

La loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

La Loi en faveur des revenus du travail poursuit les objectifs de la Loi TEPA du 21 août 2007 et celle sur le pouvoir d'achat du 8 février 2008 qui avaient amorcé une véritable rénovation du droit de la rémunération. Ses principales mesures se divisent en trois volets :

L'épargne salariale

- **Intéressement** : **Crédit d'impôt** : les entreprises qui auront conclu, entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014, un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, bénéficieront d'un crédit d'impôt d'un montant de 20% soit du total des primes d'intéressement dues au titre de l'exercice s'agissant d'un premier accord d'intéressement, soit de la différence entre le montant des primes d'intéressement dues au titre de l'exercice et les moyennes des primes dues au titre de l'accord précédent.
Prime exceptionnelle : les entreprises qui auront conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours, au plus tard le 30 juin 2009, pourront octroyer à leurs salariés une prime d'exceptionnelle exonérée de toutes charges sociales (sauf CSG, CRDS et forfait social). Son montant sera plafonné, après répartition, à 1 500 € par salarié. Son versement devra intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.

- **Participation** : **Fin du principe d'indisponibilité** : le salarié a dorénavant la possibilité chaque année de demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits dès la répartition de la réserve de participation. Seules les sommes qui seront attribuées au titre des exercices clos après le 4 décembre 2008 sont concernées. Les sommes ainsi versées seront assujetties à l'impôt sur le revenu. Un décret attendu dans le courant du mois de mars devrait préciser les modalités de mise en œuvre de ces dispositions et notamment repousser la date limite de versement de la participation au dernier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Ouverture aux dirigeants d'entreprise : le chef d'entreprise, ainsi que son conjoint, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, du régime de participation volontaire dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre un et 250 salariés disposant d'un accord dérogatoire de participation.

- **Epargne salariale** : **Perco** : en cas d'échec des négociations visant à mettre en place un Perco, l'employeur peut le mettre en place unilatéralement. De plus, l'adhésion automatique des salariés au Perco peut être prévue par son règlement. L'entreprise pourra également effectuer un versement initial dans le Perco, même en l'absence de toute contribution du salarié, si cette possibilité est prévue dans son règlement.

Stock-options et actions : les attributions de stock-options et d'actions gratuites aux mandataires sociaux sont conditionnées à l'attribution d'actions gratuites au profit de l'ensemble des salariés de la société et d'au moins 90% de l'ensemble des salariés des filiales françaises, ou à l'existence d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire ou volontaire bénéficiant à au moins 90% des salariés de ses filiales.

Les allègements de charges conditionnés aux négociations salariales

- A compter du 1er janvier 2009, une entreprise qui n'ouvre pas chaque année de négociation sur les salaires verra ses allègements de charges réduits (10% par an pour les deux premières années), voire supprimés (à partir de la troisième année). Seules sont concernées les entreprises tenues d'organiser une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.
- A compter du 1er janvier 2011, les allègements de cotisations sociales seront réduits pour les entreprises des branches dont le salaire minimum conventionnel sera resté inférieur au SMIC au cours des deux années précédentes. Seule la réduction Fillon est concernée.

La revalorisation annuelle du SMIC

Celle-ci aura lieu chaque année au 1^{er} janvier (et non plus au 1^{er} juillet), à partir de 2010.

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : 01 40 88 20 50
Fax : 01 40 88 22 17
Véronique Béal-Child
vbealchild@taj.fr
Tel : 01 55 61 66 24

Malik Douaoui
mdouaoui@taj.fr
Tel : 01 40 88 25 26

81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : 04 72 43 37 85
Fax : 04 72 43 47 17
Nathalie Guézet
nguezet@taj.fr
Tel : 04 72 43 38 09

Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79
Alex Bréa
abrea@taj.fr
Tel : 04 91 59 84 72

4, cours de Gource
33000 Bordeaux
Tel : 05 56 48 49 20
Fax : 05 56 48 49 25
Florian Becam
fbecam@taj.fr
Tel : 05 56 48 36 19

83, rue de Luxembourg
59777 Euralille
Tel : 03 20 14 94 20
Fax : 03 20 14 94 29
Stéphanie Vandalle
svandalle@taj.fr
Tel : 03 20 14 94 23

