



C'est la Rentrée : nouvelles mesures sociales et fiscales

La **Loi de finances rectificative** (n° 2022-1157 du 16 août 2022) et la **loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** (n° 2022-1158 du 16 août 2022) prévoient de nombreuses mesures sociales et fiscales pour les salariés.

Nous vous proposons un tour d'horizon.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Mesure phare du nouveau dispositif, elle remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) avec quelques ajustements :

- plafond fixé à 3.000 € qui peut être porté à 6.000 € pour les entreprises qui appliquent un accord d'intéressement ou pour celles de moins de 50 salariés qui appliquent volontairement un accord de participation,
- possibilité de moduler le montant de la prime entre les bénéficiaires en fonction de l'ancienneté,
- régime social de faveur pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2023 : exonération de toutes les cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Pour les bénéficiaires dont la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois est de 3 Smic et plus : exonération des cotisations sociales mais application de la CSG, du forfait social (entreprises de 250 salariés et plus) et de l'impôt sur le revenu.

Les sommes versées à compter du 1er janvier 2024 seront soumises à la CSG CRDS, au forfait social (pour entreprises de 250 salariés et plus) et à l'impôt sur le revenu.

Pour avoir plus de précisions nous vous invitons à consulter notre circulaire du 22 août dernier ([2022-08-22-Loi-pour-la-partage-de-la-valeur-1.pdf \(talenz.fr\)](#))

MONÉTISATION DES JOURS DE RTT

Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et indépendamment de ce que prévoient les dispositions conventionnelles, un **salarié peut demander** à son employeur



de **renoncer** à tout ou partie des **journées ou demi-journées de repos** acquises au titre des périodes postérieures au **1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025**, en application d'un accord d'aménagement du temps de travail. L'**accord de l'employeur** est obligatoire.

Ces journées ou demi-journées donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable à la première heure supplémentaire dans l'entreprise. Les heures correspondantes **ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires**.

Comme pour les heures supplémentaires, la rémunération de ces journées ou demi-journées ouvre droit à :

- la réduction de cotisations salariales prévue par l'article L 241-17 du code de la sécurité sociale,
- l'exonération d'impôt sur le revenu prévue par l'article 81 quater du code général des impôts,
- la déduction forfaitaire de cotisations patronales, sous condition d'effectif (cf. ci-après).

[référence : [article 5](#) de la LFR]

EXTENSION DU REGIME DE REDUCTION DE COTISATIONS SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

RAPPEL DU REGIME

Actuellement les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'une réduction de cotisations patronales de 1,50 € pour chaque heure supplémentaire réglée. Cette déduction est fixée à 10,50 € pour chaque jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jour par an.

EXTENSION DU REGIME

A compter du **1^{er} octobre 2022**, ce dispositif est étendu aux **entreprises de 20 à moins de 250 salariés**. Un décret devrait fixer les modalités d'application et le montant de la déduction (très certainement 0,50 € par heure supplémentaire).

POUR QUELLES HEURES

Cette déduction forfaitaire s'applique :

- aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail,
- aux heures supplémentaires effectuées au-delà de 1.607 heures par an pour les salariés en forfait annuel en heures ou relevant d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année,
- aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures pour les salariés relevant d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période inférieure ou supérieure à un an,
- aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel pour les besoins de la vie personnelle,
- aux jours travaillés au-delà de 218 jours par an pour les salariés en forfait jours.



Les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à cette déduction forfaitaire.

[référence : article 2 de la loi Pouvoir d'achat]

HAUSSE DU PLAFOND DE DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La limite d'exonération d'impôt des heures supplémentaires passe de 5.000 € à **7.500 €** à partir du **1^{er} janvier 2022**. (soit l'équivalent de 8.037 € brut).

Cette mesure sera **également applicable en 2023**.

[référence : article 4 de loi de finances rectificative]

TITRES-RESTAURANT

La limite d'exonération de la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant est portée à **5,92 €** (contre 5,69 €) ; ce qui permet de fixer la valeur faciale du titre à 11,84 € [référence : Loi de finances rectificatives article 1]

Par ailleurs, l'**utilisation** des titres-restaurant est **élargie à l'acquisition de tout produit alimentaire**, qu'il soit directement ou non directement consommable [référence : Loi pouvoir d'achat article 6].

Enfin, Bruno LEMAIRE a annoncé que le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant serait porté à 25 €, sans préciser la date d'application de cette mesure.

INDEMNITES REPAS

La **limite d'exonération** des allocations forfaitaires de frais de repas sera **revalorisée** à compter du **1^{er} septembre 2022**. Le taux de revalorisation doit être fixé par arrêté ministériel.

DEBLOCAGE ANTICIPE DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT

D'ici au 31 décembre 2022, l'épargnant peut demander à **débloquer ses fonds** – jusqu'à 10 000 € – même si les cinq ans ne sont pas atteints et même s'il n'entre pas dans les



cas de déblocage anticipé habituels. La demande de déblocage doit être faite en une seule fois.

