

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE DU GROUPE 3E

NUMÉRO 19

SEPTEMBRE 2022



DÉCRYPTAGE DES LOIS VOTÉES CET ÉTÉ EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT :
LA LOI DU 16 AOÛT 2022 PORTANT MESURES D'URGENCE
POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT ET
LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022.

ÉDITORIAL

Septembre 2022

Travailler plus pour gagner plus !
Cet adage revient en force actuellement.

En effet, plusieurs lois d'importance ont été votées cet été, destinées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés, sans pour autant augmenter les salaires.

Parallèlement, ces mesures s'accompagnent d'exonérations fiscales et de cotisations sociales qui risquent de mettre à mal l'équilibre de notre système de protection sociale et des finances publiques.

Nous vous présentons dans ce numéro un décryptage des différentes mesures votées cet été et de leurs possibles conséquences notamment en matière de santé des salariés : heures supplémentaires, prime de partage de la valeur, "rachat de RTT", épargne salariale, transport, titres-restaurant.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE
Communication et
veille juridique et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

2

**Le grand retour du
"travailler plus pour gagner plus"**

4

**Une solution discutable pour
améliorer le pouvoir d'achat des salariés :
la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
devient la prime de partage de la valeur**

11

**Le rachat des jours de repos "RTT" :
une mise en péril de la santé des salariés**

17

**Les autres mesures du "paquet législatif"
en faveur du pouvoir d'achat des salariés :
épargne salariale et transport**

24

Titres-restaurant et autres mesures

REPÈRES

SMIC horaire	11.07 € brut depuis le 1 ^{er} août 2022
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2022
Exonération bons cadeaux	171 € en 2022
Indice des prix à la consommation	+ 5.8 % sur un an fin avril 2022 (source : INSEE)

LE GRAND RETOUR

DU "TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS"



3ED, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr



3ED, Marie-Laure BILLOTTE – mlbillotte@groupe3e.fr

Dans le contexte d'inflation et de hausse des prix à la consommation, deux lois ont été votées cet été, appelées "paquet législatif en faveur du pouvoir d'achat des français" : **la loi de finances rectificative pour 2022 et la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.**

Nous analysons dans cet article deux des mesures prévues par ces lois : la hausse du plafond de l'exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et la déduction forfaitaire des cotisations patronales des heures supplémentaires et des jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours.

Nous étudierons dans de prochains articles les autres mesures en faveur du pouvoir d'achat, et notamment la prime de partage de la valeur, la possibilité de rachat de RTT, le déblocage de l'épargne salariale, etc.

UNE SOLUTION FACILE : LA DÉFISCALISATION ET LA RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit une mesure relative à l'exonération d'impôt sur le revenu pour la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires.

Elle augmente le plafond existant à **7 500 € net** (au lieu de 5 000 € précédemment) pour les heures réalisées à compter du **1er janvier 2022.**

De ce fait, certains parlementaires ont décidé en complément de réintroduire un dispositif dans la loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022 : la déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires et des jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours. Selon eux, c'est un moyen d'apporter "une réponse rapide au besoin d'améliorer le pouvoir d'achat des personnes prêtes à effectuer des heures supplémentaires".

Concrètement, il s'agit d'une **réduction des cotisations sociales patronales** acquittées par l'employeur applicable à la majoration de salaire correspondant aux heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne concerne que les entreprises dont l'effectif est compris entre **20 et 249 salariés**. Toute heure supplémentaire ou complémentaire effectuée **à compter du 1er octobre 2022** ouvre droit à cette déduction forfaitaire des cotisations patronales, à hauteur d'un montant **qui sera fixé par décret.**

Cette déduction est également applicable aux jours de repos auxquels renoncent les salariés relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà de 218 jours par an. Elle est égale

à 7 fois le montant **qui sera défini par décret.**

Ce dispositif favorise donc le recours par les entreprises aux heures

supplémentaires plutôt qu'à l'emploi. De plus, il donne à notre sens un nouveau coup de canif au financement de la protection sociale et plus généralement aux finances publiques.



UN DISPOSITIF QUI N'EST PAS NOUVEAU

La déduction forfaitaire des cotisations patronales des heures supplémentaires constituait une des mesures du programme « Travailler plus pour gagner plus » du candidat Nicolas Sarkozy. Dès son élection, une des premières lois promulguées fut celle en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) du 21 août 2007. Son article 1er créa un dispositif visant à inciter les employeurs et les salariés à faire réaliser ou à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, grâce à des allègements fiscaux et sociaux. Le but de cette loi était de "redonner sa place au travail comme valeur et outil d'amélioration du pouvoir d'achat".

Plus précisément, ce dispositif consistait à exonérer d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales salariales et patronales les rémunérations des heures supplémentaires.

Par ailleurs, les jours de repos auxquels renonçaient les salariés en

convention de forfait annuel pour porter leur durée de travail au-delà de 218 jours par an ouvraient également droit à la déduction forfaitaire de cotisations.

Dès le début du quinquennat suivant, François Hollande a abrogé l'essentiel de ce dispositif, dans le cadre de la loi du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012. **Seule la déduction forfaitaire des contributions patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés continue d'exister.**

La thématique du pouvoir d'achat est réapparue lors du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, à la suite du mouvement des gilets jaunes. Il a alors fait adopter plusieurs lois comportant des "mesures en faveur du pouvoir d'achat" comme **l'exonération d'impôt sur le revenu et la réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse des rémunérations tirées des heures supplémentaires et complémentaires et des jours de repos auxquels le salarié au forfait jours a renoncé au-delà du plafond de 218 jours par an.**

UNE SOLUTION DISCUTABLE POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS : LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT DEVIENT **LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**



3ED, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr



3ED, Marie-Laure BILLOTTE – mlbillotte@groupe3e.fr

Une des mesures mise en place par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat est la création d'une prime se fondant sur le modèle de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Elle se nomme désormais **prime de partage de la valeur** et se décline en 2 volets.

LA PÉRENNISATION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT RENOMMÉE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR...

