

02/09/2022

Note sur la loi pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative pour 2022

CETTE NOTE DONNE LES PRINCIPAUX POINTS A RETENIR DES MESURES PROPOSEES POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT POUR VOUS AIDER A PREPARER LES NAO DANS CE NOUVEAU CONTEXTE

UN CONTEXTE D'INFLATION MARQUE PAR LA FLAMBEE DE L'ENERGIE ET DES MATIERES PREMIERES, ET UNE PERTE IMPORTANTE DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES CADRES ET PROFESSIONS INTERMEDIAIRES

Dans un contexte d'inflation élevé depuis l'automne 2021, la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations. Le rythme d'accélération de la hausse des prix atteint des niveaux record (+ 6,1% en juillet, après +5,8% le mois précédent). Ce regain d'inflation, essentiellement lié à la flambée des prix de l'énergie (+28,5% sur un an en juillet) mais aussi des prix des matières premières en lien avec la situation géopolitique, risque de s'inscrire dans la durée, et de connaître des niveaux encore plus élevés. En effet, le gouvernement a annoncé la suppression de mesures telles que la ristourne à la pompe et le bouclier tarifaire d'ici la fin de l'année. Or, si le niveau d'inflation en France est aujourd'hui relativement moins élevé en comparaison à d'autres pays de la zone euro, en effet, c'est grâce à ces mesures budgétaires qui permettent de contenir artificiellement l'inflation de 1,5 point sur l'ensemble de l'année 2022 pour le gouvernement, et de 2, 1% d'après l'OFCE.

De plus, l'indice des prix à la consommation n'est pas l'indice du « coût de la vie ». En effet, ces dernières années, le pouvoir d'achat des ménages a été affaibli par le poids croissant d'un ensemble de dépenses qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indice des prix de l'INSEE, notamment celles liées à l'acquisition d'un logement¹ (considérées comme de l'investissement) et la montée des dépenses pré-engagées (loyers, emprunts, assurances, abonnement téléphonique, etc.). Ce phénomène alimente un différentiel croissant entre inflation calculée et perçue, ce qui impacte négativement le revenu disponible des ménages, avec des revalorisations salariales qui peinent à suivre l'augmentation du coût de la vie. En euros constants, sur les douze derniers mois observés à fin juin 2022, les salaires baissent respectivement de 2,3 %, 2,7 %, 3,6 % et 3,7 % pour chacune de ces catégories (employé, ouvrier, profession intermédiaire et cadre, [selon une étude de la DARES](#)).

Une [étude de l'INSEE](#) confirme sur longue période (entre 1996 et 2018) la moindre revalorisation des cadres et professions intermédiaires. Pour cause notamment, la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires et la structure de rémunération des cadres qui intègre une part variable liée à la performance individuelle ou collective plus forte que les autres catégories socioprofessionnelles. Les salaires des cadres subissent par conséquent davantage les chocs

¹ La BCE a admis dans sa [nouvelle stratégie de politique monétaire](#) que « l'inclusion des coûts des logements occupés par leur propriétaire dans l'IPCH permettrait de donner une meilleure estimation du taux d'inflation pertinent pour les ménages ».

conjuncturels. Alors qu'en 2002, il existait encore un écart entre le premier décile des cadres situé à 2,35 SMIC et le salaire médian des professions intermédiaires qui était de 2,15 SMIC, en 2019, ce premier niveau des cadres se trouve à 1,81 SMIC, un niveau désormais inférieur au salaire médian des professions intermédiaires qui est à 1,88 SMIC, ne récompensant plus suffisamment la prise de responsabilités.

Dans les branches, la persistance de minimas inférieurs au salaire minimum reste un véritable problème (selon les derniers chiffres, 120 branches soit 71% des branches couvrant plus de 5 000 salariés affichent une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC en vigueur). Cette situation entraîne un tassement de la hiérarchie des salaires dans les branches qui ne négocient pas l'ensemble des minimas. En effet, la non-répercussion de la revalorisation mécanique du SMIC (+5,9% entre mai 2021 et mai 2022), dans les grilles participe grandement au phénomène de resserrement de la hiérarchie des salaires. De nombreuses branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille, prévoyant des augmentations très faibles voire nulles pour les niveaux cadres.

