



AUDREY  
FRECHET



DAVID  
BRIVOIS

# CHRONIQUE DU BARREAU DE DAX

# ENTREPRISE ET LOI

# POUVOIR D'ACHAT

Le « paquet pouvoir d'achat » annoncé par le gouvernement a conduit à la promulgation d'une loi spécifique et à l'intégration de mesures sociales dans la loi de finances rectificative pour 2022. Les principales mesures à retenir pour répondre aux fortes attentes des salariés.

Par David Brivois, avocat associé,  
département droit social, au cabinet Fidal de Dax  
et Audrey Frechet, avocat associé,  
directrice du département droit social du cabinet  
Fidal Aquitaine Atlantique

**L**a loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat intègre des dispositions visant principalement à :

- **Favoriser le développement de l'intéressement** (article 4) : facilitation des modalités de mise en place dans les entreprises de moins de 50 salariés, durée maximale portée de trois à cinq années, multiplication des possibles reconductions tacites, instauration d'une procédure dématérialisée de mise en place intégrant des actes types, suppression d'une partie des contrôles de l'administration et raccourcissement des autres, outre des ajustements visant à actualiser la liste des absences assimilées à de la présence pour sa répartition.

- **Créer un cas de déblocage exceptionnel et temporaire des sommes issues de l'intéressement et de la participation** (article 5) : les sommes affectées à un plan d'épargne (entreprise, interentreprise ou groupe) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 peuvent être débloquentes avant l'expiration des cinq ans d'indisponibilité, tout en conservant le régime fiscal et social de faveur, dans la limite d'un plafond de 10 000 euros nets de prélèvements sociaux.

Des conditions spécifiques doivent être respectées et le déblocage devra intervenir le 31 décembre 2022 au plus tard.

Rappelons que l'employeur est tenu à une obligation d'information de ses salariés dans un délai de deux mois à compter de la loi, soit jusqu'au 16 octobre prochain. Attention donc à formaliser et tracer l'information !

- **Mettre en place une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires réalisées dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés** (les entreprises de moins de 20 salariés ont déjà un dispositif propre) (article 2) : les heures supplémentaires ainsi que les rachats de jours non travaillés (JNT) des forfaits annuels en jours en bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> octobre (le montant de la déduction doit être précisé par décret).





© Shutterstock

- **Étendre l'utilisation des titres-restaurant** (article 6) : jusqu'au 31 décembre 2023, leur utilisation est étendue à « tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable ».

La loi porte également sur la pérennisation de l'ancienne Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui devient **Prime de partage de la valeur (PPV)** (article 1) :

La nouvelle PPV s'inspire très largement de ce que l'ex-PEPA offrait aux entreprises.

Demeurent ainsi toujours concernés les mêmes employeurs et leurs salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, ou à celle du dépôt de l'accord ou encore à celle de la signature de la décision unilatérale qui l'a instaurée.

Intérimaires, agents publics et travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) bénéficient tout autant de la PPV.

Il demeure possible d'envisager un plafond de rémunération maximale au bénéfice de la PPV, lequel est déterminé librement par l'employeur.

La PPV se distingue toutefois en :

- Ajoutant aux critères déjà connus de modulation du montant que sont la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année et la durée de travail prévue au contrat de travail, un nouveau critère attaché à l'ancienneté des salariés.

La fidélité du personnel peut ainsi désormais être récompensée.

- Rehaussant le plafond applicable aux exonérations

fiscales et sociales à 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile, et même à 6 000 euros lorsque l'employeur a volontairement instauré un accord d'intéressement (ou un accord de participation lorsque l'entreprise n'y était pas obligatoirement assujettie).

De ce point de vue, le message est fort. Reste à déterminer si les enveloppes d'exonérations seront véritablement consommées, les précédentes, pourtant bien inférieures, ne l'ayant déjà pas toujours été.

- Permettant un versement en une ou plusieurs fois au cours de l'année, étant précisé que le versement mensuel est proscrit (le plus petit multiple accepté étant le trimestre).