À compter du **1er juillet 2022**, les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements publics administratifs (EPA) employant du personnel de droit privé, ont la possibilité de verser une **prime de partage de la valeur**. Ce versement est **facultatif** et peut intervenir **quel que soit l'effectif de l'entreprise**.

Les personnes éligibles au versement de la prime permanente de partage de la valeur sont alors :

- Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail ;

- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ;
- Les agents des établissements publics ;
- Les travailleurs handicapés des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

Cette prime ne soumet pas l'éligibilité des bénéficiaires à une condition de ressources (rémunération maximale). Elle **bénéficie donc au plus grand nombre**.

Elle est **exonérée, à compter du 1er juillet 2022, de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur**, ainsi que de la participation à l'effort de construction, la taxe sur les salaires et les contributions et taxes au titre de la formation professionnelle et de l'alternance. **Cette prime est donc assujettie aux seules contributions sociales (CSG/CRDS), au forfait social** (contribution à la charge de l'employeur) et à l'impôt sur le revenu.

Le plafond d'exonération est de **3 000 €**. Néanmoins, ce plafond peut être doublé et porté à **6 000 €**, pour les employeurs qui, à la date de versement mettent en œuvre ou ont conclu un dispositif :

- d'intéressement (au titre du même exercice que celui du versement de cette prime), lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation ¹;
- d'intéressement ou de participation (au titre du même exercice que celui du versement de cette prime), lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Pour résumer, l'employeur a désormais la possibilité de verser une prime de partage de la valeur avec un régime social favorable selon les modalités suivantes :

	Accord de participation	Accord d'intéressement	Plafond d'exonération de la prime
Entreprise de moins de 50 salariés	X		6 000 €
		X	6 000 €
Entreprise de plus de 50 salariés	X	X	6 000 €
	X		3 000 €
	X	X	6 000 €

Il est à noter que l'employeur a la possibilité de verser une prime d'un montant supérieur aux seuils d'exonération de 3 000 € et 6 000 € mais la fraction excédentaire sera soumise à cotisations.

Pour les associations, les fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général et les ESAT, la condition d'exonération relative au dispositif d'intéressement ou de participation ne s'applique pas. Ces employeurs n'ont donc pas à avoir mis en œuvre ou conclu de tels dispositifs : la prime de partage de la valeur qu'ils versent sera exonérée des cotisations sociales, de la participation à l'effort de construction,

de la taxe sur les salaires et des contributions et taxes au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, dans la limite de **6 000 €**.

Le montant de cette prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail. À ce titre, les congés maternité, paternité, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

La prime est mise en place soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités de mise en place d'un accord d'intéressement, soit par décision unilatérale de l'employeur. En cas de décision unilatérale, l'employeur consulte préalablement le CSE, lorsqu'il existe. L'accord ou la décision unilatérale doit prévoir le montant de la prime de partage de la valeur et le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles, ainsi que les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires.

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, **dans la limite d'une fois par trimestre**, au cours de l'année civile.

La loi rappelle également que **la prime ne doit se substituer à aucun élément de rémunération, à des augmentations de rémunération ou à des primes** prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

¹ Obligation dans les entreprises de plus de 50 salariés

En synthèse :

Caractéristiques de la PPV	
Employeurs éligibles	<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs de droit privé • Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) • Etablissements publics administratifs (EPA) employant du personnel de droit privé
Salariés éligibles	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail • Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice • Les agents des établissements publics • Les travailleurs handicapés des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)
Plafond d'exonération	<ul style="list-style-type: none"> • 3 000 € : <ul style="list-style-type: none"> ○ quelle que soit la taille de l'entreprise ○ sans autres conditions • 6 000 € lorsque à la date de versement de la prime : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'employeur est soumis à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation (entreprise de plus de 50 salariés) et a conclu un accord d'intéressement ○ l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation mais en a conclu un volontairement ou a conclu un accord d'intéressement • 6 000 € pour les associations, fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général et les ESAT
Montant de la prime	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant de la prime est déterminé librement par l'employeur • L'employeur a la possibilité de verser une prime d'un montant inférieur aux seuils d'exonération de 3 000 € et 6 000 € • L'employeur a la possibilité de verser une prime d'un montant supérieur aux seuils d'exonération de 3 000 € et 6 000 € mais la fraction excédentaire sera soumise à cotisations
Modulation du montant de la prime	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction : <ul style="list-style-type: none"> ○ de la rémunération ○ du niveau de classification ○ de l'ancienneté dans l'entreprise ○ de la durée de présence effective pendant l'année écoulée (les congés maternité, paternité, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective) ○ de la durée de travail prévue par le contrat de travail
Modalités de mise en place de la prime	<ul style="list-style-type: none"> • Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités de mise en place d'un accord d'intéressement • Par décision unilatérale de l'employeur, avec consultation préalable du CSE lorsqu'il existe • L'accord ou la décision prévoit : <ul style="list-style-type: none"> ○ le montant de la prime ○ le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles ○ les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires
Versement de la prime	<ul style="list-style-type: none"> • En une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile

UN DISPOSITIF TRANSITOIRE TOTALEMENT EXONÉRÉ DE COTISATIONS ET D'IMPÔTS SOUMIS À CONDITIONS

La prime de partage de la valeur peut également être exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, de l'impôt sur le revenu et du forfait social. **Cette exonération s'applique aux primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023. Elle bénéficie aux seuls salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut (à savoir 3 x 20 147,40 €, soit 60 442,2 € en août 2022).**

L'étendue de l'exonération de cotisations et contributions applicable dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, est donc **conditionnée par la date de versement de la prime et le montant de la rémunération du salarié**. Les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à 3 fois le SMIC, ont un caractère **exceptionnel. À compter du 1er janvier 2024, seule la prime de partage de la valeur pouvant bénéficier à tous les salariés sans condition de ressources subsistera.**

Les mêmes conditions s'appliquent concernant :

- l'éligibilité des employeurs pouvant verser la prime et les salariés pouvant en bénéficier ;
- les seuils d'exonération (3 000 € et 6 000 € pour certains employeurs) ;
- la modulation du montant de la prime (en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée

de travail prévue par le contrat de travail) ;

- la mise en place de la prime (accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités de mise en place d'un accord d'intéressement ou décision unilatérale de l'employeur, avec consultation préalable du CSE dans ce dernier cas) ;
- le contenu de l'accord ou de la décision unilatérale (montant de la prime de partage de la valeur et niveau maximal de rémunération des salariés éligibles, ainsi que les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires) ;
- le versement de la prime (en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile).

