

LE MEMO SOFFAL

LE BULLETIN D'INFORMATION DE DROIT SOCIAL

Le 29 septembre 2022

ZOOM sur les principales mesures introduites par la Loi « pouvoir d'achat » et la Loi de finances rectificative pour 2022, publiées le 17 août 2022

La Prime du Partage de la Valeur (PPV)

La « Prime Macron » est remplacée par la Prime du partage de la Valeur. La Prime du Partage de la Valeur n'est cependant plus limitée dans le temps.

Cette prime peut être mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur - après consultation du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe. Doivent y être prévus le montant de la prime, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles, et les conditions de modulation du niveau de la prime.

Tous les salariés y sont désormais éligibles, même si les exonérations fiscales et sociales restent quant à elles soumises au plafond de 3 000€ bruts par salarié et par an. Ce plafond peut être porté à 6 000€ bruts pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement ou de participation "volontaire".

Lorsque la prime est versée entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévu au contrat, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de la CSG/CRDS et du forfait social.

Intéressement et épargne salariale

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront désormais mettre en place un dispositif d'intéressement par voie unilatérale, lorsqu'elles sont dépourvues de CSE, ou que la négociation de l'accord a échoué.

La durée maximale des accords et décisions unilatérales relatifs à l'intéressement est portée de 3 à 5 ans.

Par ailleurs, sont assimilés dorénavant à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Un nouveau cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale est institué pour l'acquisition de biens ou la fourniture de services dans la limite de 10 000 euros, nets de prélèvements sociaux, jusqu'au 31 décembre 2022.

Les sommes débloquées seront ainsi exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Les entreprises sont tenues d'informer leurs salariés de l'existence de ce mécanisme dans les 2 mois qui suivent la promulgation de la loi, soit au plus tard le 17 octobre 2022.

RTT

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises de racheter aux salariés des jours de RTT, acquis au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Ce dispositif implique que le salarié ait formulé une demande de renonciation à ses jours de RTT, et que sa demande ait été acceptée par l'employeur.

La mesure concerne les salariés qui disposent de jours de RTT conformément à un accord collectif ou à une décision unilatérale de l'employeur mettant en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les journées ou demi-journées travaillées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Le régime social et fiscal de la rémunération due au titre de ce renoncement est aligné sur celui des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires

La loi vient relever le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu de 5 000 à 7 500€ (rémunération nette imposable) des heures supplémentaires, des heures complémentaires, ainsi que des jours de RTT auxquels a renoncé le salarié.

Cette modification s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022.

Les cotisations patronales seront réduites à compter du 1er octobre 2022, pour les entreprises de 20 à 250 salariés, concernant les heures supplémentaires et les jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà de 218 jours travaillés.

Les titres-restaurant

A compter du 1er septembre 2022, la limite d'exonération de la contribution de l'employeur est portée à 5,92€.

Les titres-restaurant peuvent en outre être utilisés pour régler « tout produit alimentaire », jusqu'au 31 décembre 2023.

Les salaires minima

Le délai dans lequel les branches doivent ouvrir des négociations lorsque des minima conventionnels sont inférieurs au SMIC est réduit de 3 mois à 45 jours.

Lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic sont intervenues dans les 12 derniers mois, l'extension des avenants salariaux doit intervenir dans un délai maximal de 2 mois pour l'ensemble de la procédure d'extension, qui est par ailleurs simplifiée.

Les frais de transport

Certaines nouveautés ont également été introduites, s'agissant de la prise en charge des frais de transport.

Pour les années 2022 et 2023, le plafond annuel d'exonération des frais de carburant et d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est porté à 700 € par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant.

Les entreprises ont la possibilité de faire bénéficier tous leurs salariés de la prise en charge de ces frais de « carburant / alimentation ».

Pour les années 2022 et 2023, la prise en charge par l'employeur des abonnements aux transports en commun au-delà de 50 % est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 25 % du coût des abonnements.

Pour les années 2022 et 2023, il est possible de cumuler la prise en charge obligatoire des titres de transports publics avec la prime transport.

Les salariés vulnérables

La loi ouvre la possibilité de placer les salariés vulnérables en activité partielle, au titre des heures chômées à compter du 1er septembre 2022, quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023.

Le critère de reconnaissance de la vulnérabilité du salarié sera fixé par décret.

