

LES MESURES EN FAVEUR DE LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Afin de lutter contre l'inflation et la baisse du pouvoir d'achat, un certain nombre de mesures visant à **protéger le pouvoir d'achat des salariés** ont été mises en place dans le cadre de deux lois :

- ♦ la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;
- ♦ et la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 portant loi de finances rectificative pour 2022.

Les derniers décrets d'application étant parus, nous revenons sur le panel des mesures susceptibles de vous intéresser, afin de répondre aux revendications visant à revaloriser les salaires, fidéliser vos talents ou les inciter à vous rejoindre.

I. MESURES VISANT À ENCOURAGER LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES

L'un des leviers privilégiés par le gouvernement pour maintenir le pouvoir d'achat est d'encourager la répartition de la valeur au sein des entreprises.

La loi du 16 août 2022 a ainsi créé une **prime de partage de la valeur (« PPV »)** – inspirée de la PEPA (ou « prime Macron ») et destinée à la supplanter – et a mis en place des **mesures spécifiques de déblocage de l'intéressement et de la participation**.

1. Création de la prime de partage de valeur

Exit la PEPA créée en 2019 puis reconduite chaque année avec quelques variations¹. En 2020, près de 6 millions de salariés avaient bénéficié de la PEPA, et 4 millions en 2021.

La PPV a pour sa part vocation à être un dispositif s'inscrivant dans la durée².

➤ Quels sont les employeurs concernés ?

- tous les employeurs de droit privé (y compris les travailleurs indépendants, mutuelles, associations, syndicats) ;
- EPA/EPIC ;
- ESAT.

➤ Quels sont les salariés concernés ?

- titulaires d'un contrat de travail de droit privé (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- agents publics ;
- intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice.

Les bénéficiaires doivent être liés à l'employeur par un contrat à la (i) **date de versement** de la prime ou (ii) **du dépôt de l'accord** ou encore (iii) **de signature de la décision unilatérale** précisant les modalités de versement de la prime.

L'employeur ne peut pas retenir une autre date que l'une des trois susmentionnées.

➤ Comment mettre en place la PPV ?

La PPV peut être mise en place par **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement, ou par **décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe**.

Une instruction de la direction de la sécurité sociale (DSS) publiée au BOSS le 10 octobre 2022 précise que le CSE est consulté selon les règles de droit commun³.

➤ Quels sont les critères d'attribution de la prime ?

L'employeur peut décider d'attribuer la prime à une partie seulement des salariés **en excluant les salariés dont la rémunération dépasse un certain plafond**.

En revanche, **il n'est pas possible d'exclure des salariés du versement de la prime sur la base d'un autre critère**, ou de réserver l'attribution de la prime à des salariés dont la rémunération dépasse un plafond déterminé.

L'employeur a également la possibilité de réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise. Dans ce cas, les établissements éligibles sont mentionnés dans la DUE ou l'accord.

1. La PEPA avait été instituée pour l'année 2019 (par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales) et reconduite pour les années 2020 et 2021.

2. A noter que la PEPA et la PPV peuvent se cumuler en 2022.

3. Articles L.2312-14 à L.2312-16 du Code du travail.

➤ **Quels sont les critères de modulation de la PPV ?**

Le montant versé aux salariés peut être modulé en fonction des critères suivants :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année ou la durée du travail stipulée dans le contrat de travail ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Les critères de modulation peuvent être combinés ou alternatifs.

L'instruction DSS publiée au BOSS le 10 octobre 2022 précise que ces critères de modulation s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

➤ **Quand verser la prime ?**

La PPV peut être versée depuis le 1er juillet 2022.

L'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un versement sur plusieurs échéances au cours de l'année civile, **dans la limite d'un versement par trimestre.**

Dans tous les cas, **la PPV ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.**

➤ **Quel est son régime social et fiscal ?**

Le montant d'exonération est augmenté par rapport à

la PEPA⁴ avec un plafond d'exonération fixé à **3.000 euros par année civile et par bénéficiaire** quel que soit le niveau de rémunération du salarié.