Par ailleurs, en cas de cumul de cette prime exceptionnelle de partage de la valeur avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat issue de la loi du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

Précisions de l'Urssaf et du Ministère du Travail pour le bulletin de paie et les obligations déclaratives de l'employeur :

- **Le versement de la prime de partage de la valeur doit obligatoirement apparaître sur une ligne – si possible spécifique en raison des exonérations associées – du bulletin de paie du (ou des) mois du versement.**
- **Bien qu'elle ne soit pas soumise à cotisations et contributions sociales lorsqu'elle est versée dans les conditions fixées par la loi du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur constitue un élément de rémunération et doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration par l'employeur.**

En synthèse :

Régime d'exonération sociale et fiscale de la PPV	
PPV versée entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023	PPV versée à partir du 1 ^{er} janvier 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, elle est exonérée : <ul style="list-style-type: none"> ○ de l'impôt sur le revenu ○ des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ○ de la participation à l'effort de construction ○ de la taxe sur les salaires ○ des contributions et taxes au titre de la formation ○ des contributions sociales (CSG/CRDS) ○ du forfait social (contribution à la charge de l'employeur) • Lorsque la rémunération du salarié est supérieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, elle est exonérée : <ul style="list-style-type: none"> ○ des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ○ de la participation à l'effort de construction ○ de la taxe sur les salaires ○ des contributions et taxes au titre de la formation Elle est assujettie : <ul style="list-style-type: none"> ○ aux contributions sociales (CSG/CRDS) ○ à l'impôt sur le revenu ○ au forfait social (contribution à la charge de l'employeur) 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu importe le niveau de rémunération du salarié, la prime est exonérée : <ul style="list-style-type: none"> ○ des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ○ de la participation à l'effort de construction ○ de la taxe sur les salaires ○ des contributions et taxes au titre de la formation Elle est assujettie : <ul style="list-style-type: none"> ○ aux contributions sociales (CSG/CRDS) ○ à l'impôt sur le revenu ○ au forfait social (contribution à la charge de l'employeur)

LES PRÉCÉDENTES PRIMES EXCEPTIONNELLES ET LES DIFFÉRENCES AVEC LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La première prime mise en place pour "améliorer" le pouvoir d'achat des Français est la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) connue également sous le nom de "prime Macron". Elle a été instaurée en 2019, en réponse au mouvement des "gilets jaunes". Elle a par la suite été reconduite chaque année suivante, jusqu'au 31 mars 2022.

Les principales caractéristiques de ces primes étaient :

- un seuil d'exonération aux cotisations, contributions sociales patronales et salariales et à l'impôt

sur le revenu plafonné à 1 000 € (voire 2 000 €, sous certaines conditions) ;

- une rémunération des bénéficiaires qui n'excède pas 3 fois le montant du SMIC ;
- le caractère ponctuel : versement prévu pendant une période de temps limitée et déterminée par la loi, sans reconduction prévue a priori ;
- le caractère facultatif de son versement ;
- le principe de non substitution : la prime ne doit pas se substituer à un élément de salaire ou aux augmentations salariales.

À la différence de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, **la prime de partage de la valeur est**

un dispositif pérenne qui bénéficie à tous les salariés sans condition de ressources.

Par ailleurs, le plafond d'exonération est désormais **triplé**. En outre, contrairement à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, la prime de partage de la valeur n'est pas exonérée de l'impôt sur le revenu, de la CSG et de la CRDS, sauf dans ses dispositions transitoires.



UNE SOLUTION DISCUTABLE

Cette prime, tout comme sa grande sœur la prime PEPA, présente de nombreux inconvénients.

Tout d'abord, elles ne constituent pas une hausse de salaire. Or, le risque est qu'elles soient utilisées par les employeurs comme une alternative aux augmentations durables de salaire. D'ailleurs, une étude de l'Insee de 2020 révèle que les salaires ont plus faiblement progressé entre le premier trimestre 2018 et le premier trimestre 2019 au sein des établissements ayant versé la prime Macron, par rapport à ceux ne l'ayant pas versée. Selon l'Insee, l'institution de cette prime s'est accompagnée d'un

"effet d'aubaine" : les "établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure".

De plus, elles ont un caractère facultatif et ne concernent pas les agents publics. **Elles ne bénéficient donc qu'à un faible nombre de salariés.** Ainsi, d'après l'étude d'impact fournie par le Gouvernement, en 2021, un peu moins de 3,4 millions de salariés ont bénéficié de la prime PEPA, soit environ **13 % des personnes occupant un emploi salarié**. Par ailleurs, le montant moyen de la prime versée est de l'ordre de 500 €, soit un montant bien inférieur aux maxima possibles.

Année	Montant de PEPA versé	Nombre d'établissements ayant versé une PEPA	Nombre de bénéficiaires de d'une PEPA	Montant moyen de PEPA par bénéficiaire
2019	2,26 Md€	470 158	4 907 813	461 €
2020	3,21 Md€	585 806	5 214 619	66 €
2021	1,94 Md€	431 785	3 384 058	572 €
2022	0,89 Md€	145 742	1 800 694	494 €
Total	8,3 Md€	1 633 491	15 307 184	542 €

Source : Étude d'impact

Se pose donc la question de la pertinence de la reconduction et de la pérennisation d'un tel dispositif. D'une part, seule une faible partie des employeurs a utilisé ce dispositif, d'autre part malgré un plafond d'exonération porté à 1 000 € (voire 2 000 € dans certains cas), le montant moyen de la prime versée est bien inférieur.