La CFE-CGC alerte sur les conséquences de cette moindre revalorisation des cadres, en particulier en période de forte inflation, car la seule indexation du SMIC à l'indice des prix à la consommation sans répercussion sur les niveaux de salaires au-dessus, participe à aggraver ce phénomène de resserrement de la hiérarchie des salaires. Ainsi, la prise de responsabilités n'étant plus rémunérée à un niveau juste, il existe un risque important de déclassement et de désengagement des populations que nous représentons.

C'est pourquoi, la CFE-CGC appelle à la mise en place d'un véritable pacte de progression des schémas de rémunération, plutôt que des augmentations de salaires qui ciblent uniquement le bas de la distribution, et qui contribuent à cette compression de la hiérarchie des salaires. Ce pacte de progression salariale doit donner envie aux salariés de s'investir. L'idée est de permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans l'entreprise. Que son implication, sa montée en compétence et en qualification soient reconnus par une revalorisation de salaire négociée a minima.

LOI DU GOUVERNEMENT « PORTANT MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT » ET LOI DE FINANCES RECTIFICATIVES POUR 2022

C'est dans ce contexte que le gouvernement a présenté son projet de loi qui comporte un paquet de mesures, dont les principales sont présentées ci-dessous, destinées à répondre « en urgence » à cette problématique de perte de pouvoir d'achat.

- Revalorisation des retraites de base et des prestations sociales

En anticipation des revalorisations annuelles du 1^{er} janvier et du 1^{er} avril, l'article prévoit la revalorisation de 4% au 1^{er} juillet 2022, des prestations sociales (RSA, AAH, Aspa..), pensions de retraite et d'invalidité des régimes de base.

Position CFE-CGC :

Au regard du contexte inflationniste qui rogne particulièrement le pouvoir d'achat des ménages allocataires, la revalorisation des prestations sociales est aujourd'hui une nécessité. En parallèle, pour

préserver à minima le pouvoir d'achat des salariés et la cohésion sociale, il faut que les salaires suivent une dynamique similaire.

- « **Prime de partage de la valeur** »

L'article prévoit la création d'une prime de partage de la valeur à caractère pérenne, qui bénéficie d'un régime spécifique d'exonérations fiscales et sociales sur le modèle de la prime PEPA.

Cette prime ouverte à tous les salariés est exonérée de cotisations sociales à la charge de l'employeur et du salarié, dans la limite d'un montant de :

- 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile
- 6 000 euros si l'entreprise a signé un accord d'intéressement (toute taille d'entreprise confondue) ou de participation (pour les entreprises de moins de 50 salariés)

Au-delà de ces montants, les sommes versées sont réintégrées dans l'assiette des cotisations et impôts.

Au niveau fiscal, la prime est assujettie à l'impôt sur le revenu et soumise à CSG/CRDS.

Exceptionnellement, pour les sommes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (4 809,45€ brut), bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS.

Position CFE-CGC :

La problématique du pouvoir d'achat doit s'envisager sous l'angle des salaires, de leur revalorisation et d'un plus juste partage de la valeur ajoutée. La réponse apportée au travers d'une prime exceptionnelle en 2022 et 2023, et pérenne s'éloigne de l'objectif initial : venir compenser une perte de pouvoir d'achat. Face à une inflation structurelle comme celle que nous connaissons, la réponse adaptée est une valorisation du salaire fixe, clé de voûte de l'édifice de la rémunération.

Par ailleurs, cette prime s'inscrit dans une logique diamétralement opposée à celle de la loi Pacte. En venant concurrencer le développement de l'intéressement que l'on commençait à observer, c'est non seulement la dynamique collective associée à ces accords qui vont s'en trouver fragilisée, mais le développement de l'épargne salariale pourtant voulu auprès des TPE/PME. Rappelons que l'épargne salariale pèse près de 140 Md € (167 Md € avec l'épargne retraite) et finance une bonne partie de notre économie (seulement 13% sont en monétaire).

De plus, nous rappelons que le plafond d'exonération fiscal de cette prime (3 SMIC) qui a été en partie prolongé sur 2022 et 2023, exclut du dispositif certaines populations que nous représentons qui subissent pourtant depuis des années une perte de pouvoir d'achat importante (selon l'INSEE, entre 1996 et 2018, les cadres et professions intermédiaires sont les catégories socioprofessionnelles ayant connu le moins d'évolution de salaire).

Aussi, la compensation du non-prélèvement de cotisations sociales devra être financée (comme le prévoit la loi), et il est fort à craindre que ce soit les populations que nous représentons qui la financent via une hausse de l'impôt sur le revenu.

