

**LBA****WALTER FRANCE**

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

N°67**OCTOBRE 2022**

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale du trimestre, et notamment les mesures sociales phares de la loi « Pouvoir d'achat » et de la Loi de Finances rectificative pour 2022 :

- **Prime de partage de la valeur**
- **Prolongation des dispositifs dérogatoires de maintien de salaire en cas d'arrêt Covid et d'activité partielle pour les personnes vulnérables**
- **Prime transport et forfait mobilité**
- **Monétisation des jours RTT**
- **Nouveautés en matière d'épargne salariale**
- **Indemnités forfaitaires repas et titres-restaurant**
- **Mesures concernant les heures complémentaires et supplémentaires**
- **Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels : suite et fin**
- **Jurisprudence** : Inaptitude et consultation du CSE

Nos équipes restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Service Social - RH

Member of
Allinial
GLOBAL®

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR.....	3
ARTICLE 2 – COVID 19 : PROLONGATION DE CERTAINES MESURES DEROGATOIRES.	7
ARTICLE 3 – PRIME TRANSPORT ET MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE	9
ARTICLE 4 – MONETISATION DES JOURS DE RTT	13
ARTICLE 5 – NOUVEAUTES EN MATIERE D'EPARGNE SALARIALE	14
ARTICLE 6 – REPAS ET TITRES RESTAURANT	17
ARTICLE 7 – MESURES INTERESSANT LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES	18
ARTICLE 8 – DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE : SUITE ET FIN.....	19
JURISPRUDENCE	21

ARTICLE 1 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La PEPA, transformée en prime de partage de la valeur, est pérennisée et renforcée.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur, exonérée de charges sociales et fiscales sous conditions, qui remplace l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Rappel du contexte

Pour répondre à la contestation de la rue démarrée fin 2018 contre la baisse du pouvoir d'achat (mouvement dit des « gilets jaunes »), la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait permis aux entreprises, sous certaines conditions, de **verser exceptionnellement** une prime à leurs salariés (ou à certains d'entre eux) non imposable et exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans certaines limites, appelée « prime Macron » ou « prime pouvoir d'achat ». Le dispositif avait été exceptionnellement **reconduit** en 2020 et 2021, mais pas complètement à l'identique. Aujourd'hui, ce dispositif est pérennisé, exception faite de sa défiscalisation qui reste, elle, temporaire.

L'article 1er de la loi du 16 août 2022 nomme cette prime « la prime de partage de la valeur » (PPV).

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les employeurs susceptibles de verser la prime de partage de la valeur à leurs salariés sont l'ensemble des employeurs de droit privé, y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les mutuelles, les associations, les fondations ou encore les syndicats.

Peuvent également octroyer une telle prime à leurs agents :

- Les établissements publics administratifs (agences régionales de santé, Pôle emploi, Caisses nationales de sécurité sociale, etc.) ou à caractère industriel et commercial (RATP, Opéra de Paris, etc.) ;
- Les établissements et services d'aide par le travail (Ésat).

Qui peut bénéficier de la prime ?

Les bénéficiaires de la prime PPV sont :

- Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail,
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice,
- Les agents publics relevant d'un établissement public ou les travailleurs handicapés liés à un ESAT,

À la date de versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité compétente ou à la date de la signature de la décision unilatérale de l'employeur.

L'acte instaurant la prime devra explicitement préciser cette condition.

NOUVEAUTE : Les salariés percevant une rémunération égale ou supérieure à 3 fois le SMIC annuel correspondant à la durée du travail prévue à leur contrat seront éligibles à la prime de partage de la valeur, à moins qu'ils ne soient exclus du dispositif par l'accord d'entreprise ou par la Décision Unilatérale.

Quelles sont les possibilités de l'employeur ?

L'employeur peut dans le cadre de cette PPV :

- Verser la prime à une partie de son personnel seulement, par exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE instituant la prime ;
- Fixer librement son montant qui peut donc être inférieur aux montants maxima exonérés (à savoir 3 000 € ou 6 000 €) ou supérieur à ces montants ;
- Appliquer des **critères de modulation de la prime**. Aux critères déjà applicables sous l'empire de la PEPA (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail prévue au contrat de travail) s'ajoute un **critère d'ancienneté** dans l'entreprise. En revanche, la modulation de la prime en fonction du mérite et des qualités professionnelles des salariés est impossible.