Enfin, **ce dispositif, par les exonérations de cotisations, de contributions et**

d'impôt qu'il permet, pénalise le financement de la protection sociale et plus généralement les finances publiques, même si le Conseil d'État a permis d'en limiter la portée par l'application du forfait social et en rappelant que les pertes de recettes induites par l'exonération de cotisations sociales devaient être intégralement compensées.

LE RACHAT DES JOURS DE REPOS "RTT" : UNE MISE EN PÉRIL DE LA SANTÉ DES SALARIÉS



3ED, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr



3ED, Marie-Laure BILLOTTE – mlbillotte@groupe3e.fr



3E Acante, Echraf MEKACHER – emekacher@acante-travail.fr

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 introduit une mesure fortement dénoncée : **la possibilité offerte aux salariés de renoncer moyennant une contrepartie financière à leurs jours de repos au titre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail**. Ces jours de repos sont communément appelés RTT (pour Réduction du Temps de Travail).

Ce mécanisme existe déjà pour les salariés en forfait-jour mais il n'a pas été pérennisé pour les salariés travaillant au-delà de la durée légale de travail (35 heures) dans le cadre d'un aménagement du temps de travail. Dans une logique d'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, le législateur a souhaité élargir à l'ensemble des salariés du secteur privé la possibilité de convertir leurs jours de repos en majoration de salaire.

Nous étudierons dans cet article les effets d'un tel dispositif qui s'inscrit dans la droite ligne du "Travailler plus pour gagner plus".

LE RACHAT DES JOURS DE REPOS RTT PRÉVU PAR LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVES POUR 2022

La loi de finances rectificatives pour 2022 prévoit la **conversion en majoration de salaire de jours de repos RTT issus de deux dispositifs** :

- **Le dispositif d'aménagement du temps de travail avec jours de repos issu de la "réforme des 35 heures" du 19 janvier 2000** : les heures effectuées entre 35 et 39 heures sont restituées au salarié, en journées ou demi-journées de repos, en vertu d'un accord d'entreprise, un accord d'établissement ou un accord de branche étendu devant le mettre en place. Ce dispositif a été abrogé par une loi du 20 août 2008. Néanmoins, elle a prévu que les accords de réduction de temps de travail conclus antérieurement à cette loi restent en vigueur.
- **Le dispositif d'aménagement du temps de travail avec jours de repos issu de la loi du 20 août 2008** : un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les

modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Cet aménagement peut notamment prendre la forme de l'attribution de journées ou demi-journées de repos pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Plus précisément, la loi de finances rectificatives pour 2022 prévoit que, **quelle que soit la taille de l'entreprise**, un salarié du secteur privé bénéficiant de jours de repos RTT issus de ces deux dispositifs **peut renoncer à tout ou partie de ces journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022, et ce jusqu'au 31 décembre 2025, s'il obtient l'accord de son employeur.**

Nota : le texte de loi évoque "les journées ou demi-journées de repos en application d'un accord ou d'une convention collective". Cela signifie-t-il que les jours de repos résultant d'un engagement unilatéral ne sont pas concernés ?

Les journées ou demi-journées travaillées dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise : **a minima 10 % en cas d'accord collectif ; 25 % ou 50 % en l'absence d'accord collectif.**

Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent annuel légal (220 heures) ou conventionnel d'heures supplémentaires qui détermine le droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les rémunérations versées aux salariés à ce titre ouvrent droit au bénéfice **d'une exonération de cotisations sociales salariales et patronales²** et d'une **exonération d'impôt sur le revenu**. L'exonération fiscale est plafonnée à 7 500 € par an (plafond global comprenant heures supplémentaires et jours de repos travaillés).

Autrement dit, le salarié qui le souhaite peut obtenir le rachat par son employeur des journées ou demi-journées de RTT acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025. Il perçoit alors une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Cette majoration de salaire est exonérée de l'impôt sur le revenu dans une limite de 7 500 € par an et dans une certaine mesure de cotisations salariales et patronales. Enfin, les heures supplémentaires résultant de la renonciation des jours de repos sont payées mais ne sont pas incluses dans le contingent d'heures supplémentaires.

LES DISPOSITIFS DE RACHAT DES JOURS DE REPOS RTT EXISTANT DÉJÀ

Ce mécanisme de conversion des jours de repos RTT en majoration de salaire accompagnée d'un régime social et fiscal "favorable" n'est pas innovant. Il avait déjà été mis en place, par deux lois, sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy en 2007 et en 2008.

En outre, il existe d'autres mécanismes permettant aux salariés de ne pas "perdre" les jours de repos non pris en les convertissant en rémunération.

² Cotisations salariales d'assurance vieillesse et déduction forfaitaire patronale dans les entreprises employant moins de 20 salariés

Les majorations de salaires des jours de repos des salariés en forfaits jours

Le salarié disposant d'une convention de forfait en jours, peut, en accord avec son employeur et s'il le souhaite, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire³. **En d'autres termes, le salarié disposant d'une convention de forfait en jours à la possibilité (avec accord de l'employeur) de convertir ses jours de repos non pris (et donc travaillés) en majoration de salaire.**

L'accord entre le salarié et l'employeur est alors établi par écrit. L'avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, **sans qu'il puisse être inférieur à 10 %**. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Par ailleurs, les jours de repos auxquels renonce le salarié bénéficient d'une réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'une exonération fiscale.

La monétisation des droits acquis dans un compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est un dispositif mis en place par accord collectif, qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées⁴. Peuvent, notamment, y être placés les jours de repos au titre du dispositif d'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008 et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours.

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération⁵. Les sommes issues du compte épargne-temps ne bénéficient pas d'exonérations sociale et fiscale.

L'indemnisation des jours de repos RTT non pris, au moment de la rupture du contrat de travail

À défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos RTT n'ouvre droit à une indemnité pour le salarié lésé, que si cette situation est imputable à l'employeur⁶.