Le conseil d'Etat avait estimé dans son [avis](#) sur le projet de loi, que le seuil des 3 SMIC introduit par le texte soulève, compte tenu de l'absence de tout dispositif de lissage, une difficulté au regard du « principe d'égalité devant les charges publiques ».

Le Conseil d'Etat relève également que « l'effet de seuil pourra ainsi, en l'absence de dispositif de lissage, donner lieu à de sensibles inversions de la hiérarchie des rémunérations entre deux salariés qui, touchant la même prime, auraient des salaires de base placés de part et d'autre de ce seuil ».

Pour illustrer les observations du Conseil d'Etat, nous avons effectué le calcul dans le cas d'une personne imposée au taux marginal de 30%. Le versement de la prime pouvoir d'achat d'une valeur de 6.000 € entre deux personnes touchant une rémunération quasi semblable, mais de part et d'autre du seuil, engendre un écart important de 2.375 € (cf tableau ci-joint)

Les calculs suivants mettent en exergue les effets de seuil que génère l'existence de ce plafond à 3 SMIC :

IMPACT PRIME PARTAGE DE LA VALEUR EN 2022 ET 2023 SUR SALAIRE NET FISCAL SELON SALAIRE NET (< ou > 3 SMIC)*	< 3 SMIC	> 3 SMIC	Ecart	Salaire compensant manque à gagner
Salaire mensuel net	3 999 €	4 000 €	1 €	4 271 €
Salaire annuel net avt PPV	47 990 €	48 000 €	10 €	51 253 €
Impôt	6 879 €	6 882 €	3 €	7 760 €
Prime PPV (ex PEPA)	6 000 €	6 000 €	0 €	6 000 €
CSG/CRDS	0 €	-582 €	-582 €	-582 €
Imposition PPV (à 30% si célibat)	0 €	-1 800 €	-1 800 €	-1 800 €
Prime PPV net	6 000 €	3 618 €	-2 382 €	3 618 €
Salaire annuel net d'impôt	47 111 €	44 736 €	-2 375 €	47 111 €

* : Calcul de "l'inversion de la hiérarchie de rémunération entre 2 salariés touchant la même prime et placés de part et d'autre du seuil, posant pb au regard du "principe d'égalité devant les charges publiques" comme l'a souligné le Conseil d'Etat ds son avis

Aussi, la CFE-CGC, dans un esprit de pragmatisme, a porté un amendement visant à contrer cet effet de seuil en proposant la possibilité de toucher la prime partage de la valeur sous la forme d'un supplément d'intéressement pour permettre aux salariés au-dessus de 3 SMIC d'avoir une possibilité de défiscalisation.

En effet, il est nécessaire comme le souligne le Conseil d'Etat de rappeler que les dispositifs d'intéressement et de participation permettent également de contribuer à un plus juste partage de la valeur au sein des entreprises. Car, les dispositifs d'épargne salariale constituent aussi des leviers d'actions importants, et non exclusifs selon les revenus, pour permettre le versement de rémunérations exonérées de cotisations sociales ou de prélèvements fiscaux. Dès lors pour la CFE-CGC, il serait plus pertinent de faciliter le versement d'un supplément d'intéressement que d'installer un dispositif de prime.

Dans un contexte d'inflation aussi élevé, la priorité est à la revalorisation pérenne des salaires. Or, les mesures présentées par le gouvernement assises principalement sur un mécanisme incitatif d'exonérations de cotisations fragilisent l'avenir de nos systèmes sociaux. Aussi, nous vous conseillons dans le cadre des négociations salariales à venir, de privilégier autant que possible la revalorisation des salaires plutôt que le versement d'une prime désocialisée, qui ne peut répondre de manière pérenne à la problématique de perte de pouvoir d'achat des salariés. Il est par ailleurs

important d'anticiper dans vos négociations, une croissance plus élevée de l'inflation en 2023 en raison de la réserve d'inflation contenue par des mesures budgétaires (en particulier le bouclier tarifaire) qui prendront fin au 1^{er} janvier 2023 ([l'OFCE](#) a estimé cette réserve d'inflation à 2,1%).

- Dispositions relatives à l'intéressement

L'article prévoit :

- La possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) dans les entreprises de moins de 50 salariés en cas d'échec des négociations ;
- L'allongement de la durée maximale de l'accord d'intéressement de 3 à 5 ans ;
- La mise en place d'accords d'intéressement et de DUE types, dématérialisés sur le site de l'URSSAF ;
- La suppression du contrôle de forme effectué par les DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) pour raccourcir d'un mois les délais de contrôle des accords d'épargne salariale.
- L'ajout du congé paternité à la liste des périodes de congés considérés comme du temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de la répartition de l'intéressement entre les salariés.

