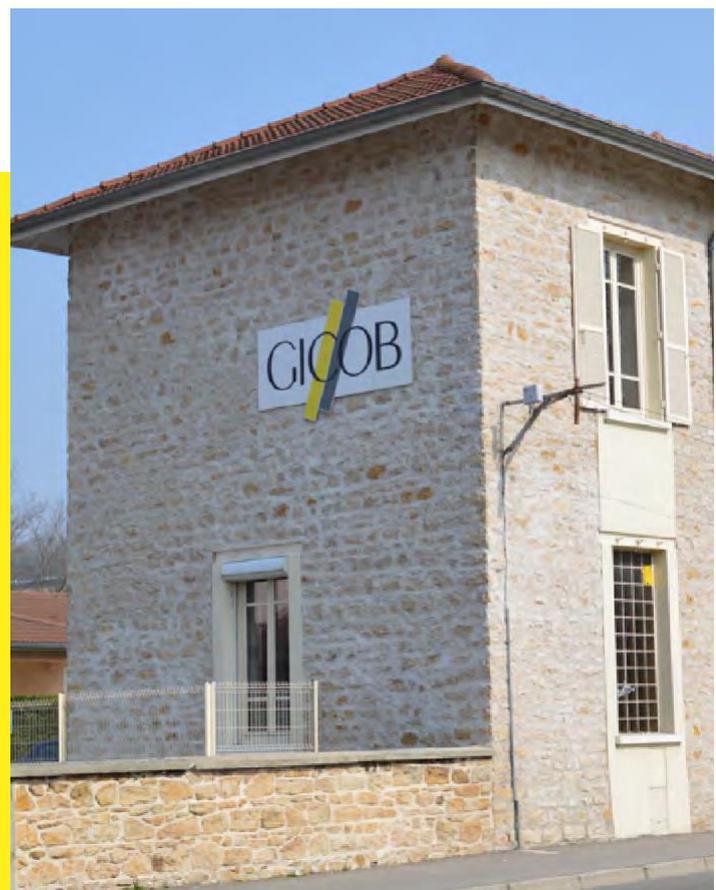




L'Essentiel



GICOB.COM

04 74 95 22 44 - gicob@gicob.com



Chers adhérents,

Après des vacances bien méritées, nous sommes tous, de nouveau, sur le pont pour cette rentrée bien chargée.

La fin d'année 2022, s'annonce en effet fortement occupée pour les employeurs et les services RH. Vous allez devoir relever le défi de répondre aux attentes importantes des salariés en matière de pouvoir d'achat, et de meilleure qualité de vie au travail, tout en gérant les autres sujets notamment les consommations d'énergie et l'anticipation des mois à venir, en termes d'activité.

Afin de vous aider à faire certains choix et à mettre en place certaines mesures, nous avons dédié cet ESSENTIEL aux Lois « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » et « de finances rectificative pour 2022 », parues au JORF n°0189 du 17 août 2022.

Nous n'oublions cependant pas les autres sujets d'actualités, notamment, pour bon nombre d'entre vous, le renouvellement de vos CSE. Nous avons ainsi dédié 2 journées au mois d'octobre 2022 à la thématique du CSE en programmant des formations inter-entreprises au sein de nos locaux.

Toute l'équipe du GICOB reste à votre écoute pour vous accompagner sur tous vos sujets de Droit Social et de gestion des RH, mais également de manière plus large sur tous les sujets qui vous préoccupent au quotidien dans la gestion de votre entreprise et que nous pouvons relayer, ou pour lesquels nous pouvons vous orienter afin d'y apporter des réponses ou des solutions.

L'important est de ne pas rester seul dans les phases difficiles.

Bonne lecture !

Isabelle MUTELLE
Directrice

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Isabelle Mutelle", written in a cursive style.