ATTENTION : le Principe de non-substitution au salaire reste applicable.

La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération jusqu'alors versés aux salariés. Il s'agit là d'une condition déjà existante dans le précédent dispositif Prime PEPA.

A titre d'illustration :

Une prime de fin d'année ou de 13ème mois jusqu'alors soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu ne pourra être remplacée par la prime PPV exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, sous peine de redressement en cas de contrôle par les services de l'URSSAF.

Versement de la prime PPV :

Selon le texte de loi, le versement est possible à compter du 1er juillet 2022. Dans les faits, la loi ayant été publiée le 17 Août 2022, il aurait été imprudent de verser cette prime avant la publication du texte définitif.

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.

Comment mettre en place la prime ?

Pour mettre en place ce dispositif, l'employeur peut :

Conclure **un accord, négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe**, selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif de

travail négocié avec le délégué syndical ou accord négocié avec le CSE notamment) ;

- Opter pour **la décision unilatérale de l'employeur** : dans ce cas, il doit consulter préalablement le CSE, s'il en existe un.

A noter : Dans une fiche pratique diffusée le 17 août 2022 sur son site internet, le Ministère du travail précise que **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.

Quels sont les plafonds d'exonération de la prime ?

Pour bénéficier intégralement des exonérations fiscales et sociales, le montant de la prime ne doit pas dépasser **3 000 € par bénéficiaire et par année civile**.

Ce plafond d'exonération est porté à **6 000 €** lorsque :

- Pour les entreprises tenues de mettre en place de la participation, l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou conclut un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;
- Pour les entreprises non tenues de mettre en place de la participation (généralement les entreprises de moins de 50 salariés), l'entreprise est dotée d'un accord de participation ou d'intéressement à la date de versement de la prime ou conclut un accord de participation ou d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;
- L'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et habilitée à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- L'employeur est un ESAT.

Concernant le régime social et fiscal :

- Seules les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuel brut sont, dans la limite des seuils ci-dessus, exonérées tout à la fois de cotisations, de CSG et de CRDS et d'impôt sur le revenu ;
- Les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à 3 SMIC annuel brut, ainsi que toutes les primes, quel que soit le montant de la rémunération, versées à compter du 1^{er} janvier 2024, seront exonérées de cotisations (dans la limite des 3 000 ou 6 000 €), mais elles seront assujetties à CSG et CRDS, à l'impôt sur le revenu et, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social.

Remarque : Dans le cadre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, il n'y avait pas d'exonérations si la rémunération dépassait 3 SMIC.

Régime social et fiscal de la Prime de Partage de la valeur

Etant entendu que la valeur plafond de la prime est de 3000 euros (pouvant aller jusqu'à 6000 euros sous certaines conditions) :

Période	Bénéficiaires	Cotisations sociales	Contributions sociales	Forfait social	Impôt sur le revenu
Du 01/07/2022 au 31/12/2023	Salariés percevant une rémunération* < 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération IR mais prise en compte dans le calcul du RFR
	Salariés percevant une rémunération* > à 3 fois la valeur annuelle du SMIC	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Forfait social 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus	Soumission à l'IR
A compter du 01/01/2024	Salariés bénéficiaires de la PPV, sans distinction de rémunération	Exonération	Soumission à CSG/CRDS**	Forfait social 20% pour les employeurs de 250 salariés et plus	Soumission à l'IR

*rémunération perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la PPV

**Avec abattement de 1,75% dans la limite de 4 PASS

A noter : en cas de cumul de versement d'une prime PEPA et PPV sur l'année 2022, l'exonération fiscale est plafonnée à 6 000 euros. Cette limite cumulée ne concerne pas les exonérations sociales.

