

ACTUALITÉS : Travail - Sécurité sociale

LOI « POUVOIR D'ACHAT » & LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE 2022

Le contexte

La loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » (n°2022-1157) et la loi de finances rectificative (n°2022-1157) du 16 août 2022 visent à limiter les effets de l'inflation sur le niveau de vie des français en promouvant les revenus d'activité et en assurant un partage de la valeur ajoutée.

Les mesures sociales

Parmi les nombreuses mesures implémentées, nous avons identifié les plus intéressantes mesures sociales issues de ces deux lois :

- Prime de partage de la valeur ou « PPV », une prime pérenne**
- Épargne salariale : la revalorisation de l'intéressement et la possibilité d'un déblocage exceptionnel**
- Heures supplémentaires : déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales**
- Monétisation temporaire possible des jours de repos (ou JRTT)**

En détail

1 Prime de partage de la valeur « PPV », une prime pérenne

La prime « Macron », ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instaurée en 2019, est remplacée par la **prime de partage de la valeur (PPV)**, qui contrairement à la précédente, a vocation à se pérenniser. Elle reste facultative pour l'employeur.

- Bénéficiaires** : tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date du versement de la prime, du dépôt de l'accord sur la plateforme Téléaccords, ou de la signature de la décision unilatérale, ainsi que les intérimaires, certains agents d'établissements publics et les travailleurs handicapés relevant des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Ils sont donc plus nombreux que les bénéficiaires de la prime « Macron ».
- Mise en place** : soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur **après consultation du comité social et économique (CSE)** (y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés avec un CSE aux attributions réduites).
- Montant** : laissé à la discrétion de l'employeur pouvant être modulé en fonction de plusieurs critères déterminés par la loi (rémunération, classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée du travail et ancienneté).
- Versement** : depuis le 1^{er} juillet 2022, en une ou plusieurs fois (dans la limite d'une fois par trimestre), au cours de l'année civile.
- Exonérations de cotisations sociales** : dans la limite de **3 000 €** pour toutes les entreprises et de **6 000 €** pour celles ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation, mais assujettissement à la CSG/CRDS, au forfait social et à l'impôt sur le revenu.
- Salariés dont la rémunération n'excède pas trois fois le SMIC** : un régime fiscal et social exceptionnel est prévu jusqu'au 31 décembre 2023.

2 Épargne salariale : revalorisation de l'intéressement et déblocage exceptionnel

Intéressement facilité dans les TPE/PME

Le législateur vise ici à favoriser l'appropriation par les entreprises, notamment les TPE-PME, du dispositif d'intéressement :

- Durée** :
 - Allongement de la durée maximale de l'accord d'intéressement : à présent **5 ans** (au lieu de 3 ans) ;
 - Renouvellement tacite possible plusieurs fois (et non une seule fois comme par le passé).
- Mise en place** :
 - Les entreprises **de moins de 50 salariés** peuvent désormais mettre en place un accord d'intéressement **par décision unilatérale de l'employeur** (s'il n'a pas réussi à conclure un accord au terme d'une négociation engagée avec les représentants du personnel). Cette possibilité n'était jusqu'alors ouverte qu'aux entreprises de moins de 11 salariés ;
 - Création d'un site internet visant à créer une procédure dématérialisée pour la rédaction d'un accord d'intéressement type.
- Contrôle par l'URSSAF** : dans une limite de 3 mois à compter du dépôt (au lieu de 4 mois). Le délai supplémentaire de 2 mois dont dispose l'URSSAF subsiste. Le contrôle de forme de la DREETS est supprimé.

Nouveaux cas de déblocage exceptionnel de la participation ou de l'intéressement

- Bénéficiaires** : salariés, et le cas échéant dirigeants.
- Information des salariés** : l'employeur doit informer ses salariés **d'ici le 16 octobre 2022** de cette possibilité dérogatoire de déblocage exceptionnel anticipé et leur donner des indications sur le régime fiscal et social des sommes débloquées.
- Montant** : jusqu'à 10 000 euros net de prélèvements sociaux sur les sommes issues de l'intéressement et de la participation affecté au plan d'épargne avant le 1^{er} janvier 2022 (certains droits sont toutefois exclus) débloqués en une seule fois.
- Régime social et fiscal des sommes débloquées** : exonération des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.
- Finalité du déblocage** : achat d'un ou plusieurs biens ou fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.
- Procédure** :
 - La demande des bénéficiaires doit être faite **le 31 décembre 2022 au plus tard** ;
 - L'organisme gestionnaire ou l'employeur doit déclarer le montant des sommes débloquées à l'administration fiscale ;
 - Les pièces justificatives doivent être tenues à la disposition de l'administration par le bénéficiaire.

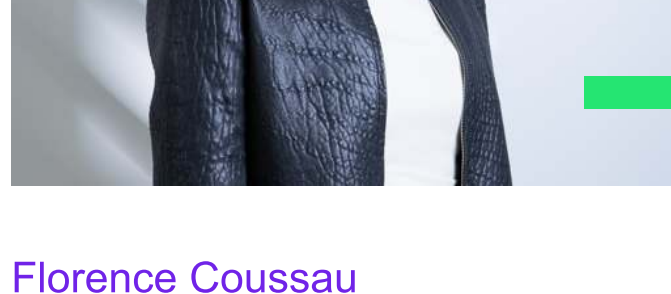
3 Heures supplémentaires : déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales

- Entreprises concernées** : employant **entre 20 à 249 salariés** (jusqu'à présent seules les entreprises de moins de 20 salariés bénéficiaient d'un régime similaire).
- Quelles heures/jours ?** Heures supplémentaires, heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel), et jours de repos (JRTT) auxquels les salariés en forfait jours auraient renoncé en accord avec leur employeur.
- Entrée en vigueur** : à compter du 1^{er} octobre 2022.
- Régime fiscal et social** : déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale et exonération d'impôt sur le revenu **dans la limite de 7 500 euros** pour les heures réalisées depuis le 1^{er} janvier 2022.

4 Monétisation temporaire des jours de repos (ou JRTT)

- Jours visés** : jours de repos (ou JRTT) acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025, auxquels les salariés au forfait jours ont renoncé en accord avec leur employeur.
- Montant** : les demi-journées ou jours travaillés bénéficieront d'une majoration de salaire au moins égale à 25% (correspondant au taux légal de majoration de la première heure supplémentaire, sauf accord collectif).
- Régimes social et fiscal de faveur**

Votre contact



Florence Coussau

Avocate Associée

Travail – Sécurité Sociale • Compliance – RSE

fcoussau@kalliope-law.com

+ 33 (1) 44 70 64 70