³ Article L. 3121-59 du Code du travail

⁴ Article L. 3151-1 et L. 3151-2 du Code du travail

⁵ Article L. 3151-3 du Code du travail

⁶ Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-16.369

UNE MESURE POTENTIELLEMENT SOURCE DE NOMBREUX PROBLÈMES

Une mesure qui rate sa cible

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) datant de 2017 indique que les RTT sont inégalement répandues entre les salariés selon le type de statut possédé. En effet, ce sont les cadres et professions intellectuelles supérieures qui ont déclaré bénéficier du plus grand nombre de jours de repos (congrés payés + RTT) avec 33 jours accordés par leur entreprise par an, contre 26 jours pour les ouvriers non qualifiés. **Les cadres seront donc les salariés les plus concernés par cette mesure, alors que c'est, en moyenne, la population la mieux payée.** Un cadre touchait en moyenne 4 230 € net par mois en 2019 contre 1 740 € pour un employé. **Cette mesure ne favorisera donc pas les salariés qui en ont le plus besoin.**

Une mesure qui risque de nuire à la santé des salariés

Cette possibilité de monétiser des jours de repos RTT porte un nouveau coup de canif à la durée légale du travail en France et pose également question en ce qui concerne l'organisation du travail des entreprises qui appliqueront cette mesure.

À titre d'illustration, dans le cas d'une entreprise où l'organisation du travail est adaptée à la charge de travail, les salariés disposent du temps nécessaire pour réaliser leur travail. En revanche, dans le cas d'une entreprise où la charge de travail est trop importante pour que le salarié réalise ses missions dans le temps imparti, **des dérives pourraient apparaître : par exemple, la monétisation trop fréquente des RTT**

d'un salarié ou le nombre important de salariés se faisant payer leurs jours de repos. Dans ces situations, l'entreprise devra remettre en question son organisation et commencer par évaluer la charge de travail (pratique peu réalisée en entreprise), l'adapter et éventuellement recruter du personnel supplémentaire.

De plus, les heures correspondantes ne s'imputant pas sur le contingent annuel légal d'heures supplémentaires, **cela signifie que le salarié pourra faire plus d'heures supplémentaires qu'auparavant.**

Or, une surcharge de travail est source de dégradation des conditions de travail, d'atteinte à la santé des salariés et de déstabilisation professionnelle. Ainsi une discussion préalable sur la charge de travail, si possible en présence des représentants du personnel, apparaît fondamentale : quel est l'objectif de ce renoncement aux jours de repos poursuivi par le salarié et accepté par l'employeur ? Une variable d'ajustement permettant aux salariés de tenir leurs objectifs, le moyen d'absorber une charge de travail complémentaire ou l'occasion de travailler sur de nouvelles missions ? **Si certains salariés souhaitent monétiser leurs jours de repos RTT, il est nécessaire que soit engagée une discussion avec l'employeur à propos des tâches à réaliser lors de ce temps de travail supplémentaire.**

Par ailleurs, les jours de repos RTT sont des journées de repos accordées aux salariés

en contrepartie des heures effectuées au-delà de la durée légale de travail de 35 heures par semaine. Ces jours de RTT sont donc importants pour que les salariés puissent compenser un excès d'heures de travail, bénéficier d'un équilibre entre vie professionnelle et vie

personnelle et préserver leur santé. De ce fait, en ouvrant la possibilité de les monétiser, un déséquilibre peut se créer.



Cette mesure est susceptible de renforcer l'exposition des salariés à l'ensemble des facteurs de risques professionnels du fait d'une intensification du travail, pouvant engendrer l'apparition de risques psychosociaux (RPS) ou de troubles musculosquelettiques (TMS).

Une mesure qui risque d'exposer les salariés à la pression de leur employeur

La procédure à suivre pour demander à bénéficier des jours de RTT est fixée par la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise. Les salariés doivent émettre leur demande auprès de leur employeur dans un certain délai. Il est donc nécessaire que les deux parties (salariés et employeurs) soient d'accord. Il en va de même pour cette demande de renonciation aux jours de RTT, qui se conclut de gré à gré.

Prenons l'exemple d'une entreprise où la charge de travail des salariés est importante. L'employeur pourrait refuser la demande de jours de repos et faire la promotion de la renonciation aux jours de repos et des majorations de salaire et exonérations fiscale et sociale associées. De ce fait, les salariés seraient

incités à céder à cette pression, au détriment de leur santé, d'autant plus facilement que leur salaire serait faible. Le rapport entre les salariés et les employeurs risque de devenir encore plus déséquilibré qu'il ne l'est déjà.

Dans ce contexte, il est important que ce dispositif fasse l'objet d'un écrit pour chaque salarié concerné.

Une mesure qui pourrait se substituer à des augmentations de salaire

Il n'est pas impossible que certains employeurs peu scrupuleux répondent par la négative aux demandes d'augmentation de salaire en argumentant de la possibilité de monétiser ces jours de repos. Financièrement, cela peut être moins coûteux et par ailleurs il s'agit d'une mesure qui n'est pas pérenne et qui n'engage donc les entreprises que ponctuellement.

Une mesure qui ne favorise pas l'emploi

Il pourrait être plus intéressant pour un employeur de faire exécuter des activités dans le cadre d'un tel dispositif, plutôt que d'embaucher. Certes, une majoration des jours auxquels les salariés renoncent est à payer mais elle peut être compensée suivant les cas par les exonérations de cotisations et elle dispense l'entreprise des coûts de recrutement, d'intégration de formation...

Un manque à gagner pour la Sécurité sociale et les finances publiques

La perte de recettes de cette mesure est compensée par la création d'une taxe additionnelle sur les tabacs. Outre le problème philosophique que cela pose, on peut s'interroger sur la capacité de cette nouvelle taxe à compenser la

perte de recettes liées à quatre ans d'exonérations sociales et fiscales.