ARTICLE 2 – COVID 19 : PROLONGATION DE CERTAINES MESURES DEROGATOIRES

Arrêt maladie Covid et complément de salaire

Alors que la fin du complément de salaire à la charge de l'employeur sans jour de carence ni condition d'ouverture des droits en cas d'arrêt maladie Covid 19 avait été annoncé pour tous les arrêts débutant à compter du 1^{er} Août 2022, le **Gouvernement a cependant décidé de prolonger temporairement le dispositif dérogatoire de maintien de salaire.**

L'Ordonnance n° 2022-1203 du 31 Août 2022, publiée le 1^{er} Septembre 2022 au Journal Officiel, **aligne rétroactivement la durée d'application du volet « indemnisation complémentaire employeur » des arrêts dérogatoires Covid 19 sur celle des indemnités journalières de Sécurité Sociale.**

Le dispositif complet des arrêts de travail dérogatoires s'appliquera donc jusqu'au 31 Décembre 2022.

Ainsi, pour les arrêts de travail en rapport avec la pandémie du Covid-19, en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur devra procéder à un complément de salaire selon les dispositions conventionnelles ou selon les dispositions légales aménagées suivantes :

- Sans condition d'ancienneté de 12 mois ;
- Sans le délai de carence de 7 jours.

Cette mesure s'applique rétroactivement aux arrêts de travail qui ont débuté à partir du 1^{er} Août 2022.

Quant aux prestations de la Sécurité Sociale, les indemnités journalières continueront d'être versées dès le premier jour, sans application du délai de carence de 3 jours jusqu'au 31 Décembre 2022.

Personnes vulnérables : dispositif prolongé jusqu'au 31 Janvier 2023, mais avec quelques aménagements

Alors que la fin du dispositif avait été annoncé pour le 31 juillet 2022, la Loi de Finances rectificative pour 2022 prolonge de façon temporaire le dispositif d'activité partielle au bénéfice des personnes vulnérables **jusqu'au 31 janvier 2023.**

Le dispositif n'est cependant pas prolongé à l'identique puisqu'un décret a revu à la baisse le taux d'allocation d'activité partielle versée par l'État, sans pour autant modifier le niveau d'indemnisation du salarié vulnérable.

Pour mémoire, ce dispositif est applicable aux salariés **se trouvant dans l'impossibilité 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 du Covid-19.**

Les critères permettant de reconnaître le statut de personne vulnérable restent a priori identiques à ceux définis depuis le 27 Septembre 2021.

Est considérée comme personne vulnérable toute personne :

- **Ne pouvant télétravailler, concernée par un critère de vulnérabilité au Covid-19** (hors cas des immunodépressions sévères) **et affectée à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible de l'exposer à de fortes densités virales** (cas notamment des services hospitaliers dits de première ligne) ;

OU

- **Ne pouvant télétravailler, atteinte d'une immunodépression sévère ou justifiant d'un critère de vulnérabilité au Covid-19 et d'une contre-indication à la vaccination.**

Les salariés remplissant ces critères pourront alors bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle **jusqu'au 31 Janvier 2023**.

Toutefois, en application du Décret n° 2022-1195 du 30 Août 2022, le taux d'indemnisation par l'Etat évolue à compter du 1^{er} septembre 2022.

Si le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est maintenu (70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés limitée à 4,5 fois le SMIC), **le taux de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur est, quant à lui, revu à la baisse.**

A compter du 1er septembre 2022, le taux sera désormais de 60 % de la rémunération brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, contre 70 % jusqu'au 31 Août 2022.

Un employeur comptant dans ses effectifs un salarié vulnérable aura donc un complément de salaire de 10 % restant à sa charge à partir du 1^{er} septembre 2022.

A noter : Les salariés vulnérables doivent impérativement fournir à leur employeur un certificat d'isolement établi par leur médecin traitant, ce certificat étant indispensable pour bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

ARTICLE 3 – PRIME TRANSPORT ET MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE

Dans un contexte de crise du pouvoir d'achat, qui pourrait connaître sa deuxième plus forte baisse depuis 30 ans selon l'OFCE (*Observatoire français des conjonctures économiques*), et afin de contenir la hausse du coût des carburants, **le législateur a souhaité améliorer le régime social et fiscal de la prime transport et du forfait mobilités durables au titre des années 2022 et 2023.**

Il a également été temporairement permis le versement d'une prime de transport pour tous les salariés, tout en améliorant le régime fiscal si l'employeur va au-delà de l'obligation légale pour les frais d'abonnement de transports publics. Il est précisé que ces mesures ne s'imposent pas à l'employeur.