- Instaurant deux dispositifs d'exonérations, l'un pérenne, l'autre temporaire :

- o De manière pérenne : tous les salariés (sans condition de revenus donc !) peuvent bénéficier d'une PPV exonérée de cotisations sociales (salariales et patronales), de forfait social (dans les entreprises de moins de 250 salariés), mais soumise à la fois à CSG/CRDS et à impôts sur le revenu.

- o De manière temporaire et pour les seules années 2022 et 2023 : les salariés dont la rémunérations annuelle est inférieure à trois Smic annuel (donc pas les autres) peuvent bénéficier d'une PPV exonérée de cotisations sociales (salariales et patronales), de forfait social, de CSG/CRDS et d'impôts sur le revenu.

Précisons que le montant devra tout de même intégrer le revenu fiscal de référence et que le cumul entre PEPA et PPV sur 2022 conduira à un plafonnement de l'exonération d'impôt sur le revenu à 6 000 euros.

La condition de non-substitution à du salaire demeure, bien entendu.

**La loi de finances rectificative intègre, quant à elle, des dispositions visant principalement à :**

- **Augmenter le plafond d'exonération des titres-restaurant** (article 1) : le plafond de contribution de l'employeur est porté à 5,92 euros (contre 5,69 euros) pour les titres émis à compter du 1<sup>er</sup> septembre et jusqu'au 31 décembre 2022.

Notons que les frais professionnels de nourriture vont eux aussi bénéficier d'un rehaussement (a priori de 4 % à ce jour).

- **Augmenter les plafonds de prise en charge des frais de transport domicile/travail** (articles 2 et 3) : obligation de prise en charge des frais de transports publics (FTP) ou de services publics de location de vélo (SPLV), hausse d'une partie des prises en charge facultatives, augmentation des plafonds de la prime transport et du forfait mobilités durables, outre des possibilités exceptionnelles de cumul pour les années 2022 et 2023.

- **Pérenniser et augmenter le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires** (article 4) : le plafond est porté de 5 000 euros à 7 500 euros

pour l'ensemble des heures supplémentaires réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (applicable également au rachat de JNT des forfaits annuels en jours).

- **Réactiver l'activité partielle pour les personnes vulnérables à la Covid-19** (article 33) : le dispositif est réactivé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 avec une prise en charge exceptionnelle tout de même envisagée au titre du mois d'août.

- Outre la mesure phare qu'est la **monétisation des jours de repos attachés à l'organisation du temps de travail** (JRTT, jours de repos conventionnels) (article 5) : À l'instar de ce qui existe en matière de forfaits annuels en jours, le législateur permet désormais de monétiser des jours de repos attachés à l'organisation de la durée du travail.

Les salariés ont ainsi la possibilité, à leur demande, de s'accorder avec leur employeur pour renoncer aux repos générés par leur organisation du temps de travail entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2025.



Les journées et demi-journées de repos auxquelles il pourra être renoncé permettront au salarié de bénéficier :

- D'une monétisation au moins égale au coût d'une heure de travail, majorée du taux normalement applicable aux heures supplémentaires (d'origine légale ou conventionnelle, selon le cas) ;
- Ainsi que d'une exonération d'impôts sur le revenu dans la limite de 7 500 euros.

Le dispositif permet ainsi aux entreprises de faire davantage travailler leur personnel volontaire, tout en le faisant bénéficier d'exonérations fiscales et en bénéficiant elle-même d'un traitement social avantageux. Précisons également que le rachat de repos génère un temps de travail supplémentaire dans l'année que la loi exclut expressément de l'appréciation du contingent annuel d'heures supplémentaires (la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent a en principe pour effet de générer des contreparties obligatoires en repos au bénéfice du salarié).

Les entreprises devront tout de même veiller à ce que la renonciation aux temps de repos ne conduise pas au dépassement des durées maximales du travail.