IRONIE DE L'HISTOIRE, AU ROYAUME-UNI, UNE EXPÉRIMENTATION À GRANDE ÉCHELLE VIENT D'ÊTRE LANCÉE EN JUIN DERNIER PORTANT SUR LE PASSAGE DE LA SEMAINE DE 5 À 4 JOURS DE TRAVAIL POUR 3 300 SALARIÉS DE 70 ENTREPRISES DIFFÉRENTES. Aucune baisse de salaire ou de productivité n'est prévue, ni de recrutements. Au terme des six mois que dure le test, les chercheurs des universités de Cambridge, Oxford et Boston qui suivent cette expérimentation évalueront les conséquences sur la productivité et la "qualité de vie" des salariés. Des programmes similaires mais à plus petite échelle ont vu le jour également en Espagne, en Lituanie, etc.

PAR AILLEURS, DE NOMBREUSES ENTREPRISES SE LANCENT ÉGALEMENT DANS L'AVENTURE et communiquent également à ce sujet, faisant le pari que, dans une période de fortes tensions sur le marché de l'emploi, de tels dispositifs, visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, pourront favoriser leur attractivité, tant en termes de rétention de personnel que de recrutement de nouveaux profils.

Pendant ce temps, en France, le gouvernement s'engage dans une démarche radicalement différente : alors que nos voisins cherchent à baisser le temps de travail des salariés, LE GOUVERNEMENT FRANÇAIS PERSISTE À VOULOIR FAIRE TRAVAILLER LES SALARIÉS FRANÇAIS PLUS ET PLUS LONGTEMPS.

LE RÔLE ESSENTIEL DES ÉLUS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel sont mis à l'écart de ces nouveaux dispositifs, ce qui favorise **l'individualisation de la relation de travail et le morcellement du collectif.**

Les élus du personnel devront veiller à éviter les dérives vues plus haut. Pour cela, dans le cadre des prérogatives du CSE en matière de prévention des risques professionnels, **il est nécessaire que l'employeur remette aux élus du personnel un certain nombre d'indicateurs pertinents au regard des problématiques de santé au travail autour de cette mesure de monétisation des RTT**, tels que :

- le nombre de jours de repos RTT accordés par salarié ;
- le nombre de jours de repos RTT payés par salarié et les raisons associées ;
- le nombre de jours de repos RTT payés par unité de travail ;
- le nombre de jours de repos RTT non pris et non payés et les raisons associées.

Le suivi de leur évolution devra être réalisé régulièrement afin de voir si la charge de travail et les équipes nécessitent d'être ajustés.

La mise en place de cette mesure est l'occasion parfaite pour mettre sur la table la question de la charge de travail en entreprise. Il est nécessaire que les élus du personnel échangent avec les salariés autour de ces questions pour les sensibiliser à la surcharge de travail et éviter les dérives qui peuvent en découler.

LES AUTRES MESURES DU "PAQUET LÉGISLATIF" EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS : ÉPARGNE SALARIALE ET TRANSPORT



3ED, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat modifie quelques dispositifs tenant à l'épargne salariale afin, notamment, d'encourager le développement de l'intéressement.

La loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 quant à elle contient un volet transport intéressant les salariés.

Nous n'aborderons pas ici les mesures relatives aux titres-restaurants, aux salaires minimums conventionnels et à l'activité partielle pour les salariés vulnérables.

LES MESURES PORTANT SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Une nouvelle réforme de l'intéressement visant à développer le dispositif dans les PME

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale consistant à verser

aux salariés une prime liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Cela fait quelques années que le législateur tente de rendre ce dispositif plus attractif aux yeux des entreprises, afin "d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise".

Pour inciter les employeurs à mettre en place un régime d'intéressement au sein de leur entreprise, les règles encadrant ce dispositif ont plusieurs fois été modifiées depuis 2017, notamment afin de développer l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises.

Toutefois ces réformes n'ont pas eu l'effet escompté comme le montrent les tableaux ci-dessous) :

- Le montant de la prime d'intéressement et le nombre de bénéficiaires est globalement stable depuis plusieurs années.
- La part de salariés des petites et moyennes entreprises qui bénéficient d'un dispositif d'intéressement reste faible.

Caractéristiques de l'intéressement dans les entreprises de 10 salariés ou plus (2016-2020)

Source : Commission des affaires sociales d'après les données de la Dares

	2016	2017	2018	2019	2020
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	8 318	9 144	9 111	9 815	8 205
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 797	5 001	4 826	5 141	4 434
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros)	1 734	1 828	1 888	1 909	1 850
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,5	4,6	4,6	4,7	4,6

Part des salariés ayant accès à un dispositif d'intéressement selon la taille de l'entreprise

Taille d'entreprise	2019	2020
1 à 9 salariés	3,5 %	4,9 %
10 à 49 salariés	11,5 %	12,1 %
50 à 99 salariés	22,5 %	25,2 %
100 à 249 salariés	35,7 %	35,9 %
250 à 499 salariés	50,5 %	48,5 %
500 à 999 salariés	56,3 %	54,1 %
1 000 salariés ou plus	69,0 %	69,2 %
Ensemble	34,5 %	34,4 %

Source : commission des affaires sociales d'après les données de la Dares

Dans le prolongement des réformes précédentes, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat établit de nouvelles règles ayant pour objet de favoriser le déploiement de l'intéressement au sein des entreprises, et plus particulièrement au sein de celles comptant moins de 50 salariés :

- **Allongement de la durée maximale des accords d'intéressement "de droit commun"**

et d'intéressement de projet : la durée maximale des accords d'intéressement passe **de 3 à 5 ans**.

- **Renouvellement par tacite reconduction** : l'accord d'intéressement peut être renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale de l'accord, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement, dans les

conditions prévues selon le Code du travail⁷, ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord. Ce renouvellement peut désormais intervenir plusieurs fois (contre une fois jusqu'à présent), si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.

