



Flash Info – ACTUALITES SOCIALES DE LA RENTREE

Le pouvoir d'achat est à la une de la rentrée. L'inflation n'a jamais été à un niveau aussi élevé. C'est pourquoi des mesures sont envisagées afin de protéger le pouvoir d'achat des Français.

La première conséquence directe de la reprise de l'inflation, c'est la revalorisation du SMIC en cours d'année. Le SMIC a ainsi été revalorisé à quatre reprises en moins d'un an (octobre 2021, traditionnelle augmentation de janvier 2022, mai 2022 puis août 2022). Le taux horaire du SMIC brut est de 11,07 € au 1er août 2022.

Plus globalement, le Parlement a voté pendant l'été une série de mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés, auxquelles cette note info est très largement consacré : prime de partage de la valeur, déblocage anticipé exceptionnel de la participation et de l'intéressement, possibilité de monétiser des jours de RTT (sous réserve de l'accord de l'employeur), relèvement du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires, assouplissement des règles d'exonération de la prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail, dispositions visant à favoriser le développement de l'intéressement, notamment.

Pour la plupart, ces mesures illustrent le difficile équilibre que semble rechercher le gouvernement entre limitation des contraintes (pour ne pas pénaliser l'emploi ni fragiliser des entreprises qui le sont déjà pour certaines) et mesures suffisamment incitatives pour amener les employeurs qui le peuvent à en faire bénéficier leurs salariés.

* * *



La prime « Macron » devient la Prime de Partage de Valeur (PPV)

L'article 1er de la loi du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » **pérennise** la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), mais celle-ci est dorénavant dénommée **prime de partage de la valeur** (PPV).

La prime de partage de la valeur peut être versée **à partir du 1er juillet 2022** . Son versement demeure facultatif. Le principe de non-substitution à d'autres éléments de rémunération demeure.

La prime de partage de la valeur diffère de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat principalement par son régime social et fiscal. Les plafonds d'exonération sont triplés. Ils sont fixés à **3 000 € par bénéficiaire et par année civile** , et à 6 000 € pour certains employeurs (entreprise ayant conclu un accord d'intéressement et associations/fondations d'utilité publique ou d'intérêt général).

Seules les primes versées du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuel brut sont exonérées à la fois de cotisations, de CSG et de CRDS et d'impôt sur le revenu. Les primes versées aux salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 SMIC annuel brut, quelle que soit la date de versement, ainsi que toutes les primes, quel que soit leur montant, versées à compter du 1er janvier 2024, seront exonérées de cotisations, mais assujetties à CSG/CRDS, à l'impôt sur le revenu et, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social.

➤ Salariés éligibles à la PPV...

Sont éligibles tous les salariés titulaires d'un contrat de travail :

- A la date de versement de la prime
- A la date de signature de Décision Unilatérale prévoyant les modalités de versement de la prime

Les apprentis et les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail sont éligibles à la prime comme les autres salariés.

➤ Montant et modulation du montant de la PPV

Le montant de la prime est déterminé librement par l'employeur. Le montant peut être inférieur ou supérieur au seuil d'exonération de 3000 € ou 6000 € (s'il est supérieur, la fraction excédentaire sera soumise à cotisations et imposable

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des seuls critères suivants, qui peuvent être combinés entre eux :

- La rémunération
- Le niveau de classification
- L'ancienneté dans l'entreprise
- La durée du travail contractuelle
- La durée de présence effective* pendant l'année écoulée

 Tout autre critère de modulation est exclu.

** les congés suivants sont assimilés à des périodes de présence effective : congé maternité/adoption/paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale, absence dans le cadre de dons de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut donc être réduite à raison de cette absence.*

* * *



➤ Principe de non substitution

La prime de partage de la valeur ne peut pas se substituer à des primes ou des augmentations de salaire prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

➤ Mise en place de la PPV

La prime de partage de la valeur peut être mise en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe (dans ce cas, l'accord de groupe s'impose aux filiales), conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement. L'accord mettant en place la prime doit être déposé auprès de la DDETS.

La prime peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur consulte le CSE, s'il existe, avant le versement de la prime.

L'accord ou la décision unilatérale détermine le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond de rémunération retenu et les conditions de la modulation du niveau de la prime entre les salariés.

 *L'équipe du pôle social se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans la rédaction de la Décision Unilatérale.*

Titres restaurant et indemnités de repas

La loi augmente entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2022, le plafond d'exonération fiscal et social de la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant qui passe de 5.69 e à 5.92 €. Cette mesure vise à anticiper l'augmentation qui devait avoir lieu à compter du 1er janvier 2023 en incitant les employeurs ayant déjà atteint le plafond à relever leur participation.

