

Septembre 2022

# Les diverses mesures sociales en faveur du pouvoir d'achat

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative pour 2022 ont été publiées au Journal Officiel le 17 août 2022. Elles portent les différentes mesures prévues par le gouvernement pour protéger le pouvoir d'achat des Français. En matière sociale, outre la « Prime de partage de la valeur » (voir fiche dédiée), différentes autres mesures concernent les employeurs et les salariés.

## Heures supplémentaires

La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit la hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires (salariés à temps partiel) réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce plafond, exprimé en net imposable, passe de 5 000 € par an à 7 500 € par an (soit 8 037 € en brut). Cette disposition concerne également, pour les salariés en forfaits jours, les jours travaillés au-delà de 218 jours par an en application du dispositif de renonciation à des jours de repos.

En matière de cotisations sociales, les entreprises de 20 à moins de 250 salariés vont pouvoir bénéficier d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022. Cette disposition concerne également les jours supplémentaires travaillés au-delà de 218 jours pour les salariés en forfait jours, mais elle ne concerne pas les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Le montant de cette déduction sera fixé par décret à paraître. Pour la renonciation à 1 jour de repos pour les salariés relevant d'une convention de forfait en jours, le montant de la réduction s'élèvera à 7 fois le montant prévu pour 1 heure supplémentaire.

Le bénéfice de la déduction est soumis aux conditions suivantes : rémunération de l'heure supplémentaire au moins comme une heure normale, respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, non substitution de la rémunération des heures supplémentaires à d'autres éléments de rémunération, respect du règlement européen sur les aides de minimis, mise à la disposition des agents de l'URSSAF d'un document en vue du contrôle de l'application du dispositif.

La déduction sera imputée sur les charges dues par les employeurs au titre des majorations salariales liées aux heures supplémentaires payées pour chaque salarié concerné et ne pourra pas dépasser ce montant.

## Jours de repos ou de RTT

De manière dérogatoire, la loi de finances rectificative permet aux salariés de pouvoir, temporairement, monétiser des jours de repos ou de RTT non pris.

Ainsi, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos acquises en application soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008 et maintenu, soit d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Seuls les jours de repos acquis du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025, dans le cadre de ces dispositifs, peuvent donner lieu à rachat.

Ces jours de repos travaillés, doivent donner 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.

Les rémunérations versées aux salariés à la suite de la monétisation des jours de repos ou de RTT ouvrent droit au bénéfice de la réduction de cotisations salariales, de la déduction forfaitaire de cotisations patronales (entreprise de moins de 20 salariés) et de l'exonération d'impôt sur le revenu, prévues pour les heures supplémentaires.

# Les diverses mesures sociales en faveur du pouvoir d'achat

## Frais de transport domicile-lieu de travail

La loi de finances rectificative pour 2022, encourage pour 2022 et 2023, la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement domicile-lieu de travail en adaptant les 3 dispositifs existants :

- La prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement aux transports publics,

- La prime transport, facultative, pour la prise en charge des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule,
- Le forfait mobilité durable, facultatif, pour la prise en charge des frais de transport au moyen de transports alternatifs moins polluants (vélo, trottinette, covoiturage).

	Dispositions avant la loi de finances rectificative pour 2022	Dispositions après la loi de finances rectificative pour 2022
<p>Prise en charge obligatoire de 50 % des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</p> <p>Prise en charge facultative au-delà.</p>	<p>Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50 % des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire).</p> <p>Au-delà (prise en charge facultative), tolérance sous conditions pour l'exonération sociale et pas d'exonération fiscale.</p>	<p>Exonération fiscale et sociale à hauteur de 50 % des frais d'abonnement (prise en charge obligatoire).</p> <p>Au-delà (prise en charge facultative), pour 2022 et 2023, exonération fiscale et sociale dans la limite de 25 % des frais d'abonnement.</p> <p>(Ainsi la prise en charge peut être exonérée totalement jusqu'à 75 % de la valeur de l'abonnement).</p>
<p>Prime de transport (facultatif)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concerne les salariés contraints d'utiliser leur véhicule (pas de transport en commun, horaire de travail non compatible avec les transports en commun)</li> <li>- Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> <li>- Pas de cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</li> </ul>	<p>Pour 2022 et 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concerne l'ensemble des salariés.</li> <li>- Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 700 € par salarié et par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</li> <li>- Cumul possible avec la prise en charge obligatoire des abonnements aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</li> </ul>
<p>Forfait mobilité durable (facultatif)</p>	<p>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 500 € par salarié et par an.</p>	<p>Pour 2022 et 2023 :</p> <p>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 700 € par salarié et par an.</p>
<p>Cumul prime de transport et forfait mobilité durable (facultatif)</p>	<p>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant.</p>	<p>Pour 2022 et 2023 : Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 700 € par salarié et par an (900 € en outre-mer), dont 400 € (600 € en outre-mer) maximum pour les frais de carburant (essence, diesel).</p>
<p>Cumul forfait mobilité durable et prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou aux services publics de location de vélos.</p>	<p>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 600 € par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 600 €.</p>	<p>Dès 2022 et de manière pérenne :</p> <p>Exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 800 € par salarié et par an ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos s'il excède 800 €.</p>