Les conditions d'accès à la "prime de transport" provisoirement assouplies

La prime de transport ouverte à un public élargi

De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge une partie des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Principe : la prise en charge facultative de ces frais, exonérée de cotisations et intitulée « prime de transport », concerne uniquement les salariés se trouvant dans l'une de ces situations :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail **n'est pas incluse dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire** en application des articles du code du travail et du code des transports ;
- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés **dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier** ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable **en raison d'horaires particuliers de travail** (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Exception : pour inciter les employeurs à aider leurs salariés à faire face à la hausse du prix du carburant et de l'énergie, le législateur a supprimé ces conditions à titre temporaire. **Ainsi, pour les années 2022 et 2023, la prime de transport peut concerner potentiellement l'ensemble du personnel**, sauf pour les salariés ne supportant aucun frais de transport pour se rendre à leur travail (précisions attendues de l'URSSAF attendues sur ce point).

L'employeur n'a pas à recueillir les éléments justifiant habituellement le bénéfice de la prime de transport (résidence en dehors d'un périmètre de transports, utilisation nécessaire du véhicule personnel).

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prime sont en principe déterminés par accord collectif. A défaut d'accord collectif, la prime peut être mise

en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), après consultation du CSE s'il en existe un.

Si un tel dispositif existait déjà, l'employeur peut tout à fait prévoir un avenant à l'accord collectif ou à la décision unilatérale de l'employeur (DUE), dans les mêmes conditions de forme.

Augmentation du plafond d'exonération de la prime

Principe : les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prime transport sont, en principe, exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de :

- **200 € par an et par salarié pour les frais de carburant ;**
- **500 € par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène**

Exception : pour les années 2022 et 2023, ces plafonds sont relevés à hauteur de :

- **400 € par an et par salarié pour les frais de carburant ;**
- **700 € par an et par salarié pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.**

Cette limite est portée respectivement à 600 € pour les frais de carburant et 900 € pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte.

Le cumul possible de la prime de transport avec les frais de transports publics

Principe : la prime de transport ne peut pas être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.

Exception : Cette interdiction de principe est temporairement levée pour les années 2022 et 2023. Il s'agit toujours d'une simple faculté pour l'employeur.

Point d'attention : l'article 81 du code général des impôts (article 81, 19 ter, b) précise qu'en cas de cumul, le montant maximum annuel ne peut pas dépasser 500 € ou le montant de la prise en charge des frais de transports publics. Une précision du ministère sur l'application ou non de cette disposition est attendue et préconisée avant toute mise en place.

Prise en charge patronale facultative des titres de transports publics : une exonération temporaire facilitée mais limitée

L'employeur a une obligation de prise en charge à hauteur de 50% du coût des titres de transports publics utilisés par son salarié pour se rendre sur son lieu de travail. Cette prise en charge est exonérée de charges sociales et fiscales.

Principe : lorsque la prise en charge de l'employeur est supérieure au taux de 50 %, cette prise en charge facultative reste exonérée socialement dans la limite des frais réellement engagés, sous réserve, pour les salariés travaillant dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement entre leur résidence et leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi ou familiales. Ce surplus pris en charge reste néanmoins soumis à impôt sur le revenu.

Exception : pour les années 2022 et 2023, l'employeur qui souhaiterait augmenter le taux de prise en charge au-delà de 50 % **peut bénéficier d'une exonération fiscale et sociale dans la limite** de 25 % du prix du titre, c'est-à-dire, au global, **dans la limite de 75 %** (*prise en charge obligatoire incluse*), sans aucun justificatif particulier. Cette disposition peut possiblement concerner l'ensemble du personnel utilisant les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail.

Forfait "mobilités durables" : relèvement momentané des plafonds d'exonération et de cumul avec la prise en charge des frais de transports publics

Depuis le 10 mai 2020, l'employeur peut également mettre en place un forfait « mobilités durables » pour prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide de transports alternatifs, moins polluants (*exemples : vélo, covoiturage*).