Le plafond d'exonération des indemnités de frais professionnels de repas versés par les employeurs à leurs salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires pour prendre leur repas serait revalorisé à compter de septembre 2022. Le taux de cette revalorisation serait fixé par arrêté et sera, au plus, de 4%.

Défiscalisation des heures supplémentaires

Le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu des sommes versées en raison des heures supplémentaires ou complémentaires est réhaussé passant de 5 000 € à 7 500 € par salarié. Il s'agit d'une mesure pérenne, qui s'applique aux heures supplémentaires ou complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2022. Le montant du plafond de 7 500 € est exprimé en net imposable.

* * *

Monétisation des JRTT

Un dispositif temporaire de rachat de JRTT s'applique aux jours de repos acquis entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025. Il permet aux salariés, sous réserve de l'accord de leur employeur, de renoncer à des jours de repos en vue d'obtenir une majoration de rémunération bénéficiant d'un régime fiscal et social de faveur.

La majoration de salaire versée en contrepartie est au moins égale à celle applicable à la première heure supplémentaire (soit 25 % à défaut d'accord d'entreprise ou de branche prévoyant un taux différent, sans pouvoir être inférieur à 10 %).

Cette rémunération complémentaire majorée bénéficiera alors du même régime de faveur que celui qui est applicable aux heures supplémentaires. Elle pourra donc bénéficier de la réduction de cotisations salariales, de l'exonération d'impôt sur le revenu et enfin de la déduction forfaitaire sur les cotisations patronales.

Prime transport et forfait mobilité durable

➤ Exonération fiscale et sociale de la prime transport et du forfait mobilités durables

	Régime classique	Régime applicable en 2022 et 2023
Plafond d'exonération	500 € / an / salarié (maximum 200 € frais de carburant)	700 € / an / salarié (maximum 400 € frais de carburant)

➤ Exonération fiscale et sociale de la prime transport et du forfait mobilités durables

	Régime classique	Régime applicable en 2022 et 2023
Conditions de mise en place	Mise en œuvre facultative	Mise en œuvre facultative
	Ne peut être versée qu'aux salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel	Peut être versée aux salariés utilisant leur véhicule personnel par convenance
	Non cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics	Cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics

➤ Exonération fiscale et sociale de la prime transport et du forfait mobilités durables

	Régime classique	Régime applicable en 2022 et 2023
Prise en charge obligatoire	Remboursement obligatoire à hauteur de 50 % du coût de l'abonnement Prise en charge obligatoire exonérée de cotisations, CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu	
Prise en charge facultative	<p>En cas de prise en charge facultative au-delà de 50 %⁵ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exonérée de cotisations sociales et de CSG-CRDS (en cas de résidence dans une région différente du lieu de travail, l'exonération est accordée si l'éloignement du domicile du salarié ne relève pas d'une convenance personnelle) - Assujettie à impôt sur le revenu 	<p>En cas de prise en charge facultative jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exonérée de cotisations sociales, CSG-CRDS et impôt sur le revenu <p>En cas de prise en charge facultative au-delà de 75 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exonérée de cotisations sociales et de CSG-CRDS (en cas de résidence dans une région différente du lieu de travail, l'exonération est accordée si l'éloignement du domicile du salarié ne relève pas d'une convenance personnelle) - Assujettie à impôt sur le revenu

➤ Cumul du forfait mobilités durables et du remboursement des frais d'abonnements aux transports publics

	Régime antérieur	Nouveau régime pérenne ⁶ (À compter du 1 ^{er} janvier 2022)
Plafond maximum d'exonération en cas de cumul	<p>600 € / an / salarié</p> <p>(ou du montant de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics si elle est plus élevée)</p>	<p>800 € / an / salarié</p> <p>(ou du montant de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics si elle est plus élevée)</p>

☰ La mobilité durable est un atout pour l'attractivité de votre entreprise. L'équipe du pôle social se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans la mise en œuvre d'un forfait mobilités.



Fin des mesures Covid-19 au 1^{er} août 2022

➤ Mesures sanitaires applicables en entreprise

- Pas de reconduction du régime juridique de gestion de crise sanitaire
- Fin de la possibilité pour le gouvernement de réactiver le port du masque obligatoire et le passe sanitaire dans les lieux accueillant du public
- Fin de l'obligation vaccinale pour le personnel soignants

➤ Activité partielle spécifique

Fin de l'application du dispositif d'activité partielle pour les parents devant garder leur enfant.