Sommaire

Page

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR	4
MONÉTISATION DES RTT	6
EXONÉRATION FISCALE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
DÉDUCTION FORFAITAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
TITRES RESTAURANTS	8
INDEMNITÉS FORFAITAIRES DE REPAS	9
DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE	10
INTÉRESSEMENT	11
BONUS MALUS	12- 13

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat JORF 17/08/2022

Sommes	3 000 €	6 000 €
Salariés bénéficiaires	Salariés ¹ en contrat de travail soit : <ul style="list-style-type: none"> ✓ A la date de versement de la prime ✓ Ou à la date de dépôt de l'accord (cf. conditions de mise en œuvre) ✓ Ou à la date de signature de la DUE par l'employeur 	
Entreprises pouvant verser la prime	Toutes les entreprises ayant mis en place la prime, soit : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Par DUE, décision unilatérale de l'employeur (consultation préalable du CSE, s'il existe) ✓ Par accord d'entreprise ou groupe (conclu selon les modalités de l'intéressement) 	<ul style="list-style-type: none"> • La limite est portée à 6 000 € pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime : <ul style="list-style-type: none"> - un dispositif d'intéressement (si soumis à l'obligation de mise en place d'un accord de participation) - un dispositif d'intéressement ou de participation (si non soumis à l'obligation de mise en place de la participation) • Les associations et fondations (relevant du a ou b du 1 des articles 200 et 238 du CGI) • Les ESAT pour le versement aux travailleurs handicapés
Conditions de mise en œuvre	- Versement à partir du 01/07/2022 (pas de date de fin), plafond calculé sur l'année civile par bénéficiaire - Ne doit se substituer à aucun élément de rémunération légale, contractuelle ou d'usage, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par accord salarial, ou contractuellement ou par usage. - Versement de la prime possible en <u>une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.</u>	
Modulation possible	Critères de modulation : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rémunération (plafonnement au choix de l'entreprise) ✓ Niveau de classification ✓ Ancienneté dans l'entreprise (nouveau par rapport à la PEPA) ✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée² ✓ Durée de travail contractuelle Ces critères et le montant de la prime doivent être prévus dans l'accord d'intéressement ou la DUE.	
Cumul de primes	En cas de cumul de la présente prime et de la PEPA 2021 ayant pu être versée jusqu'au 31 mars 2022, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.	

Tableau récapitulatif des exonérations sociales et fiscales

¹ Avertir l'agence d'intérim pour les intérimaires

² Les congés de maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, enfants malades (légal), présence parentale, et dons de jours de repos pour enfant gravement malade ou décédé, sont considérés comme des périodes de présence effective.

Date de versement de la prime de partage de valeur	Période du 1 ^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023 :				A compter du 01/01/2024 :	
Montant	< ou = à 3000 € ou 6000 €		> à 3000 ou 6000 €		< ou = à 3000 € ou 6000 €	> à 3000 ou 6000 €
Rémunération perçue par le salarié sur les 12 mois précédant le versement :	< 3 Smic	= ou > 3 Smic	< 3 Smic	= ou > 3 Smic	Indifférente	
Cotisations sociales dues	Exonération totale		PPV exonérée dans la limite du plafond (3000 ou 6000 €) Fraction excédentaire soumise		Exonération totale	PPV exonérée dans la limite du plafond (3000 ou 6000 €) Fraction excédentaire soumise
CSG-CRDS	Exonération	PPV soumise	Exonération dans la limite du plafond	Soumise	Soumise	Soumise
Fiscalité	Pas d'IR	IR	Pas d'IR dans la limite du plafond	IR	IR	IR
Pour les entreprises de 250 salariés et + : Forfait social (20 %)	Exonération	PPV soumise	Exonération	Soumise pour la fraction exonérée de cotisations sociales	Soumise	Soumise sur la fraction exonérée de cotisations sociales

MONÉTISATION DES RTT

Les RTT acquis entre le **1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025** peuvent désormais être monétisés.

Les RTT doivent provenir :

- d'un dispositif de réduction du temps de travail basé sur un accord collectif existant avant la loi du 20 août 2008 (« les accords RTT »)
- d'un dispositif de jours de repos conventionnels dans le cadre de la modulation instaurée par la loi du 20 août 2008

ATTENTION : Les « RTT » provenant des forfait jours ne sont ainsi pas concernés. Ils ont déjà leur propre régime.

Pour être monétisés, le salarié doit renoncer à sa demande et en accord avec l'employeur à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises.

Un salarié peut donc potentiellement demander à renoncer à l'ensemble de ses RTT.

Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande **donnent lieu à une majoration de salaire** au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise (25% sauf accord de branche ou d'entreprise contraire).

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

Les heures monétisées bénéficient du **même régime social et fiscal que les heures supplémentaires** y compris l'augmentation du seuil d'exonération fiscale de 5000€ à 7500€ (heures supplémentaires + RTT monétisés).

[LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 \(JORF n°0189 du 17 août 2022\)](#)

EXONÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'exonération fiscale des heures supplémentaires passe de 5 000€ à 7 500€ par an, pour les heures réalisées à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ce plafond de 7 500€ correspond à un revenu net imposable. Pour mémoire, le cumul du montant des heures supplémentaires et complémentaires doit apparaître tous les mois sur le bulletin de salaires.

La monétisation des jours de RTT est comprise dans ce calcul.

NOTA BENE : Il faudra bien évidemment effectuer une régularisation en DSN si le montant des heures supplémentaires était compris entre 5000 euros et 7500 euros avant l'entrée en vigueur de la loi.

[LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 \(JORF n°0189 du 17 août 2022\)](#)

DÉDUCTIONS FORFAITAIRES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Vestige de la loi TEPA, la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires reprend de la vigueur.

A compter du 1^{er} octobre 2022, le bénéfice de cette déduction est de nouveau ouvert aux entreprises ayant un effectif > ou = à 20 salariés et < 250 salariés.

Elle s'applique pour :

- Les heures supplémentaires ouvrant droit à majoration,
- Les jours de repos auxquels les salariés en forfait-jours renoncent,
- Les jours de repos faisant l'objet d'une monétisation (voir article y afférent page 6)

Condition : l'heure supplémentaire effectuée doit faire l'objet au minimum d'un paiement à hauteur du taux horaire de base.

La majoration n'a pas à être obligatoirement rémunérée et les heures supplémentaires dont la majoration est donnée sous forme de repos, ouvrent également droit à la déduction.

Cette déduction forfaitaire s'applique sur les sommes dues à l'URSSAF et sont cumulables avec les exonérations auxquelles l'entreprise a éventuellement droit dans la limite des cotisations patronales dues par l'employeur.

Un décret d'application devrait être publié prochainement, précisant notamment le montant de déduction forfaitaire par heure concernée.

[Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat JORF 17/08/2022](#)

TITRES RESTAURANTS

Nouveautés

Par dérogation, 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, acheté au profit de personnes ou d'organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes.

En temps normal, le texte parle de s'acquitter du prix d'un repas. Les produits pouvant être payés à l'aide de ces titres restaurants sont donc désormais bien plus nombreux.

Par ailleurs, le plafond d'exonération maximum de la participation patronale au financement des titres-restaurant est relevé à compter du 1^{er} septembre 2022, de la façon suivante :

Du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 août 2022	Du 1 ^{er} septembre au 31 décembre 2022
5.69 €	5.92 €

Enfin, le Ministère de l'Economie a annoncé qu'un décret à paraître, entérinera la hausse à 25 € du plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant, (actuellement fixé à 19 €). Dès que ce dernier sera paru, nous ne manquerons pas de vous en tenir informés.

INDEMNITÉS FORFAITAIRES DE REPAS

La limite d'exonération a été revalorisée afin de tenir compte de l'inflation pour les indemnités suivantes :

Indemnité	01/01/2022	01/09/2022
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6.80€	7.10€
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant (lors d'un déplacement professionnel)	19.40€	20.20€
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.50€	9.90€
Grand déplacement : repas pendant les 3 premiers mois	19.40€	20.20€
Grand déplacement : repas au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	16.50€	17.20€
Grand déplacement : repas au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	13.60€	14.10€

NOTA BENE : Il conviendra de bien vérifier que ces nouvelles limites ont bien été appliquées sur les paies du mois de septembre 2022.

DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La loi a prévu un nouveau cas de **déblocage anticipé exceptionnel** de l'épargne salariale applicable **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Les sommes affectées à un plan d'épargne salariale avant le 1^{er} janvier 2022 pourront être débloquées dans la limite de **10 000 € net** de prélèvements sociaux, d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Le déblocage a lieu **en une seule fois** et doit avoir lieu pour **financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services**. En aucun cas, les sommes ne peuvent faire l'objet d'un placement, ni servir au solde d'un crédit, ou à la clôture d'un prêt par anticipation.

L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur déclare à l'administration fiscale le montant des sommes ainsi débloquées.

Les salariés concernés devront tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage conforme des sommes débloquées ; l'employeur n'a donc aucun contrôle à exercer.

L'employeur doit **informer les salariés au plus tard le 15 octobre 2022** de cette faculté de déblocage.

Exception : Les sommes ne doivent pas provenir d'un PERCO ou avoir été placées dans des fonds investis dans des entreprises solidaires.

