des jours RTT	13



Préambule

Deux textes ont été adoptés par l'Assemblée Nationale et font partie du «*paquet pouvoir d'achat*» promu par le gouvernement. Ils sont la réponse du gouvernement aux urgences sociales. Il s'agit de :

- La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat;
- La loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022.

Ces textes contiennent plusieurs mesures concernant le monde du travail. Elles permettent de contourner la question généralisée des salaires et via certaines exonérations de cotisations sociales, d'affaiblir encore un peu plus notre système de protection sociale.

Ces lois s'inscrivent pleinement dans la logique libérale qui fait du coût du travail sa matrice. Cela n'a rien de nouveau, mais la méthode est quelque part novatrice puisqu'il s'agirait, pour le gouvernement, de permettre aux salariés et vivre mieux en cette période d'inflation. En réalité, ces cache-misère ne visent qu'à tenter d'éviter trop de mécontentement et, par conséquent, un mouvement social de grande ampleur.

En même temps, le chef du gouvernement n'a pu s'empêcher d'expliquer qu'il fallait désormais «*faire des sacrifices*» et a annoncé la «*fin de l'abondance*». Les salariés apprécieront ... eux qui, souvent, ont du mal à finir les fins de mois.

C'est dans ce cadre que la CGT a décrypté ces deux lois afin de débattre avec les salariés de la nécessaire construction d'un rapport de force pour que les revendications autour des salaires, du temps et de la charge de travail soient prises en compte.



Exonérations de cotisations sociales

Ce premier volet des deux lois pousse encore un peu plus les processus d'exonérations sociales et fiscales. Le slogan patronal comme quoi en France, il y a trop de «charges sociales» a été entendu par le gouvernement et une majorité des parlementaires. Cela concerne :

- La prime de partage de la valeur (*anciennement prime Macron*),
- Les heures supplémentaires,
- Les cotisations des indépendants,
- L'épargne salariale (*intéressement et participation*),
- Les titres restaurants.

1. La prime de partage de la valeur ajoutée

L'article 1 de la loi modifie et renomme la « prime Macron » en « prime de partage de la valeur ». Elle est exonérée de cotisations sociales dès le 1^{er} juillet 2022, et le plafond d'exonération est triplé par rapport à la prime Macron, passant de 2 000 à 3 000 euros, voire 6 000 euros en cas de mise en oeuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation.

Son montant est soumis à des critères d'ancienneté, d'assiduité et de durée de travail contractuel.

L'employeur qui souhaite verser cette prime, peut soit organiser la négociation d'un accord d'entreprise ou de groupe, soit décider unilatéralement du montant et des critères d'attribution après consultation du CSE.

La loi prévoit en plus, une exonération d'impôt sur le revenu et de contributions sociales pour les salarié.es :

- ayant perçu, au cours des 12 derniers mois, une rémunération annuelle inférieure à trois fois le SMIC,
- et qui ont perçu la prime entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023.

La prime peut être modulée selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, de la classification, de l'ancienneté, de la durée de présence effective et de la durée de travail contractuelle.

Analyse CGT

Alors que le texte législatif est censé aborder les questions de pouvoir d'achat, ce type de dispositif est mis en place pour éviter d'aborder la question de l'augmentation des salaires !

Déjà existante, cette prime va se substituer aux augmentations générales des salaires et ne tient pas compte des qualifications des salarié.es. Elle est versée dans une minorité d'entreprises (*environ 12% des salariés l'auraient perçue en 2021, soit 1 salarié sur 10*). De plus, cette prime est versée de manière aléatoire, au bon vouloir des directions, elle n'est donc pas pérenne alors que le coût de la vie l'est clairement et durablement.

Une étude de l'Insee de 2020 révèle que les salaires ont plus faiblement progressé entre le 1^{er} trimestre 2018 et le 1^{er} trimestre 2019 au sein des établissements ayant versé la prime Macron, par rapport à ceux ne l'ayant pas versé.