Mesures Covid-19 applicables jusqu'au 31 décembre 2022

➤ Contrat d'apprentissage et de professionnalisation

- Aide unique exceptionnelle pour l'employeur pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 (5000 € ou 8000 € selon l'âge)
- Aide pour l'employeur pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^e novembre 2021 et le 31 décembre 2022 avec des chômeurs de longue durée d'au moins 30 ans.

➤ Emplois francs

Aide de 5000 € par an sur 3 ans en cas de CDI ou de 2500 € sur 2 ans pour un CDD d'au moins 6 mois avec un personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville et demandeur d'emploi.

➤ Indemnisation maladie complémentaire versée par l'employeur

Une ordonnance publiée le 1^{er} septembre 2022 aligne la durée d'application du volet « indemnisation complémentaire employeur » des arrêts dérogatoires covid-19 sur celle des indemnités journalières sécurité sociale. Les dispositions dérogatoires en matière de maintien de salaire par l'employeur s'applique donc jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

➤ Activité partielle

Mise en place pour certains cas : personnes vulnérables, salariés protégés, etc.

* * *

Vers une facilitation accrue du recours à l'intéressement

➤ Favoriser le recours à l'intéressement par Décision Unilatérale

La loi étend la possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale aux entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche et dépourvues de DS et CSE

➤ Favoriser la mise en place durable de l'intéressement

Actuellement la durée d'un dispositif d'intéressement est comprise entre 1 et 3 ans. Elle est dorénavant allongée à 5 ans.

➤ Sécuriser plus facilement le régime social et fiscal de faveur de l'intéressement

- Création d'une procédure qui permettrait de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions en vigueur.
- Afin d'accélérer la procédure, il est prévu que le contrôle soit réalisé pour le 1^{er} exercice, uniquement par les organismes de recouvrement et dans un délai maximal de 3 mois suivant le dépôt de l'accord ou de la DU.

Création d'un cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

➤ Sommes pouvant être débloquées

Les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation placées avant le 1er janvier 2022 sur un plan d'épargne salariale .

➤ Date limite de déblocage

Le bénéficiaire peut demander le déblocage de tout ou partie des sommes placées jusqu'au 31 décembre 2022. Il est procédé à ce déblocage en une seule fois.

➤ Justificatif du déblocage

Financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services. Obligation pour le bénéficiaire de tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées. Aucun justificatif n'est à fournir à l'employeur ou à l'organisme gestionnaire.

➤ Montant maximal du déblocage

10 000 € (montant net de prélèvements sociaux). Prise en compte de la valeur des droits au jour du déblocage.

➤ Traitement social et fiscal des sommes débloquées

Exonération de cotisations sociales, d'impôt sur le revenu et assujettissement à la CSG/CRDS.

* * *

➤ Obligations de l'employeur

Obligation d'information des bénéficiaires de la possibilité de déblocage au plus tard le 15 octobre 2022. L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées. *Annexe : Modèle de note d'information à communiquer aux salariés.*

Bonus-malus chômage

Le bonus-malus s'appliquera pour la première fois à compter du mois du 1^{er} Septembre 2022. L'objectif du dispositif bonus-malus est de lutter contre le recours abusif aux contrats courts en incitant les entreprises à proposer des contrats de travail plus longs en privilégiant les embauches en CDI. Le taux de la cotisation patronale chômage sera minoré ou majoré pour les employeurs d'au moins 11 salariés appartenant à certains secteurs d'activité et dont le taux de séparation est supérieur à 150% c'est-à-dire qui génère 1.5 fois plus d'inscriptions au pôle emploi que son effectif.

Le taux de la cotisation chômage variera entre 3 % et 5,05 %. Les entreprises concernées par le bonus-malus ont été informées par courriel ou courrier de l'URSSAF ou de la MSA en juillet 2021.

➤ Liste des secteurs concernés et fixée par un arrêté du 28 juin 2021

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA) ;
- Transports et entreposage (code NAF : HZ) ;
- Hébergement et restauration (code NAF : IZ) ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie (code NAF : CC) ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG) ;
- Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ) ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC).

Compte tenu de la crise sanitaire, les secteurs les plus touchés sont dans un premier temps exclus de l'application du bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2022. Cela les concerne les entreprises du secteur : hébergement et restauration », ainsi qu'à l'ensemble des entreprises des secteurs « transports et entreposage », « fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques »

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets abordés dans la présente note d'information.

Non exhaustif. Cette note d'information n'a pas vocation à remplacer une étude personnalisée.

* * *