Position CFE-CGC :

La CFE-CGC est favorable au développement de l'intéressement. Toutefois, les mesures destinées à favoriser son recours ne doivent pas se faire au détriment du dialogue social et de l'intérêt des salariés.

En effet, nous pensons que la mise en place d'un dispositif d'intéressement par DUE et l'allongement de la durée maximale de l'accord d'intéressement (de 3 à 5 ans), sont autant de mesures qui peuvent s'envisager uniquement dans le cas des très petites entreprises, dépourvues d'instances représentatives du personnel. Pour les autres, il faut laisser la place à la négociation en excluant toute possibilité de recourir à une DUE en cas d'échec des négociations, qui pourrait venir court-circuiter les échanges.

Par ailleurs, la CFE-CGC salue la mesure assimilant le congé de paternité comme du temps de présence en entreprise pour la répartition de l'intéressement.

Autres amendements portés par la CFE-CGC

Le premier chapitre de la loi s'appelant « Valorisation du travail et partage de la valeur », la CFE-CGC a également porté un amendement visant à valoriser le travail des ingénieurs, cadres et assimilés avec l'instauration d'un salaire minimal cadre, correspondant au plafond de la sécurité sociale. Un amendement pour inciter les accords de revalorisation des minimas de branches, a proposé de rendre obligatoire d'une part l'ouverture de négociation dans les 3 mois suivants la deuxième revalorisation annuelle du SMIC, et d'autre part de suspendre le bénéfice des allègements de cotisations patronales sur les salaires, si un accord n'était pas conclu dans les 6 mois suivant la deuxième revalorisation annuelle du SMIC.

La motivation de l'amendement insistait sur la nécessité de revaloriser l'ensemble de la grille y compris les minimas cadres, constatant que la non-répercussion de l'évolution du SMIC dans l'échelle des salaires participe à la compression des écarts entre les différents niveaux de la grille (comme le démontre l'étude récente de la Direction Générale du Travail), **avec un risque important de déclassement et de désengagement des populations de l'encadrement, qui voient leurs prises de responsabilités non valorisées, et pas suffisamment rémunérées.**

- Dispositions relatives à la prime de transport et au forfait mobilités durables

L'article prévoit pour les années 2022 et 2023 :

- Le relèvement du plafond commun au forfait mobilités durables et à la prime de transport de 500 à 700 euros ;
- Le doublement du plafond de prise en charge du carburant dans le cadre de la prime de transport défiscalisée versée par l'employeur (de 200 à 400 euros) ;
- L'élargissement des conditions d'éligibilité de la prime transport à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques » ;
- La possibilité de cumuler la prise en charge obligatoire de 50% de l'abonnement de transport en commun avec la prime de transport ;
- Le relèvement de 25% du seuil d'exonération d'impôt et de cotisations sociales associée à la prise en charge de l'abonnement de transports en commun ou de locations de vélos par l'employeur.

Position CFE-CGC :

Pour la CFE-CGC, mobiliser les dispositifs d'accompagnement de la mobilité des salariés répond à un véritable besoin dans un contexte d'inflation marqué par une forte augmentation des prix de l'énergie. Toutefois, il est important de pouvoir associer les enjeux de pouvoir d'achat à ceux de la transition énergétique, ce qui manque dans la disposition actuelle.

Pour transformer notre modèle économique vers un modèle vertueux, nous pensons que le levier des conditionnalités aux aides publiques doit être actionné (un amendement a été porté en ce sens).

Etant donné que le forfait mobilité durable est encore peu mobilisé aujourd'hui dans les entreprises (20% seulement) nous proposons de demander sa mise en place à 700 €, ainsi que le relèvement à 75% de la prise en charge de l'abonnement des transports en commun (un des postes qui a le plus

augmenté : + 17% sur un an) et de l'accompagner du chèque carburant à 400 € (destiné aux salariés empêchés de prendre les transports en commun). En effet, même si l'exonération n'est prévue que sur deux années, il sera difficile pour un employeur de ne pas prolonger cette prise en charge. Cette demande est à prioriser par rapport à une prime PPV, dans la mesure où l'exonération touche l'ensemble des salariés (non plafonnée à 3 SMIC) et elle est proportionnelle à l'inflation subie par chaque salarié sur un des postes les plus impactés par l'inflation.