- **Mise en place de l'intéressement par décision unilatérale** : auparavant, cette faculté était réservée aux entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne fût applicable, ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision. Désormais, cette faculté est réservée **aux entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé.**



Plus précisément, il s'agit :

- des entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE. Dans ce cas l'employeur informe les salariés par tous moyens.
- des entreprises où aucun accord n'a été conclu au

terme d'une négociation conduite avec les représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux ou représentants de syndicats représentatifs). Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Remarque : La loi ne conditionne pas la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur à la consultation préalable des salariés, pas plus qu'elle n'indique s'il est possible de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale lorsque la majorité des deux tiers n'a pas été atteinte.

La loi précise que seules les entreprises ayant satisfait à leur obligation en matière de représentation du personnel peuvent mettre en place un régime d'intéressement par voie unilatérale. Il s'agit des entreprises qui n'ont pas de CSE, en raison d'une impossibilité de le mettre en place et qui ont établi un procès-verbal de carence.

Elle précise également que l'intéressement de projet ne peut être mis en place unilatéralement.

Par ailleurs, l'accord d'intéressement peut être renouvelé par décision unilatérale.

⁷ Convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales

représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE, projet d'accord proposé par l'employeur ratifié, à la majorité des deux tiers du personnel

La loi contient deux autres mesures relatives à l'intéressement :

- **Assimilation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à du temps de présence** : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais admis comme une absence du salarié assimilée à du temps de présence, lorsque l'accord d'intéressement prévoit la répartition des sommes en tout ou partie en fonction du temps de présence.
- **Dépôt et contrôle des accords d'intéressement** : Les modalités et les délais de dépôt des accords d'intéressement sont désormais modifiés. Par ailleurs, le contrôle préalable exercé par l'autorité administrative est supprimé. Ces nouveaux délais et modalités de dépôt s'appliqueront aux accords d'intéressement déposés à compter du 1er janvier 2023.

En sachant que les précédentes réformes de l'intéressement n'ont pas eu l'effet escompté, on peut s'interroger sur la portée de cette énième réforme.

Le débloqué à titre exceptionnel de l'épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022

Lors de l'examen du projet de loi sur le pouvoir d'achat, les parlementaires ont décidé d'y insérer une disposition sur le débloqué de l'épargne salariale. Ils ont estimé que les dispositions sur l'intéressement n'auraient "pas d'effet immédiat sur le pouvoir d'achat des salariés", et que "faciliter temporairement le débloqué de l'épargne salariale permettrait, à court terme, de soutenir le pouvoir d'achat des salariés".

Pour rappel, les primes perçues au titre de la participation ou de l'intéressement peuvent être placées dans un plan d'épargne salariale.

Dans le cadre de l'intéressement, un salarié ayant adhéré à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou à un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) peut y affecter tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées. Il peut également affecter ces sommes dans un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ou un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO). Lorsqu'un salarié ne demande pas le versement immédiat de ces sommes ou leur affectation au sein d'un PEE ou d'un PEI, elles y sont automatiquement placées. Par ailleurs, le supplément d'intéressement peut également être affecté dans un de ces plans d'épargne salariale.

Dans le cadre de la participation, lorsqu'un salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou ne décide pas de les affecter dans un PEE, PEI, PERCO et le cas échéant PERECO, elles y sont automatiquement placées.

Les sommes affectées dans de tels plans sont exonérées d'impôt sur le revenu. En outre, celles affectées dans un PEE ou un PEI sont bloquées pendant 5 ans⁸ et celles affectées dans un PERCO ou un PERECO sont bloquées jusqu'à la retraite. Il existe néanmoins des cas de débloqué anticipé des PEE et PEI, tels que le mariage ou la conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ; la naissance ou l'adoption d'un enfant, à partir du troisième enfant ; en cas de violence conjugale ; en cas de surendettement ; en cas de divorce,

⁸ Voir 8 ans en l'absence d'accord de participation

séparation, dissolution d'un PACS avec la garde d'au moins 1 enfant, etc.

La loi sur le pouvoir d'achat donne la possibilité aux salariés, disposant de sommes au titre de la participation ou de l'intéressement placées, avant le 1er janvier 2022, dans un plan d'épargne salariale, de les débloquer à titre exceptionnel, pour l'achat de biens ou la fourniture de prestations de services. À ce titre, le bénéficiaire doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes.

Toutefois, le déblocage des droits et sommes issus de l'intéressement et de la participation placés en titres d'entreprise, sur un fonds commun de placement d'entreprise ou dans une société d'investissement à capital variable est conditionné à la conclusion d'un accord collectif.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de ce déblocage "exceptionnel" ont **jusqu'au 31 décembre 2022 pour en faire la demande.** Ce déblocage s'opère en 1 seule fois. En outre, les sommes versées aux bénéficiaires ne peuvent excéder un **plafond global de 10 000 € net de prélèvements sociaux.**

Les sommes débloquées bénéficient des exonérations sociales et fiscales prévues pour l'intéressement et la participation en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale. Elles sont exonérées des cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu.

Le déblocage à titre exceptionnel n'est pas applicable aux primes attribuées au titre de l'intéressement ou de la participation qui ont été affectées à un PERCO.

Enfin, dans un délai de 2 mois suivant la promulgation de la loi (**jusqu'au 16 octobre 2022**), l'employeur doit

informer les salariés bénéficiant de PEE ou PEI au titre de l'intéressement ou de la participation, de leurs droits dérogatoires relatifs au déblocage exceptionnel.

Remarque : La loi ne prévoit pas de sanctions particulières si l'employeur ne remplit pas cette obligation.

L'intérêt d'une telle mesure est questionnable.

En effet, en 2020, seuls 9.5 millions de salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale, soit 52.8 % des salariés du secteur privé non agricole.

De plus, quand les salariés bénéficient d'un tel dispositif, ils n'ont pas nécessairement la capacité de bloquer ce qu'ils reçoivent, notamment pour ce qui concerne les plus bas salaires.