Selon l'Insee, cette prime s'est accompagnée d'un « effet d'aubaine » puisque les « établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure ».

D'après l'étude, l'impact fournie par le gouvernement en 2021, un peu moins de 3,4 millions ont bénéficié de la prime PEPA, soit environ 13% des salariés. Et le montant de la prime versée était de l'ordre de 500€.

N'étant pas soumis à cotisations sociales, elle ne participe pas au financement de la protection sociale, et donc ne génère pas de droits sociaux.

2. Les heures supplémentaires [entreprises de 20 à 249 salariés]

● **Défiscalisation**

La loi de finance rectificative pour 2022 prévoit une mesure relative à l'exonération d'impôt sur le revenu pour la rémunération des heures supplémentaires pour les temps pleins et des heures complémentaires pour les temps partiels. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022 et sans limite de temps, le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires passe de 5 000 € à 7 500 € [article 4].



Analyse CGT

C'est autant de moins pour les finances publiques. Une fois de plus, le problème des salariés n'est pas de payer des impôts, leur problème est de ne pas pouvoir vivre de leur travail avec une durée du travail raisonnable.

Moins de finances publiques ont des effets sur notre système de santé, éducatif...

● **Réduction des cotisations sociales**

En complément, le Sénat a introduit un article visant à réduire forfaitairement les cotisations patronales sur les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022.

De ce fait, certains parlementaires ont décidé de reprendre la proposition du Sénat dans la loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022 en son article 2: la déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires et des jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours. Selon eux, c'est un moyen d'apporter «une réponse rapide au besoin d'améliorer le pouvoir d'achat des personnes prêtes à effectuer des heures supplémentaires».

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 249 salariés, les patrons auront droit à une déduction forfaitaire sur la majoration appliquée aux heures supplémentaires suivantes:

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^{ème} heure de travail (*durée légale*) ou au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par la convention collective ;
- Les heures supplémentaires effectuées pour les salariés en forfait heures annualisé (*soit les heures effectuées au-delà de la 1 607^{ème} heure de travail*) ;
- Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

La hauteur du montant forfaitaire sera défini par décret.

Cette déduction est également applicable aux jours de repos auxquels renoncent les salariés relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au delà de 218 jours par an. Elle est égale à 7 fois le montant qui sera défini par décret.

- **Des dispositifs pas nouveaux**

C'était une des mesures du programme «travailler plus pour gagner plus» du candidat Sarkozy. Cela donnera la loi TEPA [Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat] du 21 août 2007. Le but de cette loi était d'inciter à faire réaliser ou à effectuer des heures supplémentaires grâce à des allègements fiscaux et sociaux. L'objectif était de «redonner sa place au travail comme valeur et outil d'amélioration du pouvoir d'achat». Il en était de même concernant la déduction forfaitaire des cotisations.

Dans la loi du 16 août 2012 de finances rectificative, François Hollande a abrogé l'ensemble de ce dispositif. Seule la déduction forfaitaire des contributions patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés continuait d'exister.

Lors du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, suite au mouvement des gilets jaunes, des dispositions en faveur du pouvoir d'achat sont prises comme l'exonération d'impôt sur le revenu et la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse des rémunérations tirées:

- Des heures supplémentaires et complémentaires,
- Des jours de repos auxquels le salarié au forfait jour a renoncé au-delà du plafond de 218 jours par an.

Analyse CGT

L'accroissement des heures supplémentaires génère des mauvaises conditions de travail et de vie. Il incite l'employeur à ne pas embaucher ce qui conduit des millions de travailleurs à rester privés d'emploi. Il est impératif de réduire le temps de travail pour travailler tous et mieux, et le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel.