Enfin, nous nous réjouissons de la possibilité offerte de cumuler la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des transports en commun avec la prime de transport, ceci afin d'encourager la multimodalité des trajets domicile-travail.

- Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

L'article prévoit une mesure temporaire permettant de lever exceptionnellement les conditions de déblocage des sommes placées au titre de l'épargne salariale. Le salarié pourra demander un seul et unique déblocage de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes, dans la limite de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux, d'ici le 31 décembre 2022.

Sont concernés par ce déblocage les droits acquis au titre de la participation et de l'intéressement, exceptés ceux affectés à des fonds investis dans des entreprises solidaires, et ceux placés dans un PERCO. Il est précisé que le déblocage des sommes placées en titre d'entreprise dans une SICAV ou un FCPE, devra faire l'objet d'un accord collectif.

Position CFE-CGC :

Si cette mesure s'inscrit dans une logique de soutien à court terme du pouvoir d'achat des salariés, nous ne pensons pas qu'elle est une réponse adaptée au contexte actuel.

Dans le rapport de la commission sociale, la motivation de l'amendement reconnaît que cette mesure est destinée à pallier le manque de rémunération des salariés : « le rapporteur considère que ces mesures permettront d'apporter un soutien immédiat aux salariés dont les revenus du travail sont insuffisants pour assumer le coût de certains biens ou services, dans un contexte de forte inflation » (p.69).

La liquidation des sommes épargnées par les salariés constitue ainsi un moyen de combler le manque de revalorisations salariales. Il est ainsi demandé au salarié de se financer lui-même sa propre perte de pouvoir d'achat (pour des besoins de consommation courante), en débloquent des sommes qui étaient destinées à financer des projets sur le long terme, et qui pourront lui faire défaut à l'avenir.

Pour la CFE-CGC, cette disposition n'est pas une mesure d'urgence pour le pouvoir d'achat, au contraire elle fragilise l'épargne que s'est constitué le salarié, et qui ne devrait en aucun cas venir compenser la perte de pouvoir d'achat subie face à la hausse des prix.

- Dispositions relatives aux Titres-restaurants

Ce qui est prévu :

- Jusqu'au 31 décembre 2023, l'utilisation des titres-restaurants s'ouvre à l'achat de tout produit alimentaire. Il était jusqu'à présent possible de régler uniquement avec des titres-restaurants la consommation d'un repas, de fruits et légumes ou de préparations alimentaires directement consommables (ou à réchauffer/décongeler).
- Les exonérations fiscales et sociales destinées à soutenir le financement par l'employeur de titres-restaurants sont revalorisées de 4% (5,92€ par titre-restaurant), ce qui correspond au niveau de la revalorisation anticipée des prestations sociales.

- Dispositions concernant le rachat de RTT

L'article prévoit la possibilité pour les employeurs de racheter des jours de RTT non pris acquis entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

Cette mesure concerne les salariés du privé qui en feraient la demande auprès de leur employeur, qui est libre d'accepter ou non. Peuvent en faire la demande les salariés qui bénéficient de jours de RTT en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur mettant en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

En revanche, les salariés au forfait-jours ainsi que les salariés dont l'entreprise propose un dispositif compte épargne temps, ne sont pas concernés par cette mesure.

Le rachat de ces RTT donne lieu à une majoration de salaire dans les mêmes conditions que pour les heures supplémentaires (sans que ces heures ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires), et ouvre droit à des exonérations d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Position CFE-CGC :

Nous ne pensons pas que le rachat par l'employeur des jours de RTT puisse permettre aux salariés d'augmenter significativement leur pouvoir d'achat. En revanche, ce dont on peut être sûr, c'est que cette mesure sera bénéfique pour les entreprises (qui par ce biais allègeront leur passif social), et entraînera une baisse significative du temps de repos, ce qui est de nature à mettre en danger la santé, physique et mentale, ainsi que la sécurité des salariés concernés.

Nous considérons que les modalités de rachat des jours de RTT, telles qu'elles sont fixées par le législateur, ne sont pas satisfaisantes. Il y a deux hypothèses :

- En l'absence d'accord collectif, le salarié bénéficie des mêmes taux de majoration applicables aux heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières heures, et 50 % pour les suivantes.
- En présence d'un accord collectif, le taux de majoration doit seulement respecter un minimum de 10 %. Même si un taux supérieur peut-être négocié, dans la pratique il dépasse rarement ce seuil.

