



**GEBS**  
Groupement des Entreprises  
des Boucles de Seine

Au service de votre entreprise

# ACTUALITÉ JURIDIQUE SOCIALE

**Atelier RH – 17 octobre 2022**

**Me Emmanuelle Handschuh  
Me Aymeric d'Alançon**

# PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Loi 2022-1158 « pouvoir d'achat » art. 1<sup>er</sup>

Transforme la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) et la pérennise.

- ✓ Quelles sont les entreprises concernées ?
- ✓ Quels salariés peuvent en bénéficier ?
- ✓ Comment la mettre en place ?
- ✓ Quel est son montant ?
- ✓ Quel est son régime fiscal et social ?

## ✓ **Quelles sont les entreprises concernées ?**

- Employeurs de droit privé (y compris travailleurs indépendants, association, syndicats...)
- Etablissements publics administratifs
- Esat

## ✓ **Quels salariés peuvent en bénéficier ?**

- Salariés, quel que soit le type de contrat de travail,
- Intérimaires d'une entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses salariés,
- Agents publics des EPA et Epic,

présents à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de signature de la DUE.

*Exclusion d'une partie des salariés possible (par détermination d'un plafond de rémunération).*

## ✓ **Comment la mettre en place ?**

- Accord d'entreprise ou de groupe
- Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)

## ✓ **Quel est son montant ?**

- Fixé librement par l'employeur
- Modulation possible en fonction de critères fixés par la loi
- Interdiction de substitution à un élément de rémunération
- 4 versements max par an (1 par trimestre)

## ✓ Quel est son régime fiscal et social ?

- Exonération de cotisations sociales dans la limite de 3.000 € par an (plafond porté à 6.000 € dans certains cas)
- Exonération fiscale et de CSG/CRDS :
  - pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 : aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le Smic au cours des 12 derniers mois
  - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la prime sera intégralement soumise à l'IR et à la CSG/CRDS
- Assujettie au forfait social dans les entreprises de 250 salariés et plus (sauf pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le smic au cours des 12 derniers mois).

# I. MESURES SUR L'ÉPARGNE SALARIALE



# DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022 (LOI POUVOIR D'ACHAT, ART. 5 + FAQ SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL)



## Sommes concernées

Sommes investies sur un PEE/PEI/PEG **avant le 01/01/2022** et issues :

- De la participation (y compris dérogatoire)
- De l'intéressement
- Des suppléments de participation ou d'intéressement
- De l'abondement qui s'y rattache

# DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022 (LOI POUVOIR D'ACHAT, ART. 5 + FAQ SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL)



## Sommes exclues du déblocage

- Sommes investies dans un **Perco** ou un **PERE**
- Sommes investies dans un **fonds solidaire**
- Actions de l'entreprise ou d'entreprises liées souscrites ou acquises à la suite de **l'exercice d'options sur titres**, dans le cadre d'un plan d'épargne salariale
- Sommes affectées à un **CCB** (sauf Scop)
- Sommes issues de **versements volontaires** du salarié et l'abondement qui s'y rapporte
- Sommes issues de **versements unilatéraux** de l'employeur



## Déblocage sous réserve d'un accord

- Participation affectées à un **CCB** dans les Scop
- Sommes investies **en titres de l'entreprise** ou d'une entreprise qui lui est liée
- Sommes investies **en parts de FCPE** ou **Sicav d'actionnariat salarié**

# DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022 (LOI POUVOIR D'ACHAT, ART. 5 + FAQ SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL)

## Modalités de mise en œuvre



L'employeur doit **informer les salariés** de la faculté de déblocage **avant le 16 octobre 2022**.



Le déblocage doit avoir pour finalité **l'achat de biens ou la fourniture de prestations de service** (le salarié doit pouvoir en justifier auprès de l'administration fiscale).



Déblocage dans la limite de **10000€ nets** de prélèvements sociaux.

