Lire cet article en ligne

Loi sur les revenus du travail n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 – Loi de financement de la sécurité sociale 2009 n°2008-1330 du 17 décembre 2008

L'actualité sociale est toujours dense en début d'année et elle apporte son lot de nouvelles dispositions dont nous présentons l'essentiel. La loi sur les revenus du travail peut avoir un réel intérêt pour les entreprises en matière d'épargne salariale et modifie fondamentalement le régime de la Participation aux résultats de l'entreprise en autorisant de manière pérenne le versement immédiat de la participation. La loi de financement de la sécurité sociale 2009 apporte quant à elle un assouplissement des conditions de cumul emploi-retraite et une nouvelle contribution à charge des employeurs, sans oublier la limitation pour l'employeur de procéder à la mise à le retraite d'office des salariés.

Nous examinons ci-après les principales dispositions issues de ces textes.

1. Loi sur les revenus du travail n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 :

a) La participation aux résultats de l'entreprise :

- Fin de l'obligation de blocage : Pour tous les exercices clos après la promulgation de la loi – et en conséquence pour tous les exercices clos au 31 décembre 2008 – les salariés pourront opter, lors de chaque attribution de participation, pour le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, dans un délai devant être fixé par un décret non publié à la date de rédaction de la présente. Les sommes ainsi versées seront assujetties à CSG/CRDS, exonérées de cotisations sociales, mais soumises à impôt sur le revenu.
- Ouverture de la participation aux chefs d'entreprise : dans les entreprises de moins de 50 salariés, les chefs d'entreprise mettant en place volontairement un accord de participation pourront en bénéficier. Les employeurs de 1 à 250 salariés pourront, dans le cadre d'un accord dérogatoire, bénéficier de la participation sur la partie excédant le montant correspondant à la formule légale.

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

b) L'intéressement :

- Les employeurs qui auront conclu un accord – ou un avenant à un accord en cours – avant le 30 juin 2009, pourront verser une prime exceptionnelle d'intéressement exonérée de cotisations sociales, mais soumises à CSG et CRDS, d'un montant maximum de 1.500 euros par salarié, sous réserve d'un versement avant le 30 septembre 2009 et dans un strict respect du principe de non substitution à un élément de rémunération.
- L'intéressement sera dorénavant ouvert aux chefs d'entreprises ayant un effectif compris entre 1 et 250 salariés (au lieu de 100 salariés).
- Les contrats d'intéressement pourront être reconduits par tacite reconduction dès lors que l'accord d'origine le prévoit et sous réserve d'une absence de demande de renégociation par l'une ou l'autre partie trois mois au moins avant l'échéance de l'accord.
- Un crédit d'impôt est créé au titre des contrats d'intéressement ou des avenants conclus entre la date de publication de la loi et le 31 décembre 2014. Il sera de 20% de l'augmentation des sommes distribuées au titre de l'intéressement.

c) Plans d'épargne :

- Les versements issus de la participation faits par un salarié sur un plan d'épargne sont désormais considérés comme versements volontaires et pourront, à ce titre, faire l'objet d'un abondement par l'employeur.
- Les entreprises disposant d'un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) depuis plus de trois ans (au lieu de cinq) devront ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).
- Un PERCO pourra être mis en place par décision unilatérale de l'employeur – sous certaines conditions dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise.

2. La loi de financement de la sécurité sociale 2009 n°2008-1330 du 17 décembre 2008 :

a) Le « forfait social » de 2% applicable au 1er janvier 2009 :

L'article 13 de la loi crée une nouvelle contribution à la charge des entreprises, assise sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations sociales mais assujettis à CSG, à l'exception des contributions patronales de prévoyance (déjà assujetties à la taxe prévoyance de 8%), des indemnités de rupture de contrat de travail et de mandat social (qui ont leur régime spécifique), de la contribution des employeurs aux chèques-vacances et des options de souscription ou d'achat d'actions et attributions gratuites d'actions (passibles d'une contribution spécifique depuis le 16 octobre 2007).