Il s'agit, en réalité, sous couvert d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, de généraliser et de renforcer encore le principe des exonérations de cotisations sociales. Cela a pour conséquence :

- Une baisse du salaire socialisé, avec son corollaire, une perte pour la sécurité sociale,
- Une augmentation du poids des ménages dans le financement de la protection sociale et à faire reculer la part de ce financement par le patronat,
- Une affectation d'une partie encore plus importante de la TVA à la Sécurité Sociale.

3. Cotisations sociales des indépendants

L'article 3 de la loi prévoit une baisse des cotisations sociales des travailleurs indépendants, notamment celles finançant la branche maladie, pour ceux ayant une rémunération au niveau du SMIC ou en-dessous (*seuil défini ultérieurement par décret*). Ces mesures concerneront également, par voie réglementaire, les micro-entrepreneurs.

4. L'épargne salariale (intéressement et participation)

• **Intéressement**

Le dispositif actuel d'intéressement des salariés, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise par accord collectif, vise à verser une prime en fonction « *des résultats ou performances* » de l'entreprise.

Les entreprises bénéficient alors d'exonérations de cotisations sociales et d'avantages fiscaux sur le montant des sommes versées.

L'article 4 de la loi ouvre notamment la possibilité :

- D'instituer un dispositif d'intéressement collectif des salariés par décision unilatérale de l'employeur, alors même qu'un accord (*accord d'entreprise, accord conclu avec le CSE ou ratifié par référendum des salarié.es*) était jusqu'ici nécessaire ;
- De prolonger la durée de l'accord d'intéressement, qui peut désormais être conclu pour cinq ans contre trois précédemment ;
- De reconduire l'accord tacitement à plusieurs reprises lorsqu'aucun des négociateurs habilités (*syndicats représentatifs ou CSE*) ne demande pas de renégociation dans les trois mois précédant l'échéance de l'accord, alors même que l'accord ne pouvait être reconduit tacitement qu'une seule fois ;
- De mettre en place unilatéralement un accord d'intéressement dans les entreprises de moins de cinquante salariés lorsque les négociations n'ont pas abouti à un accord avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise où le CSE ou lorsque l'entreprise en est dépourvue ;
- De prolonger la durée d'un accord d'intéressement dit « *de projet* »¹ (art. L. 3312-6 du code du travail), passant de 3 à 5 ans.
- De modifier les modalités et délais de dépôts des accords pour les accords et règlements déposés à compter du 1^{er} janvier 2023.

¹ Dans une entreprise ayant un accord d'intéressement, il est possible de mettre en place un intéressement de projet au profit de tout ou partie des salariés en raison d'un projet interne et non uniquement en raison d'un projet commun avec d'autres entreprises.

• **Participation**

La participation est un autre type d'épargne salariale, obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Elle se veut être pour ses promoteurs un facteur de réduction des conflits sociaux dans l'entreprise. Depuis 2015, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place un régime de participation de manière unilatérale.

Elle vise à verser une prime aux salariés en fonction des bénéfices de l'entreprise sur une année selon une formule légale. Le montant de la prime de participation est exonéré de cotisations sociales et permet à l'entreprise de bénéficier d'avantages fiscaux sur les montants versés.

L'article 5 de la loi prévoit désormais la possibilité de déblocage des primes de participation et d'intéressement acquises avant le 1^{er} janvier 2022 lorsqu'elles ont pour but de financer l'achat de biens ou de « *prestations de services* », mais sous certaines conditions :

- Le versement devra être demandé avant le 31 décembre 2022 ;
- Dans la limite de 10 000 euros nets ;
- Le déblocage de certaines primes (*notamment celles placées en titre d'entreprise*) est subordonné à la conclusion d'un accord collectif ;
- Les primes affectées à un plan d'épargne pour la retraite collectif ne pourront être débloquées.

Lorsque ces conditions sont réunies, les primes pourront être débloquées en une seule fois et les sommes versées seront alors exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Enfin, l'employeur est tenu d'informer dans un délai de deux mois suivant la promulgation de la loi, tous les salariés bénéficiaires de plans d'épargne au titre de l'intéressement ou de la participation de leurs droits dérogatoires.