Le plafond d'exonération de la PPV est porté à **6.000 euros par année civile et par bénéficiaire** dans deux cas : l'employeur **met en œuvre** à la date de versement de la PPV **ou a conclu**, au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- ♦ **un dispositif d'intéressement** → pour les entreprises soumises à l'obligation de mise en place de la participation ;
- ♦ **un dispositif d'intéressement ou de participation** → pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mise en place de la participation.

L'exonération à hauteur de **6.000 euros** est également applicable à certaines associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant à réduction d'impôt et les ESAT pour leurs travailleurs handicapés.

Conditions d'exonération : les conditions d'exonération varient selon la période de versement de la prime et la rémunération du salarié (voir *tableau ci-dessous*).

La loi prévoit également qu'en cas de cumul au titre de l'année 2022 entre la PEPA issue de la loi de finances rectificative pour 2021, et la PPV, le montant total sera exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de 6.000 euros par bénéficiaire en cumulé.

Période de versement de la prime et rémunération du salarié	Cotisations sociales	CSG/CRDS	Impôt sur le revenu	Forfait social
Prime versée entre le 1/07/2022 et le 31/12/2023 aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédant le versement	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération
Prime versée entre le 1/07/2022 et le 31/12/2023 aux salariés ayant une rémunération annuelle au moins égale à trois fois le Smic annuel	Exonération	Pas d'exonération	Pas d'exonération	Assujettissement pour les entreprises de 250 salariés et plus
Prime versée à compter du 1er janvier 2024 quel que soit le niveau de rémunération				

➤ **2. Incitation à la mise en place de l'intéressement**

Toujours dans un objectif d'encourager le partage de la valeur au sein des entreprises, la loi du 16 août 2022 simplifie les modalités de mise en place de l'intéressement.

- **Possibilité pour l'employeur de mettre en place de façon unilatérale un dispositif d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés qui sont :**
 - **dépourvues de DS ou de CSE**, à la condition qu'elles ne soient pas couvertes par un accord de branche agréé portant sur l'intéressement ;
 - **pourvues d'au moins un DS ou un CSE**,

après une négociation infructueuse et à la condition qu'elles ne soient pas couvertes par un accord de branche agréé portant sur l'intéressement. Un PV de désaccord devra être établi et le CSE devra être consulté sur le dispositif d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt.

- **Allongement de la durée maximale de l'intéressement** : l'intéressement peut désormais être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, contre 3 auparavant. La possibilité de renouveler l'accord d'intéressement par tacite reconduction sera désormais possible plusieurs fois.

4. La PEPA 2021 prévoyait un plafond d'exonération allant de 1.000 à 2.000€ selon les cas.

- **Mise en place d'une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement à compter du 1^{er} janvier 2023** sur la plateforme mon-interessement.urssaf.fr. Cette plateforme permettra de générer des accords d'intéressement ou des décisions unilatérales et de « réputer acquises » les exonérations de cotisations dès le dépôt sur la plateforme.
- **Suppression du contrôle préalable de légalité opéré par les DDETS** pour les accords déposés à compter du 1^{er} janvier 2023.

Jusqu'à présent, l'accord faisait l'objet d'un dépôt auprès de la DDETS qui disposait d'un délai d'**1 mois** pour vérifier la validité des modalités de conclusion de l'accord. Après ce délai d'1 mois, l'accord était transmis à l'URSSAF qui était chargée d'examiner sa conformité avec les dispositions légales et réglementaires dans un délai qui ne pouvait excéder 3 mois. La suppression du contrôle préalable ramène donc la durée totale de la procédure à 3 mois au lieu de 4. Cette mesure concerne les accords d'intéressement, de participation, les PEE et les PERCO.

II. MESURES VISANT À RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

1. Déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement

La loi du 16 août 2022 prévoit la possibilité pour les salariés de débloquer à titre exceptionnel leur épargne salariale (participation et intéressement) **avant l'expiration des délais d'indisponibilité de droit commun.**

Les salariés peuvent demander le déblocage de leur participation et intéressement jusqu'au 31 décembre 2022, en une seule fois, dans la limite d'un plafond global de **10 000 euros nets de prélèvements sociaux.**

Les sommes concernées sont celles issues de la **participation ou de l'intéressement affectées sur un plan d'épargne salariale avant le 1er janvier 2022**, à l'exclusion des fonds investis dans les entreprises solidaires et les sommes affectées aux plans d'épargne retraite (PERCO ou PER). Sont également exclus les

abondements unilatéraux de l'employeur effectués en l'absence de versement du salarié et les sommes issues de versements volontaires des salariés.