Toutefois, ne sont déblocables que les **sommes placées sur un PEE avant le 1^{er} janvier 2022** au titre de la **participation** et de l'**intéressement**. Les sommes issues de l'abondement n'ouvrent pas droit à ce régime d'exception.

L'employeur doit informer les bénéficiaires de ce nouveau droit à déblocage dans les 2 mois de la promulgation de la loi, soit **au plus tard le 16 octobre 2022**.

L'organisme teneur des fonds, ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de ce dispositif.

Enfin, la loi précise que l'argent débloqué doit servir à "*financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services*" et que le bénéficiaire doit conserver "*les justificatifs attestant l'usage des sommes débloquées*".

EVOLUTION DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

ELARGISSEMENT DE LA POSSIBILITE DE MISE EN PLACE UNILATERALE

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de CSE et de délégué syndical, l'intéressement peut être mis en place dans le cadre d'une **décision unilatérale de l'employeur** et non uniquement dans le cadre d'un accord collectif.

Cette possibilité est **élargie aux entreprises de moins de 50 salariés** qui ne sont pas couvertes par un accord de branche prévoyant un dispositif d'intéressement et qui sont dans le cas de figure suivant :

- l'entreprise est dépourvue de CSE et de délégué syndical,
- l'entreprise est dotée d'un CSE ou d'un délégué syndical, et au terme d'une négociation aucun accord d'intéressement n'a pu être conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

DUREE PORTEE A 5 ANS

La **durée maximale** d'un accord d'intéressement, qu'il soit mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, est **portée à 5 ans**.

Sa **durée minimale** reste fixée à **1 an**.

PRISE EN COMPTE DU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (25 jours calendaires ou 32 en cas de naissances multiples) est désormais **assimilé à de la présence** pour le calcul des droits à intéressement.



HAUSSE DU PLAFOND DE FINANCEMENT DE SERVICES A LA PERSONNE

Le **montant maximal** de l'aide octroyée aux salariés par l'employeur ou le CSE pour faciliter l'accès à des services d'aide à la personne est revalorisé à **2.265 €**, contre 1.830 € actuellement.

Cette nouvelle limite est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Au titre des années **2022 et 2023**, la **limite d'exonération** d'impôt sur le revenu de la "**prime transport**" et du **forfait mobilité durable** est relevée à **700 €** par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant.

Ces plafonds sont également retenus pour l'application des **exonérations de cotisations sociales** et de **CSG CRDS**.

COVID 19 : LES MESURES QUI PERDURENT

ACTIVITE PARTIELLE PERSONNES VULNERABLES

Le dispositif d'activité partielle applicable aux personnes "vulnérables", qui devait prendre fin le 31 juillet 2022, a été maintenu à l'identique au cours du mois d'août 2022.

Dans le cadre de la loi de finances rectificative, la **mesure** est **reconduite du 1er septembre 2022 au 31 janvier 2023** au plus tard.

Toutefois, cette reconduction se traduit par une diminution de la prise en charge par l'Etat :

- **indemnité** d'activité partielle (**versée par l'employeur**) : **70 %** du taux horaire brut (sans changement)
- **allocation** d'activité partielle (**remboursée par l'Etat**) : **60 %** du taux horaire brut (contre 70 % auparavant)

La liste des "*personnes vulnérables*" devrait également être modifiée.

ARRETS DEROGATOIRES

Le volet "**indemnisation complémentaire de l'employeur**" au titre des arrêts Covid, qui devait prendre fin le 31 juillet 2022, a été **prolongé** à compter du **1^{er} août 2022** jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard jusqu'au **31 décembre 2022**.

Pour rappel, peut bénéficier de cette mesure :

- les salariés symptomatiques au covid-19, à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail ;
- les salariés positifs au covid-19 empêchés de télétravailler ;



- les parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, positif au covid-19 (un seul des parents peut bénéficier du dispositif des arrêts dérogatoires)..

Sous réserve qu'il ne puisse pas télétravailler.

L'arrêt dérogatoire est délivré par l'assurance maladie après déclaration en ligne par le salarié.

REVALORISATION DU SMIC

Depuis le **1^{er} août 2022** le Smic horaire est fixé à **11,07 €** soit **1.678,95 € par mois** pour un salarié à temps complet.

Cette revalorisation entraîne des conséquences sur les montants applicables dans le cadre de l'activité partielle :

- **indemnité** d'activité partielle (**versée par l'employeur**) : **70 %** du taux horaire brut avec un **minimum de 8,76 €**,
- **allocation** d'activité partielle (**remboursée par l'Etat**) : **36 %** du taux horaire brut avec un **minimum de 7,88 €**.

Le **minimum garanti**, qui sert de référence en matière de cotisations pour l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature repas dans les hôtels-café-restaurants, est relevé de 3,86 € à **3,94 €**.

Nous vous invitons à joindre votre interlocuteur habituel pour toute question.