Analyse CGT

L'objectif de la participation et de l'intéressement est de concilier le capital et le travail et tenter d'effacer la lutte des classes.

Remarquons que tous les salariés n'en bénéficient pas. Si en 2021, 59,8% des salariés bénéficient d'un intéressement ou d'une participation, 79,6% ont reçu une prime. Dans les entreprises de 10 salariés et plus, le montant moyen de ces primes est de 2 440 € bruts par salarié bénéficiaire.

Ce faisant, le patronat substitue sans le dire ce dispositif à l'augmentation de salaire. Ces dispositifs sont exonérés de cotisations sociales, ce qui, encore une fois, met en péril nos régimes de protection sociale.

5. Titres restaurants

L'article 6 de la loi prévoit que jusqu'au 31 décembre 2023, les titres restaurant pourront être utilisés pour acheter des produits alimentaires, même s'ils ne sont pas directement consommables. Pour rappel, les titres restaurant sont exonérés de cotisations sociales.

Du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022, exonération d'impôt sur le revenu et en cotisations sociales des titres-restaurant par relèvement du seuil à partir duquel les cotisations et impôts sont dus (*article 1*).

A partir du 1^{er} septembre 2022, les indemnités forfaitaires de repas connaîtront également de nouvelles exonérations, sur les cotisations sociales uniquement, par relèvement du plafond (*article 1*).

Analyse CGT

C'est un détournement pur et simple de l'objet même des titres restaurants avec, encore une fois, l'objectif de ne pas augmenter les salaires. Les salariés ont donc ce choix, déjeuner le midi en utilisant ces titres restaurants ou faire les courses pour pouvoir subvenir aux besoins de sa famille. C'est d'un cynisme... Encore et toujours ces exonérations avec des conséquences néfastes.

6. Frais de carburant et abonnement aux transports en commun.

Pour 2022 et 2023, exonération d'impôt sur le revenu de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant dans la limite de 400 € par an, et ce, même si l'utilisation d'un véhicule personnel n'est pas indispensable et s'il existe des transports en commun (*article 2*).

Pour 2022 et 2023, exonérations partielles, sociales et fiscales, de la prise en charge de l'employeur du prix de l'abonnement aux transports en commun, lorsque cette prise en charge dépasse les montants obligatoirement pris en charge (*article 2*).



Les salaires minimum conventionnel

Un autre volet de la loi pouvoir d'achat concerne les salaires minimum conventionnel. Aujourd'hui, une centaine de conventions collectives ont des salaires minimum en-dessous du Smic. On y trouve, entre autres, celles des bureaux d'études et des prestataires de services. Mais d'autres branches, plus petites, liées à nos champs fédéraux sont dans le même cas. C'est dans ce cadre que la loi met en place quelques dispositions :

- Les articles 7 et 8 sont censés répondre à cette difficulté, en réduisant le délai dans lequel doit s'engager la négociation salariale des branches qui comportent un ou plusieurs minima conventionnels inférieurs au SMIC. Actuellement, à défaut d'initiative de la partie patronale dans un délai de trois mois, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale. La loi propose de réduire ce délai de trois mois à 45 jours.
- L'article 8 accélère la procédure d'extension des avenants salariaux aux conventions collectives de branche étendues, lorsque le SMIC a été augmenté au moins deux fois au cours des douze derniers mois précédant la conclusion de l'avenant. Dans ce cas, la durée maximale de la procédure d'examen est fixée par décret sans pouvoir excéder deux mois.
- Par ailleurs, l'article 7 permet au ministère d'imposer une restructuration aux branches avec une faible activité conventionnelle notamment caractérisée par la faiblesse du nombre d'accords assurant aux salariés sans qualification des salaires minima conventionnels au niveau du SMIC.