Le déblocage anticipé doit être réalisé pour **financer l'achat d'un ou plusieurs biens, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service.** Les sommes débloquées ne peuvent pas être réinvesties dans d'autres dispositifs d'épargne ou servir à la clôture d'un prêt par anticipation ou au paiement des impôts.

Afin de s'assurer de l'usage qui aura été fait des sommes débloquées, **le salarié doit être en mesure de tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées et ce pendant 3 ans.**

2. Monétisation des RTT

L'article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022 prévoit la possibilité, depuis le 18 août 2022, pour les salariés – sous réserve de l'accord de leur employeur – de **convertir tout ou partie de leurs jours ou demi-journées de réduction du temps de travail (RTT) en majoration de salaire.**

Cette possibilité concerne les jours de RTT non pris acquis au titre des périodes comprises **entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.**

Les jours concernés par ce dispositif sont :

1. **les jours de repos résultant d'un accord de réduction du temps de travail antérieur à la loi du 20 août 2008, qui serait toujours applicable au sein de la Société ;**
2. **les jours de repos conventionnels résultant d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine⁵.**

Ce dispositif ne s'applique pas aux salariés soumis à un

forfait annuel en jours et aux jours placés sur un compte épargne temps.

La mise en œuvre du dispositif implique une initiative du salarié et un accord de l'employeur.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, les journées ou demi-journées travaillées en plus dans ce cadre donnent lieu à une majoration de salaire, au moins égale au taux applicable dans l'entreprise au titre de la première heure supplémentaire réalisée.

Le régime social et fiscal des jours ou demi-journées de RTT monétisés est calqué sur celui des heures supplémentaires :

- ♦ **réduction des cotisations salariales ;**
- ♦ **exonération d'impôt sur le revenu** (dans la limite d'un montant net imposable de 7.500 € – le plafond d'exonération ayant été réhaussé de 5.000 à 7.500 € nets imposables par la loi de finances rectificative pour 2022) ;
- ♦ **déduction forfaitaire de cotisations patronales** (pour les entreprises entre 20 et 249 salariés).

III. MESURES VISANT À LUTTER CONTRE L'AUGMENTATION DU PRIX DU CARBURANT

1. Rehaussement du plafond d'exonération et élargissement de la prime transport pour les années 2022 et 2023

Le plafond annuel d'exonération de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail est **réhaussé à 400 €** au lieu de 200 €, **pour les années 2022 et 2023**.

Par ailleurs, durant cette période, **les conditions d'éligibilité à la prime de transport sont temporairement supprimées**. La prime de transport était jusqu'à présent réservée aux salariés dont la

résidence habituelle ou le lieu de travail était situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou les salariés pour qui l'utilisation d'un véhicule personnel était rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Enfin, **la prime de transport pourra être cumulée avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50% des frais de transports en commun**.

2. Relèvement des plafonds d'exonération du forfait mobilités durables

Les plafonds d'exonération attachés au dispositif de forfait mobilités durables sont relevés depuis le 18 août 2022.

Pour rappel, ce dispositif permet aux employeurs d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations sociales aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Pour 2022 et 2023, les plafonds d'exonération de

cotisations et contributions sociales du forfait mobilités durables sont revalorisés à hauteur de :

- **700 € par salarié et par an pour le forfait mobilités durables** (anciennement 500€), dont 400 € maximum pour les frais de carburant (anciennement 200€) ;
- **800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun** (anciennement 600€).



Morgane Mondolfo
Avocate Associée
Pôle Droit Social
m.mondolfo@squadra-avocats.com



Marine Giraud
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
m.giraud@squadra-avocats.com



Sarra Hadj Ameer
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
s.hadjameur@squadra-avocats.com



Aude Dumas
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
a.dumas@squadra-avocats.com