

Ces mesures ont vocation à renforcer à plus ou moins court terme le partage de la valeur produite au sein des entreprises, *via* le développement de l'épargne salariale ou le versement de la prime de partage de la valeur.

Elles ne seront définitives qu'une fois les lois publiées au Journal officiel après une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

[Projet de loi pouvoir d'achat](#)

Thème

Modalités

- Versement possible à compter **du 1er juillet 2022**.
- Les bénéficiaires sont les **salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice**, les agents publics relevant de l'établissement public ou les travailleurs handicapés liés à un Esat, à la **date de versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité compétente ou à la date de la signature de la décision unilatérale de l'employeur**.
- Pour être **intégralement exonéré**, le montant de la prime ne doit pas dépasser **3 000 € par année civile** et par bénéficiaire. Cette limite est portée à 6 000 € lorsqu'à la date du versement de la prime ou sur le même exercice :
 - o un dispositif d'intéressement est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises d'au moins 50 salariés soumises à l'obligation de mettre en place la participation ;
 - o un dispositif d'intéressement ou de participation est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Prime de partage de la valeur pérennisée

-La prime de partage de la valeur est **exonérée** de manière **pérenne** de toutes **cotisations sociales** d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, dans la limite des plafonds précités de 3 000 € ou 6 000 €, **quel que soit** le niveau de **rémunération** du salarié.

-Une exonération fiscale est en outre instaurée, mais de manière limitée et à titre temporaire. En effet, seules les **primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023** aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à **trois fois** la valeur annuelle du **Smic** au cours des 12 mois précédant leur versement, seront exonérées d'**impôt sur le revenu** et de **CSG/CRDS**.

- La loi apporte une limite à l'exonération d'impôt sur le revenu. En cas de cumul de la prime de partage de la valeur avec la Pepa, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne pourra pas excéder un montant de 6 000 €.

Par ailleurs, il est prévu que le **forfait social** s'applique sur la prime de partage de la valeur, dans les mêmes conditions que sur les sommes versées au titre de l'intéressement.

-Le **montant accordé à chaque salarié** pourra **différer** en fonction de sa rémunération, de son niveau de classification, de son **ancienneté** dans l'entreprise, de sa durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat.

-Cette prime ne devra se substituer à aucun élément de rémunération, ni à des augmentations de rémunération ou primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou un usage.

En ce sens, le versement de la prime ne peut pas être mensualisé. En revanche, il peut être **fractionné** et versé dans la limite d'**une fois par trimestre**, au cours de l'année civile.

-Le montant de la prime et, éventuellement, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles ainsi que les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires doivent être définis par **accord d'entreprise** ou de **groupe**, ou par **décision unilatérale** de l'employeur. En cas de décision unilatérale, l'employeur devra consulter préalablement le CSE.

Si les plafonds de 3 000 € ou 6 000 € n'ont pas été atteints, l'entreprise pourra effectuer, une fois au cours de l'année civile, un **versement complémentaire** de prime, au titre d'un nouvel accord ou d'une nouvelle décision unilatérale dont l'unique objet sera d'en fixer la date et le montant.

- Pour « faciliter la diffusion de l'intéressement », la loi prévoit que l'intéressement peut être mis en place, par la voie d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, pour une **durée maximale de cinq ans**. Cette durée doit actuellement être comprise entre un et trois ans. Il en ira de même concernant l'intéressement de projet lié à la définition d'un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise.

- Les accords d'intéressement dont la renégociation n'a pas été réclamée continueront à être **reconduits** de manière **tacite**. Une fois publiée, la loi permettra de procéder « **plusieurs fois** » à ce renouvellement par tacite reconduction.

-La mise en place de l'intéressement par l'employeur au moyen d'une **décision unilatérale** est élargie et facilitée dans les entreprises de moins de 50 salariés. Actuellement, cette voie n'est admise que dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu au CSE, « à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans » ([C. trav., art. L. 3312-5, II](#)).

-Une fois la loi publiée, les **entreprises de moins de 50 salariés** qui ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé sur le sujet pourront mettre en place l'intéressement par **décision unilatérale** dès lors qu'elles sont :

- dépourvues de délégué syndical et de CSE. L'employeur devra alors en informer ses salariés par tous moyens ;
- pourvues d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE, et ont échoué à négocier un accord d'intéressement.