Analyse CGT

Annouer une telle disposition, sans application immédiate ni obligation de résultat pour la partie patronale ne règlera pas la faiblesse des grilles de salaires qui se tassent à chaque augmentation du SMIC. Et ce d'autant plus que beaucoup de branches qui présentent des minima non conformes ont une vie conventionnelle régulière et ne seraient donc pas concernées par les critères de la restructuration.

Par ailleurs, il ne faudrait pas que ce nouveau critère génère un effet d'aubaine pour certaines branches qui pourraient s'inscrire dans une restructuration ni réellement justifiée ni souhaitée par les salariés et leurs représentants.

Rachat des jours RTT

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut renoncer aux journées ou demi-journées acquises dans le cadre d'un accord collectif portant réduction du temps de travail (RTT), ainsi que les jours de repos prévus par un accord collectif portant aménagement du temps de travail.

Cela concerne les jours RTT acquis entre le 1^{er} janvier 2022 et 31 décembre 2025 (*article 5*). Le salarié travaillera donc plus longtemps. Il percevra alors une rémunération majorée pour ce temps supplémentaire travaillé. Mais ce temps de travail supplémentaire ne s'imputera pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires. Ce qui signifie que l'employeur pourra faire effectuer plus d'heures supplémentaires qu'auparavant dans l'entreprise. Cette rémunération supplémentaire est de plus exonérée de cotisations sociales sous certaines limites. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 7500 euros.

Analyse CGT

Ce mécanisme de conversion des jours RTT en majoration de salaire accompagne d'un régime social et fiscal « favorable » n'est pas innovant. Il avait déjà été mis en place, par deux lois, sous le quinquennat de Sarkozy en 2007 et en 2008.

Une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) datant de 2017 indique que les RTT sont inégalement répandues entre les salariés selon le type de statut possédé, ce qui aggrave les inégalités.

Cette mesure va à l'encontre de notre campagne 32H qui vise à réduire le temps de travail pour le partager, pour assurer un équilibre vie professionnelle/vie privée. Cette mesure n'est, ni plus, ni moins qu'une attaque contre la durée légale du travail en incitant les travailleurs à sacrifier leur temps personnel et leur santé pour espérer augmenter leur rémunération.

Cette mesure va nuire à la santé des salariés. Les questions d'organisation et de la charge de travail doivent être appréhendées. La surcharge de travail est source de dégradation des conditions de travail, d'atteinte à la santé des salariés et de déstabilisation professionnelle.

C'est une mesure qui pourrait se substituer à des augmentations de salaire. Moins « coûteux » financièrement, l'employeur pourrait tenter d'argumenter sur la monétisation des RTT pour ne pas augmenter les salaires. C'est une mesure qui ne favorise pas l'emploi. C'est un manque à gagner pour la Sécurité Sociale et les finances publiques.

Conclusion

La bataille concernant l'augmentation des salaires est importante. Les salariés attendent de nous que nous soyons à l'offensive.

La CGT a des revendications à faire valoir avec notamment l'instauration de l'échelle mobile des salaires. Il s'agit d'indexer les salaires sur le prix. Quand les prix augmentent, les salaires suivent. C'est une mesure de bon sens qui vise à préserver le salaire réel de l'inflation.

Mais cela ne suffit pas. Alors que la rémunération des actionnaires a progressé sept fois plus vite que les salaires, il faut obtenir que plus aucun salaire de base ne soit inférieur à 2000€ et qu'aucun salaire des cadres au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

C'est pourquoi la CGT appelle à une journée de grève et de manifestation le 29 septembre 2022.

Cette journée doit être une réussite. Chacune et chacun se doit d'oeuvrer à cette réussite afin de mettre un frein à la logique libérale sur les salaires.





Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris - Case 421 - 93 514 Montreuil Cédex

Téléphone: 01 55 82 89 41 - Fax 01 55 82 89 42

Site internet: www.soc-etudes.cgt.fr

E-mail: fsetud@cgt.fr