Act n° 2008-1258 dated December 3rd, 2008 in favour of labour income

The Act in favour of labour income pursues the aim of the "TEPA ACT" dated August 21st, 2007 and the one relating to the purchasing power, dated February 8th, 2008 which have started a real updating of the income Law. Its main measures can be divided into three parts:

Employees' savings plans

- **Profit-sharing scheme ("intéressement"):** **Tax credit:** companies which will conclude, between December 4th, 2008 and December 31st, 2014, a profit-sharing scheme or an amendment to their current agreement which modifies its calculation method, will benefit from a 20% credit tax applying on the global profit-sharing bonuses ("primes d'intéressement") due for the financial year in case of a first profit-sharing scheme or on the difference between the global profit-sharing bonuses due for the financial year and the average of bonuses allowed for the previous agreement.

Extraordinary bonus: companies which will conclude a profit-sharing scheme or an amendment to their current agreement, on June 30th, 2009 at the latest, will be entitled to allocate to their employees an extraordinary bonus exempted of any social security contributions (except CSG, CRDS and the 2 % social contribution). The amount of this extraordinary bonus will be limited to € 1,500 for each employee, after distribution. This bonus must be paid on September 30th, 2009 at the latest.

- **Mandatory profit-sharing ("participation"):** **The end of the unavailability rule:** from now on, the employee may ask, each year, for the payment of all or part of his rights relating to the mandatory profit-sharing, as soon as the profit-sharing bonuses have been divided. Only the bonuses allocated for the financial years closed after December 4th, 2008 are concerned. These bonuses will be subjected to the income tax. A Decree should be published in March; it should detail the implementation of the previous rules and maybe postpone the bonus payment deadline to the last day of the fourth month after closing the financial year on which the employees' rights are born.

Accessibility for the corporate executive: the corporate executive, and his/her spouse, are entitled, under some conditions, to benefit from the voluntary profit-sharing system in companies employing less than 50 people, as well as in companies employing between one and 250 people which apply an exceptional profit-sharing agreement ("accord dérogatoire de participation).

- **Savings plans:** **Collective saving plan for retirement ("Perco"):** In case of negotiations broke down concerning the implementation of a *Perco*, the employer can implement it unilaterally. In addition, the saving plan's regulations can provide the automatic subscription of the employees, as well as a first payment by the company, even in the absence of any employee's contribution.

Stock-options and shares: free allocations of stock-options and shares to the company representatives are only possible if all employees of the company benefit from the same advantage, as well as 90% of the employees of the French subsidiaries, or if a profit-sharing scheme ("accord d'intéressement") or an exceptional or voluntary profit-sharing agreement ("accord de participation dérogatoire ou volontaire") benefit to 90% at least of the employees of the French subsidiaries.

Reductions of social security contributions are depending on the wages negotiations

- As from January 1st, 2009, a company that doesn't start every year a negotiation concerning the employees' wages will lose part of his reductions during the first two years (- 10% per year) and definitely as from the third year. This obligation only concerns companies for which the annual negotiation on wages is compulsory.
- As from January 1st, 2011, reductions of social security contributions will be reduced for companies belonging to a professional branch in which the conventional minimum wage will stay under the legal minimum ("SMIC") during the past two years. This only concerns the "Fillon" reduction.

Annual increase of the legal minimum wage ("SMIC")

This annual increase will occur on January 1st, (and no more on July 1st), as from 2010.

Taj
Société d'avocats
181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : +33 1 40 88 20 50
Fax : +33 1 40 88 22 17
Véronique Béal-Child
vbealchild@taj.fr
Tel : +33 1 55 61 66 24

Malik Douaoui
mdouaoui@taj.fr
Tel : +33 1 40 88 25 26

81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : +33 4 72 43 37 85
Fax : +33 4 72 43 47 17

Nathalie Guézet
nguezet@taj.fr
Tel : +33 4 72 43 38 09

Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : +33 4 91 59 84 75
Fax : +33 4 91 59 84 79

Alex Bréa
abrea@taj.fr
Tel : +33 4 91 59 84 72

4, cours de Gource
33000 Bordeaux
Tel : +33 5 56 48 49 20
Fax : +33 5 56 48 49 25

Florian Becam
fbecam@taj.fr
Tel : +33 5 56 48 36 19

83, rue de Luxembourg
59777 Euralille
Tel : +33 3 20 14 94 20
Fax : +33 3 20 14 94 29

Stéphanie Vandalle
svandalle@taj.fr
Tel : +33 3 20 14 94 23