1

**Déblocage sur demande du salarié** : seule demande par salarié, **au plus tard le 31/12/2022**.



Les sommes débloquées suivent **le régime de l'épargne salariale**. Les revenus des sommes placées et la plus-value constatée lors de la délivrance des droits sont assujettis aux prélèvements sociaux sur les produits de placement au taux de 17,2 %.

## MESURES EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE

### Mesures en matière d'intéressement



#### Durée des accords

- ✓ Jusqu'à 5 ans (vs. 3)
- ✓ Renouvellement tacite plusieurs fois



#### Mise en place

- Extension de la possibilité de mise en place par Décision Unilatérale de l'Employeur dans les entreprises < 50 salariés (vs. 11) :
- Dépourvues de DS et de CSE
  - En cas d'échec des négociations avec les DS ou le CSE (consultation du CSE 15 jours avant le dépôt)



#### Congé de paternité

- ✓ Assimilé à du temps de présence pour la répartition
- ✓ Cette assimilation ne concerne pas la participation

## MESURES EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE

### Sécurisation des accords d'épargne salariale



Sécurisation dès le dépôt des accords-types d'intéressement



Contrôle administratif raccourci (suppression du contrôle de forme par le DDTES)



Procédure d'agrément des accords de branche raccourcie



Mesures concernant les accords déposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

# TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS



# TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS

## Monétisation des jours de repos ou de RTT



Possibilité offerte aux salariés de **renoncer, en accord avec l'employeur, à toute ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos ou de RTT**



Applicable aux journées ou demi-journées de repos ou de RTT acquises au titre des **périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025**



Les journées travaillées à la suite de la renonciation ouvrent droit à une **majoration du salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise**



La rémunération de la monétisation des journées de repos ou de RTT ouvre droit :

- À la **réduction de cotisation salariale** sur les HS
- A la **déduction forfaitaire de cotisations patronales** sur les HS dans les entreprises < 20 salariés
- A l'**exonération d'impôt sur le revenu** applicable aux HS (dans la limite de 7500€)

# TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS

## Déduction forfaitaire de cotisations patronales

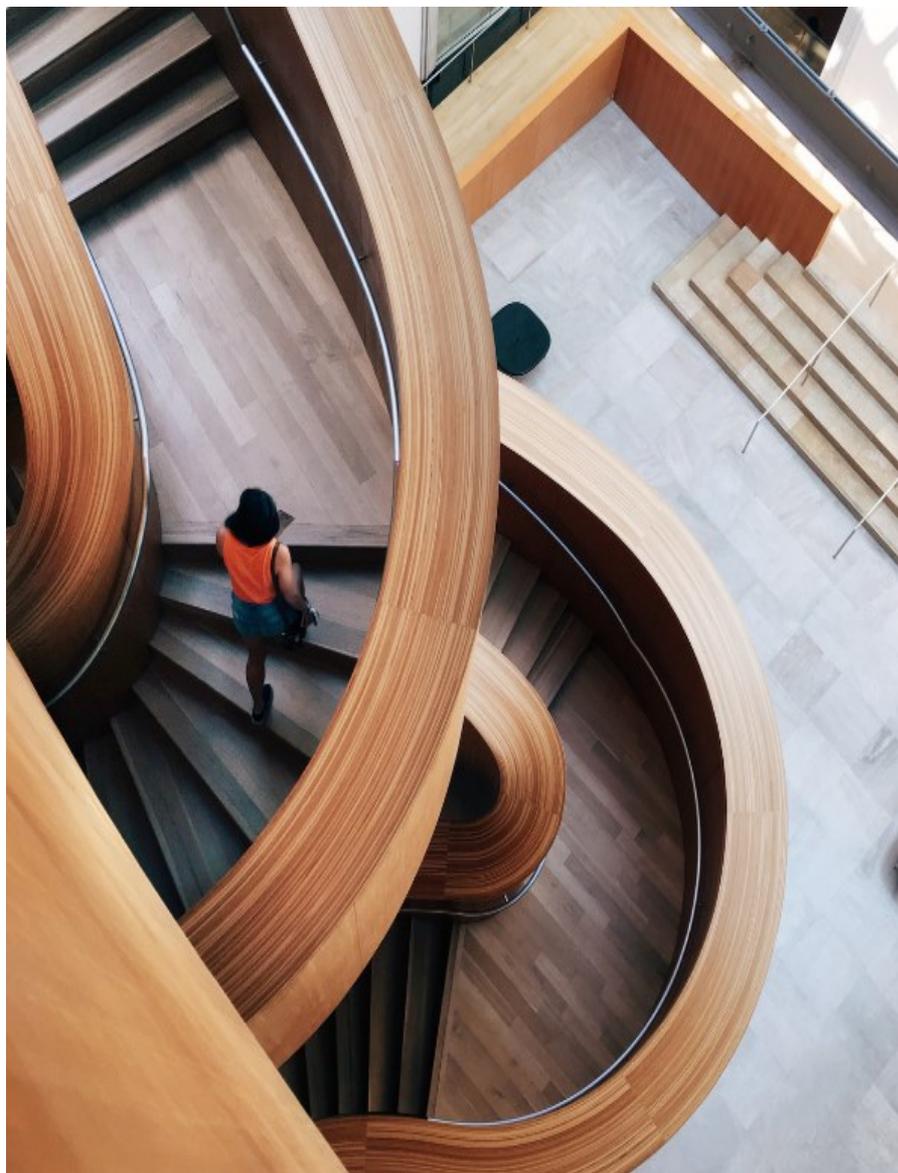
pour les entreprises  $\geq 20$  et  $< 250$  salariés (Loi pouvoir d'achat, art. 2)