-Dans cette hypothèse, un procès-verbal de désaccord devra être établi, dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties. En outre, le CSE devra être consulté sur le régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'administration.

- le **renouvellement** de ce dispositif d'intéressement pourra également intervenir par décision unilatérale.

-une disposition d'application immédiate prévoit d'assimiler le **congé de paternité** et d'accueil de l'enfant à une période de présence, lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, comme c'est déjà le cas pour les périodes de congé maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil ([C. trav., art. L. 3314-5](#)).

Plusieurs dispositions de la loi visent à sécuriser et accélérer la mise en œuvre des accords d'intéressement. Elles s'appliqueront aux accords **déposés à compter du 1^{er} janvier 2023**.

Intéressement et participation

- Pour toutes les entreprises, une **procédure dématérialisée de rédaction** des accords d'intéressement sera mise en place afin de permettre de vérifier leur conformité aux dispositions légales. Le site www.mon-interessement.urssaf.fr sera donc adapté, afin de générer des accords ou décisions unilatérales types dont le contenu sera construit pour être conforme aux textes légaux en vigueur, en encadrant davantage les choix de rédaction. Lorsqu'un accord aura été rédigé selon cette procédure dématérialisée, les exonérations sociales et fiscales liées à l'intéressement seront « réputées acquises pour la durée dudit accord à compter de son dépôt ». Les conditions de mise en place de cette procédure dématérialisée et de sécurisation des exonérations seront précisées par un décret en Conseil d'État.
- La loi supprime le **contrôle préalable de légalité** des accords d'intéressement exercé par les **DDETS**, qui disposaient d'un délai d'un mois pour délivrer le récépissé attestant du dépôt de l'accord et du contrôle de la validité de ses modalités de conclusion. Les organismes de recouvrement continueront, pour leur part, à disposer d'un délai fixé par décret pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales. Ce délai ne pourra excéder trois mois. Cette nouvelle procédure **réduira ainsi d'au moins un mois** la durée du contrôle préalable des accords.
- Une autre évolution vise à accélérer la mise en œuvre des **accords conclus au niveau des branches**. En effet, la durée maximale de la procédure d'agrément des accords de branche d'intéressement, mais aussi des accords de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale ne pourra plus excéder **quatre mois**. Aujourd'hui, ce délai est fixé par décret à six mois et peut être prorogé.

-Un **déblocage exceptionnel**, réalisé à la demande du salarié, sera permis **jusqu'au 31 décembre 2022**, en une seule fois, dans la limite d'un **plafond global de 10 000 €** net de prélèvements sociaux. Il concerne les sommes issues de l'**intéressement** ou de la **participation** affectées sur un plan d'épargne salariale avant le 1^{er} janvier 2022 et 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 bénéficieront d'une **exonération d'impôt** sur le revenu et de cotisations sociales.

Cette **faculté** de déblocage anticipée ne **s'appliquera pas** aux fonds investis dans les entreprises solidaires, ni aux sommes affectés aux plan d'épargne retraite. En outre, la loi prévoit que le déblocage des sommes placées en titres d'entreprise, sur un fonds commun de placement d'entreprise ou dans une société d'investissement à capital variable, est conditionné à la conclusion d'un accord collectif, lequel pourra prévoir de limiter les versements à une partie des avoirs en cause.

-L'**employeur** sera **tenu d'informer** ses **salariés** de cette faculté de déblocage dérogatoire « **dans un délai de deux mois à compter de la promulgation** » de la loi.

- L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur devra **déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées**.

- le bénéficiaire devra tenir à la disposition de l'administration fiscale **les pièces justificatives attestant de l'usage qu'il a fait des sommes débloquées**.

Pour rappel, la loi autorise les salariés à débloquer leur épargne salariale avant l'expiration des délais de droit commun (pour rappel, sauf exceptions, les sommes placées en épargne sont indisponibles pendant au moins cinq ans).

