

Date : 29 août 2022

Objet : **Tour d'horizon des mesures sociales en faveur du pouvoir d'achat**

---

Pour information  Pour diffusion  Pour réponse  Pour avis

---

**Propos introductifs :**

La loi n°2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été publiée au Journal officiel du 17 août 2022. Complétée par la loi n°2022-1157 de finances rectificative (LFR) pour 2022, elles contiennent des mesures sociales visant à protéger le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte marqué par une hausse importante de l'inflation.

Les principales mesures sociales de ces lois sont présentées, dans des tableaux de synthèse, que vous trouverez ci-après.

Le pôle social de l'UNAPL reste à votre disposition pour tout complément d'information.

**1 - Tableau de synthèse des mesures sociales de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », publiée au Journal officiel du 17 août 2022**

Principaux thèmes	Présentation des mesures sociales	Date d'application
Prime de partage de la valeur (article 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La loi pérennise, tout en l'adaptant, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa ou « prime Macron »), renommée « prime de partage de la valeur » (PPV).</li> <li>• La PPV concerne les entreprises de toute taille. Elle est mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale.</li> <li>• Principale nouveauté, le plafond d'exonération du montant de la prime est porté à 3 000 € (et à 6 000 € en présence d'un accord d'intéressement et/ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, de participation) quel que soit le niveau de rémunération du salarié.</li> <li>• Son montant peut différer en fonction de certains critères définis par le législateur (niveau de rémunération, de classification, ancienneté, durée de présence effective ou durée de travail du salarié).</li> <li>• Le versement de la PPV peut être fractionné dans la limite d'une fois par trimestre (interdiction d'un versement mensuel). Un versement complémentaire est également possible au cours de l'année sous certaines conditions.</li> </ul>	Application depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2022.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À noter également que la PPV est exonérée de toutes cotisations sociales mais soumise au forfait social. L'exonération fiscale est temporairement maintenue, pour les salariés ayant perçus une rémunération inférieure à trois fois le SMIC au cours des 12 mois précédents le versement.</li> </ul>	Le régime fiscal de faveur s'applique, de manière temporaire et exceptionnel, entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023.
Heures supplémentaires (article 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 249 salariés, un dispositif de déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales sera mis en place sur les heures supplémentaires. Ce dispositif s'appliquera également aux jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours en accord avec leur employeur.</li> <li>• À noter que les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient déjà d'une telle réduction (article L. 241-18 du code de la sécurité sociale).</li> </ul>	Application à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022 (décret à paraître).
Intéressement (article 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'instaurer un dispositif d'intéressement par décision unilatérale, sans accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions.</li> <li>• La durée maximale de la mise en place de l'intéressement est portée à 5 ans (au lieu de 3 ans). Il est par ailleurs possible de renouveler ce dispositif de manière tacite plusieurs fois.</li> <li>• Il est également prévu la mise en place d'une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement et de réduction des délais de procédure de contrôle (pour plus de précision sur ce sujet, se référer aux développements relatifs au « contrôle des dispositifs d'épargne salariale »).</li> </ul>	Dispositions entrées en application (depuis le 18 août 2022).
Contrôle des dispositifs d'épargne salariale (article 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le délai maximum de contrôle des dispositifs d'épargne salariale a été réduit, passant de 4 à 3 mois.</li> <li>• Une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement est mise en place, via une plateforme, permettant de vérifier préalablement la conformité de l'accord aux dispositions légales en vigueur. L'accord rédigé dans le cadre de cette procédure lui permettra de considérer acquises les exonérations sociales et fiscales pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.</li> </ul>	Ces dispositions seront applicables aux accords et règlements déposés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le délai maximum de la procédure d'agrément des accords de branche passe de 6 à 4 mois. Une prorogation de ce délai sera possible, d'une fois, dans la limite de 2 mois.</li> </ul>	
Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale (article 5)	<p>La loi prévoit un nouveau cas de déblocage des fonds affectés en épargne salariale, pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services.</p> <p>Les droits acquis doivent avoir été affectés sur le plan d'épargne avant le 1er janvier 2022 (attention ne sont pas concernées les sommes investies dans des entreprises solidaires, PERCO/PERECO et plan d'épargne retraite obligatoire).</p> <p>Le déblocage de tout ou partie des titres, actions, sommes ou parts ne peut excéder un plafond global de 10 000€ net de prélèvements sociaux, et se fait en une seule fois.</p> <p>L'employeur est tenu d'informer les salariés de cette faculté de déblocage dans un délai de deux mois après promulgation de la loi (publiée au Journal officiel du 17 août 2022).</p>	Possibilité offerte jusqu'au 31 décembre 2022.
Titres-restaurant (article 6)	Jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, auprès notamment des détaillants en fruits et légumes.	Date limite : 31 décembre 2023.
Négociation de branche relatifs aux minima conventionnels (articles 7 et 8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le délai imposé à la partie patronale pour entamer une négociation portant sur les salaires (en cas de minima inférieur(s) au SMIC) dans les branches professionnelles passe de 3 mois à 45 jours.</li> <li>• Les dispositions de l'article L.2261-32 du Code du travail sont modifiées. L'appréciation du critère de la faiblesse de l'activité conventionnelle, pouvant justifier une fusion des champs d'application de conventions collectives, se fera notamment au regard des accords portant sur les minima conventionnels et sur le nombre de thèmes de négociations couverts.</li> <li>• Si le Smic augmente deux fois au cours des douze mois précédant la conclusion d'un avenant portant sur les minima conventionnels de branche, le délai d'extension dudit avenant – fixé par voie règlementaire- ne pourra excéder 2 mois.</li> </ul>	<p>Dispositions entrées en application (depuis le 18 août 2022).</p> <p>Dispositions entrées en application (depuis le 18 août 2022).</p> <p>Décret à paraître.</p>