Augmentation temporaire du plafond d'exonération fiscale et sociale

Principe : la prise en charge des frais de mobilités durables est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de CSG/CRDS à hauteur de 500 €.

Exception : pour les années 2022 et 2023, cette limite est ramenée à 700 € (900 € en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte).

Hausse du plafond d'exonération en cas du cumul forfait mobilités durables et frais de transports publics

Le plafond d'exonération en cas de cumul passe de 600 € à 800 €. Autrement dit, en cas de cumul forfait mobilités durables et de prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics, les sommes versées par l'employeur seront exonérées dans une limite globale de 800 € par an ou, si elle excède ce montant, du montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics.

Exemple : un salarié abonné à l'année aux transports en commun avance un abonnement de 800€, dont la moitié est prise en charge par l'employeur. L'employeur lui rembourse donc déjà 400€. Le salarié peut donc prétendre à un budget maximal exonéré d'impôts de 400€ au titre du forfait mobilités durables.

Aux termes de l'article 3 de la Loi de Finances Rectificatives pour 2022, **cette mesure a vocation à être pérenne** et devrait s'appliquer dès l'imposition des revenus 2022.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la FAQ de l'administration : <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

Attention : pour 2022 et 2023, le cumul d'une prime transport (maximum 400€) avec le forfait mobilités durables reste cependant plafonné à 700€ par an et par salarié.

Il nous paraît nécessaire d'insister sur le fait que la grande majorité de ces mesures sont pour le moment temporaires. Tout engagement, pris dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale, devra prévoir ce caractère provisoire au risque d'engager votre entreprise dans une prise en charge qui ne bénéficiera plus d'allègements de cotisations.

On peut ainsi retenir que les nouvelles conditions de prise en charge des frais de trajet domicile-lieu de travail des salariés, à savoir les frais de transport collectif, la

prime de transport et les mobilités douces avec le forfait mobilités durables, forment une réponse adaptée à l'augmentation durable des prix à la pompe.

Cependant, face à la hausse du coût de l'énergie de manière générale, le Gouvernement couple ces mesures avec la demande d'un plan de sobriété aux entreprises françaises, en faveur de l'écologie.

Ce plan pourrait inciter à un recours plus massif au télétravail. Si les employeurs mobilisent à nouveau fortement le télétravail, modèle d'organisation du travail déjà bien ancré aujourd'hui depuis la crise covid-19, il est probable que les mesures précitées ne trouvent pas forcément écho auprès des employeurs. L'avenir nous en dira plus.

ARTICLE 4 – MONÉTISATION DES JOURS DE RTT

Les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, pourront, sur leur demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au **1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 en application** :

- D'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail
- Ou en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles L. 3121 41 à L. 3121 47 du code du travail.

Il s'agit là d'une simple faculté, laquelle est dérogoire aux dispositions légales et aux règles conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Cette mesure va donc permettre à tout salarié, **cadre ou non cadre**, qui bénéficie de RTT (journées de repos accordées lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 35 heures) de ne pas les poser et de les convertir en salaire, avec l'accord de son employeur.

Rappelons que jusqu'à présent, si les jours de RTT n'étaient pas posés avant la fin de l'année, monétisés dans le cadre d'un PERCOL ou placés sur un Compte Epargne Temps (CET) si de tels dispositifs dans l'entreprise existaient, ceux-ci étaient perdus.

Les journées ou demi-journées travaillées donneront lieu à **une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise** (en principe 25 %, sauf si un accord collectif prévoit un taux différent).

Le régime social et fiscal de la rémunération due au titre de ce renoncement sera aligné sur celui des heures supplémentaires (déduction patronale forfaitaire et défiscalisation et réduction de cotisations salariales).

Les heures correspondantes ne s'imputeront pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

ATTENTION : Ce nouveau dispositif ne concerne pas les salariés en forfait annuel en jours. Pour ces derniers, il existe déjà un mécanisme spécifique de renonciation aux jours de repos non pris.

ARTICLE 5 – NOUVEAUTES EN MATIERE D'ÉPARGNE SALARIALE

La loi N°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit plusieurs mesures en matière d'épargne salariale, notamment une mesure favorisant la mise en place de l'intéressement, et une mesure permettant le déblocage exceptionnel de l'épargne salariale en 2022.

Développement de l'intéressement et de l'épargne salariale

Rappelons que l'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Sa mise en place suppose **la conclusion d'un accord entre l'entreprise et les représentants des salariés**.

La loi du 16 août 2022 est venue assouplir certaines règles relatives **à sa mise en place, à la durée et au dépôt d'un accord d'intéressement**.

Mise en place : pour rappel, l'employeur avait la possibilité de mettre en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical ou de CSE, par décision unilatérale, un accord d'intéressement, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de sa décision. Cet accord devait être mis en place pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans.

Désormais, la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur est élargie et facilitée dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- Dépourvues de délégué syndical et de CSE,
- Pourvues d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE, mais échec des négociations.

A noter : La condition tenant à l'absence d'accord d'intéressement conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale de l'employeur est supprimée.

Durée de l'accord d'intéressement :

La durée des accords d'intéressement a été allongée. Ainsi, l'intéressement peut être mis en place par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur **pour une durée maximale de 5 ans (au lieu de 3 ans)**.

Si l'accord initial prévoit une clause de tacite reconduction et qu'aucune des parties ne demande de renégociation, cet accord pourra être reconduit de manière tacite **plusieurs fois** (l'article L. 3312-5 du code du travail précédemment en vigueur prévoyait qu'un accord d'intéressement pouvait faire l'objet d'une seule tacite reconduction, pour une durée égale à la durée initiale de l'accord).

Les conditions de dépôt de l'accord d'intéressement :

Afin de sécuriser et accélérer la mise en œuvre de l'intéressement, plusieurs mesures s'appliqueront aux accords déposés à compter du 1er janvier 2023 :

- Procédure dématérialisée de rédaction et de sécurisation des exonérations (sur le site mon-interessement.urssaf.fr) : dans ce cas, les exonérations sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt ;
- Suppression du contrôle préalable de légalité des accords d'intéressement par les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, ce qui réduit d'au moins un mois la durée du contrôle préalable. Il ne subsistera que le contrôle de fond opéré par les organismes de recouvrement des cotisations sociales ;
- Réduction de la durée maximale d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale à 4 mois (au lieu de 6 mois) ;

Un congé supplémentaire assimilé à du temps de travail effectif

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit dorénavant être pris en compte lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise. Cette mesure est d'application immédiate.

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Pour mémoire, l'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein d'entreprises, et permettant aux salariés de se constituer un capital bénéficiant d'une fiscalité avantageuse. L'épargne salariale peut revêtir différentes formes : intéressement, participation, plans d'épargne salariale. Les sommes attribuées peuvent être débloquées dans certains cas.

L'article 5 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit un déblocage anticipé de l'épargne issue de la participation ou de l'intéressement, sous certaines conditions.

Les salariés ont ainsi la possibilité de demander une part de leur épargne salariale, dans les conditions suivantes :

- La demande doit être faite par écrit **au plus tard le 31 décembre 2022** ;
- Le retrait doit être fait en une seule fois, dans la limite de **10 000 euros nets de prélèvements sociaux**. Toutefois, en cas de plus-values (intérêts), des prélèvements sociaux sur les produits de placement au taux de 17,2% s'appliqueront ;
- La somme débloquée doit servir **à l'achat de biens ou la fourniture de prestations de services (justificatifs à conserver par le salarié pendant 3 ans dans l'éventualité d'un contrôle de l'administration fiscale)**, et n'a donc pas vocation à être réinvestie dans d'autres dispositifs d'épargne. A ce jour, l'Administration n'a pas fourni de définition précise des biens et services pouvant justifier le déblocage.

Par contre, certaines sommes sont exclues du déblocage exceptionnel :

- Versements libres effectués par le salarié ;
- Sommes investies dans des entreprises solidaires ;
- Sommes investies dans les titres de votre entreprise ou d'entreprises liées (sauf si un accord collectif l'autorise) ;
- Sommes investies dans des comptes courants bloqués (sauf ceux des sociétés coopératives de production et des régimes d'autorité) ;
- Sommes investies sur le plan d'épargne retraite collectif (Perco) et le PER d'entreprise collectif.

A noter : il appartient à l'employeur d'informer les salariés de l'existence de cette possibilité de déblocage exceptionnel dans un délai de 2 mois suivant la promulgation de la loi, soit avant le 17 octobre 2022.

ARTICLE 6 – REPAS ET TITRES RESTAURANT

Titres restaurant :

Pour mémoire, le titre-restaurant (Ticket restaurant, Chèque déjeuner, Pass restaurant, ...) est un titre de paiement qui permet au salarié de payer son repas, s'il n'a pas de cantine ou restaurant d'entreprise. Le salarié pouvait jusqu'à présent utiliser ses titres-restaurant dans la limite de **19 € par jour**.

Le Décret n° 2022 – 1266 du 29 Septembre 2022 publié au Journal officiel le 30 septembre 2022 vient relever, **de façon pérenne, à 25 € le plafond d'utilisation journalier à compter du 1^{er} octobre 2022**.

Par ailleurs, en application de la loi « Pouvoir d'achat », il sera possible d'utiliser, **jusqu'au 31 décembre 2023**, les titres restaurant pour **l'achat de tout produit alimentaire**, qu'il soit ou non directement consommable.

Enfin, la limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la contribution de l'employeur aux titres-restaurant émis **du 1^{er} septembre 2022 au 31 Décembre 2022 est relevé à 5,92 euros** (contre 5,69 euros actuellement).

Revalorisation de la limite d'exonération pour les indemnités forfaitaires repas :

Pour mémoire, les frais de repas peuvent faire l'objet d'un remboursement par l'employeur dans les situations suivantes :

- Le salarié est en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant ;
- Le salarié est en déplacement mais non contraint de prendre son repas au restaurant (le salarié est en déplacement hors des locaux de l'entreprise et ses conditions de travail l'empêchent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour prendre son repas mais les circonstances ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant) ;
- Le salarié est sédentaire et contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, travail posté, travail en continu, travail en horaires décalés, travail de nuit).

Dans ces différents cas, le remboursement des frais de repas peut se faire **sous la forme d'une allocation forfaitaire (dont le montant est réévalué chaque année) ou en fonction des dépenses réellement engagées par le salarié (frais réels)**.

Si le versement d'une indemnité forfaitaire est retenu, l'indemnité est exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé par repas et qui évolue chaque année.

Les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de repas, pourtant déjà revalorisées au 1^{er} janvier dernier, doivent à nouveau être revalorisées à compter du 1^{er} Septembre 2022, selon un arrêté à paraître.

Bien que l'URSSAF ait d'ores et déjà annoncé sur son site une augmentation de 4 %, l'arrêté portant officiellement revalorisation des limites d'exonération n'a toujours pas été publié.

ARTICLE 7 – MESURES INTERESSANT LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

Déduction forfaitaire patronale sur heures supplémentaires :

Un nouveau régime de déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires est mis en place par la Loi portant mesures d'urgence en faveur du Pouvoir d'achat à partir du 1^{er} octobre 2022 pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

Cette déduction s'appliquera également aux jours de repos auxquels ont renoncé les salariés en forfait-jours dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

Le montant de cette déduction sera fixé par décret. Cependant, une mise à jour du Bulletin Officiel de Sécurité Sociale a d'ores et déjà annoncé le montant de la déduction qui s'élèvera à **0,50 euro par heure supplémentaire** (et à 3,5 € par jour pour les salariés en convention de forfait en jours).

Rappel :

- Une telle déduction forfaitaire existe déjà, mais uniquement pour les entreprises de moins de 20 salariés (A noter : le montant de cette déduction est différent soit 1.5 euros par heure supplémentaire);
- Cette déduction patronale ne s'applique pas aux heures complémentaires ;
- **Le bénéfice de cette déduction forfaitaire est conditionné au respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail : durée maximale du travail, amplitude, octroi de la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, ...**

Relèvement du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires :

En application de la Loi de Finances rectificative pour 2022, le plafond d'exonération fiscale sur les heures supplémentaires et complémentaires est porté de de 5 000 euros à **7 500 euros pour les heures effectuées à compter du 1^{er} janvier 2022.**

Ce relèvement du plafond de défiscalisation est une mesure pérenne.

ARTICLE 8 – DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE : SUITE ET FIN

Comme nous l'avons rappelé dans notre article « Fin de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels applicable dans certaines professions ? » de la lettre sociale n° 64 de janvier 2022, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) réserve depuis 2021 le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique aux salariés supportant effectivement des frais professionnels.

Une tolérance est admise jusqu'à la fin de l'année 2022 : en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'Urssaf procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter

Mais partir de 2023 la DFS ne sera plus applicable pour les salariés ne supportant pas effectivement de frais professionnels.

Une réduction progressive et des facilités d'adaptation pour le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)

Toutefois, afin d'éviter un arrêt brutal pour les entreprises du BTP, un compromis a été admis par le ministère des comptes publics et approuvé par les organisations professionnelles du secteur.

La DFS sera ainsi maintenue à 10 % jusqu'au 31 décembre 2023, puis sera réduite progressivement pour atteindre 0 % au 1er janvier 2032.

La réduction sera de 1 % par an jusqu'en 2030, puis de 1,5 % sur les deux dernières années.

Taux d'abattement prévu de 2023 à 2032

1 ^{er} janvier 2023	10 %
1 ^{er} janvier 2024	9 %
1 ^{er} janvier 2025	8%
1 ^{er} janvier 2026	7%
1 ^{er} janvier 2027	6%
1 ^{er} janvier 2028	5%
1 ^{er} janvier 2029	4%
1 ^{er} janvier 2030	3%
1 ^{er} janvier 2031	1,5%
1 ^{er} janvier 2032	0% => suppression de la DFS

En sus, jusqu'au 31 janvier 2031 :

- La DFS restera applicable même en l'absence de frais professionnels effectivement engagés par les salariés.
- La DFS se cumule avec certains remboursements de frais professionnels. Les frais concernés sont définis par l'arrêté du 20 décembre 2002.
- En l'absence de mention dans un accord collectif ou d'un accord des représentants du personnel, la DFS peut être appliquée par l'employeur dès lors que l'entreprise a déjà recueilli le consentement du salarié avant le début de la période transitoire (1^{er} janvier 2023). Ce consentement vaut pour l'ensemble de la période transitoire et n'a pas à être renouvelé chaque année. Les salariés nouvellement embauchés à compter du 1^{er} janvier 2023 devront consentir à l'application de la DFS. Leur accord, explicite ou tacite, vaudra pour l'ensemble de la période transitoire (2024-2031).

Afin de sécuriser ces mesures dérogatoires et transitoires, elles devront être intégrées dans le BOSS.

JURISPRUDENCE

Inaptitude : Pas de consultation obligatoire du CSE en cas de dispense de recherche de reclassement.

Cour de cassation, Pourvoir n° 20-22.500 du 8 juin 2022.

La Cour de cassation a apporté une précision dans un arrêt du 8 juin 2022, en cas de dispense de recherche de reclassement, l'employeur est exonéré de son obligation de consultation du CSE et peut ainsi procéder directement au licenciement du salarié inapte.

Pour rappel : L'employeur a l'obligation de rechercher des possibilités de reclassement pour le salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, et de lui proposer tous les postes disponibles compatibles avec ses capacités. Il doit alors recueillir l'avis du CSE que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou pas. Même si l'employeur n'a trouvé aucune solution de reclassement, il doit informer le CSE du résultat de ses recherches.

Cette consultation doit être réalisée :

- Après la déclaration définitive d'inaptitude par le médecin du travail,
- Avant la proposition de poste au salarié,
- Avant l'engagement de la procédure de licenciement (lettre de convocation à l'entretien préalable)

Il échappe cependant à cette obligation dès lors qu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise (justifié par un PV de carence).

Une exception : la dispense expresse de recherche de reclassement mentionnée sur l'avis d'inaptitude.

Selon, l'arrêt de la Cour de cassation n° 20-22.500 du 8 juin 2022 :

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, **l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.**

N°67

OCTOBRE 2022



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®