Titres-restaurant

Jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurants pourront être utilisés pour acquitter, en tout ou en partie, le prix de « **tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable** ». Cette mesure a notamment pour objet de permettre aux salariés d'acheter des produits alimentaires « auprès des entreprises assimilées tels que les détaillants et les supermarchés ». Elle viendra ainsi compléter celles intégrées en la matière dans le cadre du PLFR pour 2022

Salaire minimum conventionnel

- Le délai dans lequel les branches doivent ouvrir des négociations lorsque des minima conventionnels sont inférieurs au Smic est réduit de **trois mois à 45 jours**.
- **Lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic sont intervenues dans les 12 derniers mois, l'extension des avenants salariaux doit intervenir dans un délai maximal de deux mois** pour l'ensemble de la procédure d'extension qui est par ailleurs simplifiée.
- Par ailleurs, pour inciter les branches à négocier sur les salaires minima, la loi actionne le levier de la **restructuration des branches**. L'insuffisance des négociations pour rehausser les minima conventionnels au niveau du Smic pourra ainsi motiver l'initiation par le ministère du Travail d'une procédure de fusion administrative avec une autre branche. Le texte complète à cette fin l'un des motifs de fusion déjà existant, à savoir « une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ». La **faiblesse du nombre d'accords ou d'avenants assurant des minima conventionnels au niveau du Smic** devient ainsi un élément caractérisant la faiblesse de la vie conventionnelle d'une branche.

[PLFR pour 2022](#)

Monétisation des RTT

- Les salariés peuvent, sur **leur demande et en accord avec l'employeur**, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes **postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025** en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail. Les journées ou demi-journées travaillées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Les heures correspondantes ne **s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires**.

Exonérations fiscale et sociale de la contribution patronale sur les titres restaurant

La limite d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant émis du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022 est portée à 5,92 euros par titre.

Exonération d'impôt sur le revenu de l'indemnité forfait mobilités durables pour les déplacements professionnels

Le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu pour l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par les salariés est relevé à 700 euros (dont 400 € au maximum pour les frais de carburant) pour l'imposition des revenus des années 2022 et 2023.

<p>Exonération d'impôt sur le revenu de l'indemnité pour frais professionnels de carburant et frais assimilés</p>	<p>Le plafond d'exonération d'imposition sur le revenu de l'indemnité couvrant les frais de carburant et les frais dits assimilés exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène est relevée à 700 euros pour les années 2022 et 2023 (dont 400 euros maximum pour les frais de carburant).</p> <p>A titre dérogatoire, pour les années 2022 et 2023, cette indemnité pourra être cumulée avec celle obligatoire des frais de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.</p>
<p>Exonération sociale et fiscale sur la prime transport</p>	<p>La prise en charge par l'employeur du coût de l'abonnement de transport en commun pour la fraction qui excède son obligation légale (50 %) est exonérée fiscalement et socialement pendant deux ans (2022 et 2023).</p>
<p>Défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires</p>	<p>Le plafond d'exonération fiscale sur les heures supplémentaires est porté de de 5 000 euros à 7 500 euros pour les heures effectuées à compter du 1er janvier 2022.</p>
	<p>La loi met en place une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales au titre des heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022. Celle-ci s'appliquera aux entreprises d'au moins 20 salariés et d'au plus 249 salariés. Les plus petites entreprises bénéficient, quant à elles, déjà d'une telle réduction.</p> <p>Ce dispositif s'appliquera également aux jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours en accord avec leur employeur. Les heures complémentaires ne sont pas visées par le dispositif.</p>

Déduction forfaitaire des cotisations patronales en cas d'heures supplémentaires

La déduction s'imputera sur le montant des **cotisations et contributions sociales patronales** dues au titre des **majorations salariales** associées aux heures supplémentaires ou aux jours de repos auxquels ont renoncé les salariés en forfait-jours, sans pouvoir dépasser ce montant. La réduction ne sera en **outre pas applicable en cas de substitution de ces revenus d'activité à des sommes soumises à cotisations sociales**, à moins qu'un **délai de 12 mois ne se soit écoulé** depuis le dernier versement de ces sommes.

Le **montant de la déduction** (qui pourrait atteindre 50 centimes par heure), ainsi que les modalités d'application de ce dispositif, notamment seront fixés par **décret**.

Mise en activité partielle des salariés vulnérables à la Covid-19

Les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur reconnaissance, selon des critères précisés par décret, de leur qualité de **personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection à la Covid-19** peuvent être placés en **activité partielle à compter du 1er septembre 2022**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 janvier 2023.

Le gouvernement a prévu que le dispositif s'appliquera également pour les arrêts de travail du mois d'août 2022 (cf alerte sociale d'hier).