Nous considérons que de telles majorations ne sont pas de nature à offrir de justes compensations pour les jours de travail supplémentaires réalisés par le salarié. Partant du principe que le salarié est rémunéré durant ses jours de congés, le fait d'y renoncer ne peut pas le conduire à gagner uniquement

10% sur sa rémunération, ou même 25% : il faut aller bien au-delà, à l'instar de la règle applicable pour le 1er mai (à savoir, le doublement de la rémunération).

Enfin, nous regrettons que la durée d'application de ce dispositif ait été repoussée jusqu'à fin 2025, compte tenu des potentielles conséquences dommageables sur la santé des salariés et de l'absence de garanties satisfaisantes en termes de pouvoir d'achat.

Par ailleurs, nous alertons les militants sur les conséquences possibles du texte sur les organisations syndicales. En effet, il est écrit « **Par dérogation** au titre II du livre I^{er} de la troisième partie **du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, le salarié**, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 ». Cela signifie qu'il est reconnu implicitement que le salarié dans une relation bilatérale avec l'employeur peut déroger au code du travail et aux accords collectifs. On peut y lire le début d'une désintermédiation des organisations syndicales.

En conclusion et au-delà de cette alerte pour les organisations syndicales, pour la CFE-CGC, le rachat des jours de RTT par l'employeur revient à un pouvoir d'achat autofinancé par le salarié. La relation directe entre l'employeur et le salarié prévue par la loi, fait peser sur le salarié un risque sur la valorisation de la majoration des jours de repos, voire un risque sur sa santé.

- **Dispositions concernant les heures supplémentaires**

L'article prévoit :

- Le relèvement, de manière pérenne, du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés, de 5 000 euros à 7 500 euros, à compter du 1^{er} janvier 2022.
- La réduction des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 à 249 salariés (les plus petites bénéficient déjà d'allègements). Le montant de cette déduction forfaitaire des cotisations patronales sera fixé par décret.

Position CFE-CGC :

La CFE-CGC n'est pas favorable à la défiscalisation des heures supplémentaires, et en conséquence à une modification du plafond. Nous notons que cette mesure de défiscalisation s'inscrit désormais dans une démarche pérenne (et non temporaire), avec une accentuation de la réduction des cotisations patronales dans certaines entreprises. La CFE-CGC n'est pas en phase avec ces mesures qui auront nécessairement un impact sur l'emploi, et donc sur le pouvoir d'achat des travailleurs en recherche d'emploi.

Si l'objectif d'accroître le pouvoir d'achat des salariés appelés à effectuer des heures supplémentaires, peut de prime abord être intéressant pour eux, la CFE-CGC tient à prendre en considération dans son analyse les impacts globaux, à savoir les effets sur les finances publiques et à mesurer les effets sur l'emploi et la croissance.

Or, déjà en 2007, le rapport du comité d'évaluation de l'impact de la loi TEPA (première loi à avoir mis en œuvre cette mesure d'exonération des heures supplémentaires) avait observé un impact positif à court terme en ce qui concerne le gain de pouvoir d'achat, mais pointé sur le moyen et long terme « *une dépense peu efficace, financée par un surcroît de dette publique* » (la mesure avait coûté près de 5 Mds € en 2012 : 3,5 pour les exonérations de cotisations sociales et 1,4 pour l'exonération d'impôt sur le revenu). Le comité d'évaluation avait en outre souligné les « effets d'aubaine » le conduisant à s'interroger : « Cette heure supplémentaire est en effet l'heure où la marge de l'entreprise est généralement maximale. Dans un contexte de sous-emploi persistant, plutôt que de subventionner la « dernière heure », ne conviendrait-il pas de faciliter l'embauche de salariés supplémentaires – la « première heure » ? »

Une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) de janvier 2018 avait, elle aussi, noté un effet positif relatif à la hausse du pouvoir d'achat des salariés, mais un effet négatif pour l'emploi, incitant les entreprises à allonger la durée du travail et donc à favoriser les salariés en place plutôt que l'embauche de nouveaux salariés. En combinant les deux effets positifs et négatifs, l'étude de l'OFCE concluait à un impact global négatif avec la destruction de 30.000 emplois.

En se basant sur ces études d'évaluation qui analysent l'ensemble des différents aspects, on peut conclure que malgré l'impact favorable à court terme sur le pouvoir d'achat, la mesure de défiscalisation des heures supplémentaires n'offre pas collectivement et sur la durée un effet positif pour les salariés au regard des impacts défavorables qu'elle induit tant sur l'emploi que sur les finances publiques.