Cas particulier :

Si, en application du règlement du plan d'épargne salariale, la participation ou l'intéressement ont été affectés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières, le déblocage de ces titres, parts ou actions est subordonné à un accord collectif particulier (*nous consulter*).

INTÉRESSEMENT

Nous vous récapitulons ci-dessous les différentes modifications apportées au régime de l'intéressement :

1/ Allongement de la durée des accords d'intéressement et renouvellement

La durée passe ainsi de 3 ans à 5 ans maximum.

Le renouvellement par tacite reconduction peut maintenant intervenir plusieurs fois.

2/ Mise en place unilatérale

Réservée jusque-là aux entreprises de moins de 11 salariés, les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé peuvent désormais mettre en place un intéressement par décision unilatérale dans les conditions suivantes :

- **si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE.** Les salariés doivent alors être informés par tous moyens ;

OU

- **si, au terme d'une négociation engagée avec les DS ou le CSE, aucun accord n'a été conclu.**

Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

3/ Répartition de l'intéressement

A noter : Parmi les congés assimilés à une période de présence pour la répartition de l'intéressement est ajouté le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

4/ Vérification de la conformité via la Procédure dématérialisée

Une procédure dématérialisée de rédaction d'accord permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur garantissant le bénéfice des exonérations sera mise en place par décret.

5/ Dépôt

Le contrôle de forme au moment du dépôt est supprimé. Le délai du contrôle de fond va être réduit et sera précisé par décret.

BONUS - MALUS

A compter du 1^{er} septembre 2022, le premier bonus-malus du taux de contribution d'assurance chômage sera effectif.

Le système de bonus-malus concerne les entreprises de 11 salariés et plus des secteurs énumérés dans le tableau ci-dessous et se rapportera à la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Pour son application le taux de séparation médian vient d'être publié :

SECTEUR D'ACTIVITE	TAUX DE SÉPARATION MEDIAN (1 ^{ER} JUILLET 2021 - 30 JUIN 2022)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	240,58 %
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	74,99 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,52 %
Hébergement et restauration	45,73 %
Transports et entreposage	82,45 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	134,30 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	151,47 %

Cependant, les entreprises relevant de la liste S1 seront temporairement exclu du bonus-malus en raison de la crise sanitaire.

Pour rappel, le bonus-malus vise à moduler le taux de contribution d'assurance chômage à la hausse ou à la baisse en fonction du taux de séparation³ de l'entreprise par rapport à celui du secteur d'activité.

Ce taux peut baisser jusqu'à 3% et monter au maximum à 5.05%

Ce taux de séparation se calcule en prenant en compte le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi dans les 3 mois ou alors lorsque le salarié y est déjà inscrit, rapporté à l'effectif annuel moyen.

³ Si le taux de séparation de l'entreprise (fins de contrats enregistrés pour l'entreprise) > taux de séparation médian (cf tableau)

Pour l'application du bonus-malus, toutes les fins de contrats de travail sont prises en compte à l'exception :

1° Des démissions ;

2° Des fins de contrat de mission entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire ;

3° Des fins de contrat d'apprentissage ;

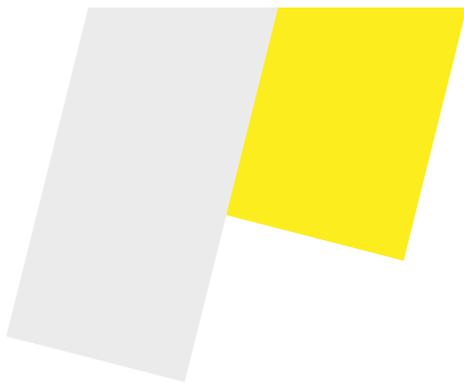
4° Des fins de contrat de professionnalisation ;

5° Des fins de contrat de travail à durée déterminée destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou des fins de contrats de mise à disposition liés à un contrat de mission (insertion professionnelle, transitions professionnelles des travailleurs handicapés notamment) ;

6° Des fins de contrat unique d'insertion ;

7° Des fins de contrat de travail ou des fins de contrat de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique.

Arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus (JORF du 24 août 2022)



Avec notre partenaire



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Rhône *A*lpes

www.gicob.com
04 74 95 22 44 - gicob@gicob.com

14 route de l'Isle d'Abeau
38300 BOURGOIN JALLIEU