- ✓ Concerne les HS effectuées par les salariés ouvrant droit à la réduction générale de cotisations
- ✓ S'applique également aux jours de repos auxquels renoncent les salariés sous forfait jours au-delà de 218 jours
- ✓ Dispositif applicable aux HS effectuées à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2022**
- ✓ Décret à paraître pour fixer:
  - Les modalités d'application de cette déduction aux HS effectuées par les salariés affiliés au régime général mais non régis par le droit commun de la durée du travail (TAD, concierges, employés d'immeuble d'habitation, etc.);
  - Le montant de la déduction



Augmentation  
à 7500€  
(contre 5000€)  
du plafond  
d'exonération  
d'IRPP pour la  
rémunération  
des HS  
(LFR, art. 4)

# FRAIS DE TRANSPORT ET DE REPAS



## FRAIS DE TRANSPORT

Mesures améliorant l'ensemble des dispositifs de prise en charge des frais de transport

(LFR 2022, art. 2 et 3)



### Participation de l'employeur aux frais de transports publics

**Rappel :** obligation de prise en charge de 50% du coût de l'abonnement avec exonération sociale et fiscale



### Prime transport

**Rappel :** prime d'un montant max de 200€/an (500€ pour les véhicules électriques ou hybrides) exonérée couvrant les frais de carburant ou d'alimentation du véhicule du salarié contraint d'utiliser son véhicule pour se rendre à son travail



### Forfait mobilités durables (FMD)

**Rappel :** forfait jusqu'à 500€/an permettant de couvrir les frais de déplacement domicile-travail effectué à vélo, en véhicule électrique, en co-voiturage, etc.

## FRAIS DE TRANSPORT



Exonération de la prise en charge facultative des frais de transports publics dans la limite **de 25%**



Suspension des conditions de versement de la prime transports



+



Autorisation du cumul de l'exonération de la prise en charge des abonnements transports publics et de la prime transports



+



Relèvement des plafonds d'exonération en cas de cumul FMD + prime transports de 500€ dont 200€ max. de frais de carburant **à 700€ dont 400€ max. de frais de carburant** (900€ dont 600€ de frais de carburant en outre-mer)



+



Relèvement du plafond d'exonération en cas de cumul FMD + prise en charge obligatoire des frais de transports publics **de 600€ à 800€**