# Les diverses mesures sociales en faveur du pouvoir d'achat

## Titres-restaurant et frais de repas

La limite d'exonération sociale et fiscale de la participation patronale au financement des titres restaurant est portée à 5,92 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022 (elle était de 5,69 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022). Ainsi à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,87 € (participation patronale à 60 %) et 11,84 € (participation patronale à 50 %).

À titre dérogatoire depuis le 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, les titres restaurant peuvent être utilisés pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable (exemple : riz, pâtes, farine, œufs...).

Le gouvernement a également annoncé que le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant, actuellement fixé à 19 €, devrait être prochainement relevé à 25 €.

Par ailleurs les allocations forfaitaires pour frais de repas versées par les employeurs à leurs salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires pour prendre leur repas et exclues de l'assiette des cotisations, vont être revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (actuellement : 19,40 € pour le salarié en déplacement professionnel contraint de prendre son repas au restaurant, 9,50 € pour le salarié en déplacement professionnel non contraint de prendre son repas au restaurant, 6,80 € pour le salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail). Un arrêté à paraître va fixer les nouveaux montants, la revalorisation devrait être de 4 %.

## Épargne salariale

Différentes mesures sont mises en place en faveur de l'épargne salariale. Sauf cas particuliers ces mesures sont applicables depuis le 18 août 2022.

### Mise en place de l'intéressement

La possibilité de conclure un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur est désormais ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés (contre 11 salariés auparavant) qui ne sont pas couvertes par un accord de branche d'intéressement agréé.

Cette possibilité s'applique dans deux cas :

- Soit l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE (PV de carence). Dans ce cas, l'employeur doit informer les salariés par tout moyen de la mise en place d'un intéressement.

- Soit l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou un CSE, mais la négociation engagée pour mettre en place l'intéressement n'a abouti à aucun accord. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord doit être établi et le CSE doit être consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

À noter qu'au terme de sa validité, le régime d'intéressement pourra également être renouvelé par décision unilatérale.

### Durée de l'intéressement

Un accord d'intéressement peut désormais être conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, contre 1 à 3 ans actuellement. Cet allongement de la durée concerne également les dispositifs d'intéressement mis en place par décision unilatérale.

### Répartition de l'intéressement

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais considéré comme une période de présence lors de la répartition de l'intéressement si celle-ci prend en compte la durée de présence dans l'entreprise.

### Déblocage de l'intéressement et de la participation

La loi pouvoir d'achat offre la possibilité aux bénéficiaires de débloquent, en une seule fois, jusqu'à 10 000 € de participation ou d'intéressement, placé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de service. La demande de déblocage devra être faite au plus tard le 31 décembre 2022. Le bénéficiaire doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

À noter toutefois que certains droits bloqués sont exclus du dispositif (sommes investies sur un plan d'épargne retraite ou sur des fonds d'entreprises solidaires) ou subordonnés à un accord (épargne affectée à l'acquisition de titres de l'entreprise ou sur un fonds commun de placement d'entreprise d'actionnariat salarié ou dans une société d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié).

Les sommes débloquées sont exclues des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Elles restent soumises à la CSG-CRDS.

L'employeur doit informer les salariés de cette possibilité dérogatoire de déblocage anticipé avant le 16 octobre 2022.

**Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.  
N'hésitez pas à nous contacter.**