Seront notamment assujettis à ce forfait social :

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

– Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation et de leur supplément,

– L'abondement patronal au PEE et/ou PERCO,

– Les contributions patronales de retraite supplémentaire, à l'exception des contrats à prestations définies soumis à un régime propre.

b) Assujettissement intégral des indemnités de départ versées aux dirigeants supérieures à 1 million d'euros :

Les indemnités de rupture versées aux mandataires sociaux et dirigeants de sociétés supérieures à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 1.029.240 euros au titre de l'année 2009 seront intégralement soumises à cotisations sociales et à CSG et CRDS. Pour évaluer ce montant, toutes les indemnités doivent être prises en compte : indemnités liées à la rupture du contrat de travail comme celles liées à la cessation du mandat.

Les indemnités inférieures à ce plafond restent soumises aux règles générales applicables pour les indemnités de rupture versées hors Plan de Sauvegarde de l'Emploi, soit exonération de cotisations sociales et de CSG/CRDS à hauteur de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Pour la fraction supérieure, exonération de cotisations sociales mais assujettissement à CSG/CRDS dans la limite globale de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 205.848 euros en 2009, à hauteur du seuil le plus élevé entre 50% du montant total des indemnités versées ou deux fois le salaire annuel brut de l'année civile précédant la rupture. En cas de dépassement de ces seuils et plafond, seule la fraction excédentaire est assujettie.

c) Prise en charge obligatoire des frais de transport domicile-travail des salariés :

La loi généralise l'obligation de prise en charge de 50% des frais de transports collectifs exposés par les salariés pour leur trajet domicile-travail. Jusqu'alors réservée aux employeurs de la région parisienne, l'obligation est étendue à tous les employeurs et vise dorénavant les abonnements aux services de location de vélos.

Les sommes versées par l'entreprise seront totalement exonérées de cotisations sociales et non assujetties à l'impôt sur le revenu même si l'employeur va au-delà de la prise en charge obligatoire de 50%.

Pour les salariés n'ayant pas la possibilité de prendre les transports en commun, les entreprises pourront, par accord ou décision unilatérale selon les institutions représentatives en place au sein de l'entreprise, leur verser une participation aux frais de carburant qui sera exonérée dans la limite de 200 euros par an.

d) La mise à la retraite des salariés :

Jusqu'alors, l'entreprise avait la possibilité de mettre à la retraite tout salarié âgé d'au moins 65 ans. Elle devra dorénavant obtenir l'accord du salarié âgé de 65 ans à moins de 70 ans et ne retrouvera sa pleine liberté de mise à la retraite qu'au-delà des 70 ans du salarié.

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

La nouvelle procédure sera la suivante : l'employeur envisageant de mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à moins de 70 ans, doit lui demander trois mois avant son 65e anniversaire par écrit s'il envisage de faire valoir ses droits à la retraite. Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour répondre. Si le salarié répond négativement, ou si l'entreprise ne remplit pas la nouvelle formalité requise, elle ne pourra pas procéder à sa mise à la retraite pendant l'année à venir et devra répéter la procédure chaque année. Pour 2009, un dispositif transitoire est prévu : la mise à la retraite sera possible à condition d'interroger le salarié trois mois avant la date envisagée et s'il n'a pas manifesté son intention de poursuivre son activité dans le mois qui suit.

e) Accord ou plan d'action « Seniors » :

A compter du 1er janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés – ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés – seront assujetties à une pénalité égale à 1% de leur masse salariale à défaut d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'avoir établi un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés.

Ces mesures favorisant notamment le maintien dans l'emploi des salariés âgés pourront résulter d'un accord collectif étendu au sein de la branche professionnelle pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à un groupe dans cette tranche d'effectif).

f) Modification des conditions du cumul emploi-retraite :

Toute limitation au cumul emploi-retraite est supprimée dès la promulgation de la loi, dès lors que le bénéficiaire a fait liquider l'ensemble de ses pensions personnelles des régimes de base et des régimes complémentaires obligatoires.

Sont ainsi supprimées les limites applicables auparavant : celle du cumul de ressources d'une part et celle relative au délai de carence minimum de 6 mois avant de reprendre une activité chez le dernier employeur d'autre part.

g) Obligation de déclaration à l'URSSAF avant le 31 janvier 2009 de toute préretraite, cessation anticipée d'activité, mise à la retraite ainsi que tout licenciement ou rupture conventionnelle d'un salarié âgé de 55 ans et plus.

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

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

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

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

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

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

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