Mesures  
applicables  
en 2022-  
2023

Mesure  
pérenne

## FRAIS DE REPAS

### Titres-restaurants

Anticipation de la revalorisation de la limite d'exonération des titres-restaurants (LFR 2022, art. 1, I)

	Jusqu'au 31/08/2022	A compter du 01/09/2022
<b>Limite d'exonération</b>	5.69€	5.92€
<b>Valeur max. du titre</b>	Entre 9.48€ et 11.38€	Entre 9.87€ et 11.84€

Au 01/01/2023, revalorisation dans les conditions de droit commun



**NB :** Assouplissement temporaire (jusqu'au 31/12/2023) des conditions d'utilisation des titres-restaurants (utilisables pour l'achat de tout produit alimentaire) - Loi Pouvoir d'achat, art. 6

**A paraître :** décret portant à 25 €/jour ouvré le montant max. des repas ou produits payables en titres-restaurant (site URSSAF).

## FRAIS DE REPAS

### Forfaits repas

- ✓ Anticipation au 01/09/2022 de la **revalorisation des allocations forfaitaires repas** versées aux salariés en déplacements professionnels, sur chantier, ou contraint de prendre une restauration sur leur lieu de travail : **Arrêté à paraître** (LFR 2022, art. 1, II)

Au 01/01/2023, **revalorisation dans les conditions de droit commun**

- ✓ D'après le site de l'URSSAF ce barème sera revalorisé **de 4 %**

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération	
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>		
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail	Montant 2022	Montant au 01/09/2022 (est.)
	6,80 €	<b>7,07 €</b>
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>		
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,40 €	<b>20,18 €</b>
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,50 €	<b>9,88€</b>

# DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la  
prévention en santé au travail et Décret 2022-395 du 18  
mars 2022 (entré en vigueur le 31 mars 2022)

Précisent les règles d'élaboration, de mise à jour, de  
conservation et de mise à disposition du DUER.

- ✓ Elaboration
- ✓ Contenu
- ✓ Mise à jour
- ✓ Conservation et mise à disposition
- ✓ Sanction

## ✓ **Elaboration**

- Evaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
- En collaboration avec le CSE, les salariés compétents (responsables prévention), service de santé au travail
- Avec le concours d'organismes extérieurs : intervenants prévention de la médecine du travail, de la Dreetts, des caisses de sécurité sociale, des organismes mis en place par la branche.

## ✓ Contenu

### Article L 4121-3-1 du Code du travail

Ensemble des risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés :

- procédés de fabrication,
- équipements de travail,
- substances ou préparations chimiques,
- aménagement des lieux de travail ou des installations,
- définition des postes de travail,
- organisation du travail (risques psychosociaux).

## ✓ **Mise à jour**

- Annuelle dans les entreprises d'au moins 11 salariés

*Dispense de mise à jour annuelle dans les entreprises de moins de 11 salariés sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (cf. décret en CE non encore paru).*

- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur
- Lors de toute décision d'aménagement important des conditions de santé, de sécurité et de travail

## ✓ **Conservation et mise à disposition**

- Conservation des versions successives pendant 40 ans à compter de leur élaboration
- Mise à disposition des versions en vigueur pendant les périodes d'activité des travailleurs (communication des versions antérieures limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur)
- Mise à disposition auprès de : CSE, service de prévention et de santé au travail, inspection du travail, agents de prévention des organismes de sécurité sociale, des organismes mis en place par les branches
- Dépôt dématérialisé : à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les autres (décret à paraître).

## ✓ Sanction

Défaut d'établissement ou de mise à jour du DUERP :

- Amende de 7.500 € pour la personne morale et de 1.500 € pour la personne physique responsable (contravention de 5<sup>ème</sup> classe)
- Dommages et intérêts aux salariés qui démontrent avoir subi un préjudice



**GEBS**  
Groupement des Entreprises  
des Boucles de Seine

Au service de votre entreprise

**Merci !**



**Emmanuelle  
Handschuh  
Avocat**

**Aymeric d'ALANÇON**  
Avocat spécialisé en droit du travail