**2 - Tableau de synthèse des mesures sociales de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, publiée au Journal officiel du 17 août 2022**

Principaux thèmes	Présentation des mesures sociales	Date d'application
Titres – restaurant (article 1)	Le plafond d'exonération de la contribution employeur est porté à 5,92 €.	La mesure concerne les titres émis du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2022.
Heures supplémentaires (article 4)	Le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires est porté de 5 000 € à 7 500 € de manière pérenne.	Application au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.
Monétisation des jours de RTT (article 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise et avec l'accord de l'employeur, peuvent convertir en salaire des jours ou demi-journées de RTT (réduction de temps de travail) non pris.</li> <li>• Les journées ou demi-journées travaillées sont majorées d'un montant « au moins égal au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise ». Par ailleurs, les sommes issues de cette monétisation sont soumises au même régime fiscal et social que les heures supplémentaires.</li> <li>• Ne sont pas concernés par ce dispositif les jours de repos des salariés en forfait-jours ainsi que ceux disposant d'un CET (compte épargne temps).</li> </ul>	Jours de RTT non pris et acquis au titre des périodes postérieures au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.
Frais de transport (articles 2, 3 et 20).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De manière temporaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>– hausse du plafond d'exonération de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant (400 € au lieu de 200 €),</li> <li>– augmentation du plafond global d'exonération de la prime transport (de 500 € à 700 €) ;</li> </ul> </li> </ul>	Application au titre des années 2022 et 2023.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– assouplissement des conditions d'éligibilité à la prime transport ( sont concernés les salariés effectuant des déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sans autre condition) ;</li> <li>– possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du prix des titres d'abonnement de transports en commun ;</li> <li>– hausse du plafond d'exonération du forfait mobilité durable (de 500 € à 700 €) ;</li> <li>– exonération sociale et fiscale de la prise en charge des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos dans la limite de 25% au-delà de la prise en charge obligatoire.</li> <li>• De manière pérenne :             <ul style="list-style-type: none"> <li>–rehaussement du plafond de cumul du forfait mobilité durable avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de service publics de location de vélos (600 € à 800 €) ;</li> <li>– autorisation du cumul des indemnités kilométriques avec celles du covoiturage sur justificatifs au titre des frais professionnels réels.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dispositions entrées en application de manière pérenne.</p>
<p>Salariés vulnérables (article 33)</p>	<p>Les salariés vulnérables pourront de nouveau être placés en activité partielle, quand bien même l'entreprise n'a pas fermé ou réduit son activité.</p>	<p>Cette mesure concernera les heures chômées à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, quelle que soit la date de l'arrêt de travail, jusqu'à une date fixée par décret qui ne pourra excéder le 31 janvier 2023 au plus tard.</p> <p>Un décret fixera également les conditions de placement des salariés vulnérables en activité partielle.</p>