Enfin, l'épargne bloquée n'a pas pour but de parer aux difficultés financières du quotidien. **Seule une hausse de salaire peut permettre d'améliorer durablement le pouvoir d'achat.**

LE VOLET "TRANSPORT" DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022

Élargissement des bénéficiaires de la prime de transport

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait s'il le souhaitait prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail

de ses salariés⁹. Cette "prime de transport" concerne les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire (ensemble de mesures mises en place par une entreprise, visant à favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle par les salariés) ;
- pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance, etc.).

La loi de finances rectificatives pour 2022 élargit le champ des bénéficiaires de la prime de transport. **Pour les années 2022 et 2023, les contraintes en termes de bénéficiaires sont levées et l'employeur a la possibilité de prendre en charge les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par l'ensemble de ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.**

Au titre des années 2022 et 2023, **le plafond d'exonération fiscale de la prime est augmenté.** La prime de transport versée par l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an (contre 200 €

auparavant) au titre des frais de carburant et de 700 € par an (contre 500 €) au titre des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Cette limite globale est portée à 900 €, dont 600 € pour les frais de carburant, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte.

Exonération fiscale et sociale de la part facultative de la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports publics ou services de location de vélos



Le dispositif de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour

leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, oblige l'employeur à prendre en charge au moins 50 % du prix des titres d'abonnements¹⁰. **Pour les années 2022 et 2023, la part facultative de prise en charge (à savoir celle excédant 50 %) bénéficie de la même exonération fiscale et sociale que la part obligatoire, dans la limite de 25 %. La part prise en charge par l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu et est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la CSG et de la CRDS.**

Les avantages fiscaux et sociaux applicables au titre de cette prise en charge s'appliqueront donc

⁹ Article L. 3261-3 du Code du travail

¹⁰ Article L. 3261-2 du Code du travail

au maximum jusqu'à 75 % du coût des titres d'abonnement.

Augmentation du plafond de cumul

En principe, la prime de transport ne peut pas être cumulée avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement.

La loi de finances rectificative pour 2022 lève l'interdiction de non-cumul : pour les années 2022 et 2023, la prime de transport est cumulable avec la prise en charge par l'employeur du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.

Remarque : La prise en charge des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène peut toujours se cumuler avec le versement des indemnités kilométriques.

Augmentation des plafonds d'exonération du "forfait mobilités durables" et du plafond de cumul avec la prise en charge des frais de transports publics

Le "**forfait mobilités durables**" est un dispositif **facultatif** qui permet à l'employeur de prendre en charge, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail selon les modes de transport suivants :

- Vélo et vélo à assistance électrique ;
- Covoiturage (conducteur ou passager) ;
- Engins de déplacement personnels en location ou en libre-service

(comme les scooters et trottinettes électriques) ;

- Autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Transports en commun (hors abonnement).

Cette prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire ou d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée "titre-mobilité". Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un plafond de 500 € par an et par salarié.

Au titre des années 2022 et 2023, le plafond d'exonération fiscale est relevé. **Les salariés bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu au titre de ce dispositif, dans la limite de 700 € par an (contre 500 €).**

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics. L'avantage résultant du cumul entre le "forfait mobilités durables" et la prise en charge obligatoire des frais de transports publics est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS **dans la limite de 800 € par an et par salarié** (contre 600 € auparavant) ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics. **La loi ne précise pas la date d'entrée en vigueur de cette mesure, ni les périodes au titre desquelles elle s'applique.**

Il est à noter que la perte de recettes pour l'État et la Sécurité Sociale engendrée par ces exonérations, sera compensée par la création d'une taxe sur les tabacs, comme pour la mesure relative au "rachat de RTT".

TITRES-RESTAURANT ET AUTRES MESURES



3ED, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr



3ED, Marie-Laure BILLOTTE – mlbillotte@groupe3e.fr

TITRES-RESTAURANTS

Relèvement de la limite d'exonération de la participation de l'employeur

La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit une hausse de la limite d'exonération de la participation de l'employeur, qui sera, **à compter du 1er septembre 2022, de 5.92 €**, soit une progression de 4 % (5.69 € antérieurement).

Rappelons que pour bénéficier de cette exonération de cotisations de Sécurité Sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Élargissement du champ d'utilisation

Dispositif prévu par la loi sur le pouvoir d'achat, ces titres peuvent désormais, et jusque fin 2023, **servir à payer l'ensemble des courses alimentaires quelle que soit leur nature**, et non plus seulement celles directement consommables.

Relèvement du plafond journalier des titres-restaurants

Le Ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé cet été la **hausse du plafond journalier d'utilisation des titres-restaurants à 25 €** (contre 19 € actuellement), à compter du 1^{er} septembre. Cependant, à

mi-septembre, la mesure n'est toujours pas effective. Elle devrait l'être au plus tard **le 1^{er} octobre 2022**.

SALAIRES MINIMUMS CONVENTIONNELS

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré. L'extension a pour but de rendre obligatoires les dispositions d'une convention ou d'un accord pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat apporte des précisions : lorsqu'au moins 2 revalorisations du SMIC sont intervenues dans les 12 derniers mois, la durée maximale de la procédure d'examen accéléré, applicable aux avenants portant exclusivement sur les salaires, est fixée par voie réglementaire, sans pouvoir excéder 2 mois.

Les parlementaires ayant établi cette mesure l'expliquent par le fait qu'il ressort que "dans la situation actuelle où plusieurs hausses du SMIC interviennent dans l'année, la lourdeur des procédures contribue à expliquer le retard pris par les branches pour aligner leurs minima salariaux", "Dans une telle situation, la procédure d'examen accélérée prévue par le Code du travail s'avère

insuffisamment rapide, certains accords salariaux devenant caducs avant même d'être étendus".

ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES

Les salariés incapables de continuer à travailler en raison de la reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une

forme grave d'infection au virus de la covid-19, peuvent être placés en position d'activité partielle. Ce dispositif devait prendre fin le 31 juillet 2022. Il est néanmoins **prolongé jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023.** Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle perçoivent une indemnité d'activité partielle au titre des heures chômées à compter du 1er septembre 2022, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

Le travail a de l'avenir, construisons-le !



GROUPE 3E **CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES**