

LES MESURES RH ISSUES DE LA LOI "POUVOIR D'ACHAT" ET DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022 DU 16 AOUT 2022

Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Liens utiles

Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022

AVANTAGES PECUNIERS

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Pérennisation de la faculté laissée à l'employeur de verser aux collaborateurs une prime bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur

→ Les conditions tenant aux employeurs concernés et les bénéficiaires de la prime sont inchangées.

→ La prime peut toujours être versée à une partie seulement du personnel ou son ensemble. La fixation du montant de la prime, fixe ou variable, est toujours libre mais le **versement** est désormais autorisé **en une ou plusieurs fois** (dans la limite d'une fois par trimestre). La somme doit être déclarée et apparaître sur le bulletin de paie.

→ Les précédents critères de modulation n'ont pas été modifiés (rémunération, classification du salarié, durée de présence effective, durée du travail prévue au contrat) mais s'y ajoute la considération de **l'ancienneté** du salarié.

→ Si l'employeur souhaite instaurer ces versements par **décision unilatérale**, il a désormais l'obligation préalable de **consulter le CSE** (s'il en existe un au sein de l'entreprise).

→ Le montant maximal de la prime susceptible d'être exonéré est désormais porté à **3.000 euros** par an et par bénéficiaire (contre 1.000 euros auparavant). Le plafond est limité à **6.000 euros** (contre 2.000 auparavant) lorsque les entreprises sont dotées d'un dispositif d'intéressement ou d'un dispositif volontaire de participation. Les entreprises de moins de 50 salariés et celles qui s'étaient engagées pour valoriser les travailleurs "de deuxième ligne" ne peuvent plus bénéficier du plafond majoré.

[Fiche du ministère de l'Economie](#)

INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Tous les salariés dont la participation ou leur intéressement ont été investis ont la possibilité de débloquer, à titre exceptionnel, les droits à participation et les sommes attribuées au titre de l'intéressement investis antérieurement au 1er janvier 2022.

Toutes les entreprises disposant d'un régime de participation sont concernées par cette mesure, de même que toutes les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement et un plan d'épargne salariale.

→ Les avoirs bloqués sur un plan d'épargne salariale peuvent être retirés en tout ou partie jusqu'au 31 décembre 2022, dans la limite de 10.000€ par bénéficiaire.

[FAQ du ministère du Travail](#)

TEMPS DE TRAVAIL		
HEURES SUPPLEMENTAIRES	<p>La déduction des cotisations patronales pour les heures supplémentaires et les journées travaillées au-delà de 218 jours (si forfait-jours) qui ne concernait que les entreprises de moins de 20 salariés est étendue à celles de 20 à 250 salariés à compter du <u>1er octobre 2022</u>.</p> <p>→ Pour les heures supplémentaires travaillées, le montant de la déduction fixé actuellement à 1,50 euro, sera modifié par décret.</p> <p>→ Pour chaque jour de repos auquel le salarié renoncera au-delà de 218 jours, le montant de la déduction est égal à sept fois le montant qui sera fixé pour les heures supplémentaires.</p> <p style="text-align: center;">Pour bénéficier de la déduction forfaitaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La rémunération de l'heure supplémentaire doit être au moins égale à celle d'une heure non majorée. <input type="checkbox"/> Cette rémunération ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération (à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé). <p style="text-align: center;"><i>Les modalités d'application de cette déduction seront prochainement fixées par décret.</i></p> <p>Le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires (et complémentaires pour le salarié à temps partiel et les journées travaillées au-delà de 218 jours par an pour les salariés soumis à un forfait jours) est relevé à 7.500 euros nets par an pour les heures réalisées <u>à compter du 1er janvier 2022</u> (contre 5.000 euros auparavant). Aucune date de fin n'a été fixée pour ce dispositif.</p>	/
MONETISATION DES RTT	<p>Le salarié peut désormais renoncer, à sa demande et en accord avec l'employeur, à tout ou partie des journées ou demi-journées de RTT acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.</p> <p>→ Contrepartie : rémunération majorée de 25% (<u>sauf si un accord d'entreprise le prévoit autrement, mais la majoration doit au minimum être de 10%</u>)</p> <p>Il est recommandé de prévoir la signature d'un document mentionnant les modalités de cette renonciation (nombre de jours, montant de la majoration) afin d'acter l'accord entre les parties.</p> <p><i>Attention</i> : Les jours de RTT sont des jours de repos octroyés dans le cadre d'un accord "réduction de temps de travail" ou d'un dispositif d'aménagement du temps du travail sur une période supérieure à la semaine. Ils permettent de retrouver une durée du travail légale. Ils sont distincts des jours supplémentaires de repos qui bénéficient au salarié ayant une convention individuelle de forfait-jours.</p>	/
REPAS		

TITRES RESTAURANTS	<p>Les titres-restaurant sont utilisables pour tout produit alimentaire, qu'il soit consommable directement ou non, <u>jusqu'au 31 décembre 2023</u>.</p> <p>Le plafond journalier de paiement des titres-restaurant, fixé aujourd'hui à 19 euros, sera relevée à 25 euros en octobre 2022.</p> <p>L'exonération fiscale et sociale de la contribution patronale au financement des titres-restaurant est augmentée pour atteindre 5,92 euros par titre émis <u>du 1er septembre au 31 décembre 2022</u>.</p>	/
ALLOCATIONS FORFAITAIRES POUR FRAIS DE REPAS	<p>Les limites d'exonération sociale et fiscale des allocations forfaitaires pour frais de repas seront revalorisées, s'agissant des remboursements versés aux salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires de nourriture lors de l'accomplissement de leurs missions.</p> <p><i>Un arrêté est attendu.</i></p>	/
TRANSPORT		

<p>PRIME TRANSPORT</p>	<p>La prime transport permet notamment à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de certains véhicules lorsque le salarié est contraint, par la localisation de sa résidence habituelle et de son lieu de travail ou par ses horaires, d'utiliser son véhicule personnel.</p> <p>→ Les employeurs ayant déjà mis en place le dispositif ont la faculté d'en faire bénéficier tous leurs salariés pour 2022 et 2023.</p> <p>→ Un cumul entre la prime transport et la prise en charge obligatoire de 50% du coût de l'abonnement aux transports publics est désormais possible pour 2022 et 2023.</p> <p>→ Une prise en charge du titre d'abonnement supérieure à 50% permet désormais à l'employeur de bénéficier au global d'une exonération fiscale et sociale, dans la limite de 75% du prix du titre.</p> <p>→ Les plafonds d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, pour les années 2022 et 2023 sont réhaussés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime transport : 400 euros par an (contre 200 auparavant) • Cumul de la prime transport et du forfait mobilités durables : 700 euros par an (contre 500 auparavant) • Cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais d'abonnement aux transports en commun ou de location de vélo : 800 euros par an (contre 600 auparavant) <p><i>Le ministère de la Transition énergétique a publié une FAQ sur le forfait mobilités durables, précisant entre autres les modes de transport éligibles au forfait et les formes que pouvaient prendre son versement.</i></p>	<p>FAQ du ministère de la Transition énergétique</p>
<p>REGIMES SPECIAUX</p>		
<p>ACTIVITE PARTIELLE DES SALARIES VULNERABLES AU COVID-19</p>	<p>Le régime d'activité partielle est rétabli à compter du <u>1er septembre</u> pour les personnes vulnérables qui ne sont pas en mesure de travailler en raison de risques de contracter une forme grave de Covid-19. Les dispositions les concernant devaient prendre fin le 31 juillet 2022 mais elles avaient été prolongées en août par le gouvernement à l'occasion de ses questions/réponses.</p> <p>Le décret n°2022-1195 du 30 août 2022 détermine les taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation :</p> <p>→ Le taux horaire de l'indemnité est fixé à 70%, limité à 4,5 fois le SMIC.</p> <p>→ Le taux horaire de l'allocation est fixé à 60%, limité à 4,5 fois le SMIC et ne peut être inférieur à 8,76 euros.</p>	<p>Fiches du ministère du Travail</p>
<p>CONGE MATERNITE</p>	<p>Le montant minimum de l'indemnité brute versée pour les congés de maternité est de 10,16€ depuis le 1er juillet (contre 9,77€ auparavant).</p>	<p>/</p>