

## Pouvoir d'achat : les lois publiées !

La [loi « pouvoir d'achat »](#) et la [loi de finances rectificative pour 2022](#) ont été publiées au JO de ce 17 août 2022.

Nous vous présentons sous forme de tableaux la synthèse de ces deux textes qui contiennent de nombreuses dispositions intéressant les relations de travail.

### Loi protection du pouvoir d'achat : synthèse des mesures intéressant les relations de travail

Thème	Texte définitif
<b>Prime de partage de la valeur (PPV)</b>	<p>Dispositif non limité dans le temps</p> <p>Prime :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• versée à compter du 1er juillet 2022</li> <li>• mise en place par accord (conclu selon les modalités applicables l'accord d'intéressement) ou DU</li> <li>• fractionnable et modulable</li> <li>• avec exonérations fiscales et sociales à hauteur de 3 000 € ou 6 000 € sous conditions</li> <li>• soumise à CSG-CDRD</li> <li>• soumise au forfait social dans les entreprises de 250 salariés et +</li> </ul> <p>Dispositif transitoire avec exonérations supplémentaires de forfait social, CSG-CRDS et IR :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPV versée entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023</li> <li>• A des salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération &lt; à 3 SMIC</li> </ul> <p><i>Si cumul PPV + PEPA en 2022 : montant total exonéré d'IR plafonné à 6 000 €</i></p>
<b>Heures supplémentaires</b>	<p>Entreprises de 20 à moins de 250 salariés</p> <p>Heures effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022</p> <p>Déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires et jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà du plafond de 218 jours travaillés</p> <p>Montant déduction forfaitaire à fixer par décret</p>
<b>Intéressement</b>	<p>Durée maximale des accords/DU portée à 5 ans</p> <p>Mise en place unilatérale étendue aux entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>Mise en place d'une procédure dématérialisée de rédaction d'un accord d'intéressement/DU avec sécurisation des exonérations (accords/DU déposés à compter du 1er janvier 2023)</p> <p>Congés de paternité et d'accueil de l'enfant assimilés à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement</p>
<b>Déblocage exceptionnel de</b>	<p>Déblocage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des droits acquis au titre de la participation affectés sur un plan d'épargne salariale, ou en l'absence d'accord de participation sur un compte courant bloqué, ainsi que des sommes attribuées au titre de l'intéressement affectées sur un plan d'épargne</li> </ul>

<p><b>de l'épargne salariale</b></p>	<p>salariale avant le 1er janvier 2022 (sauf sommes investies dans des entreprises solidaires, sur un PERCO, un PERECO ou un plan d'épargne retraite obligatoire)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour le financement ou l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services</li> <li>• dans la limite de 10 000 € net de prélèvements sociaux</li> <li>• demandé avant le 31 décembre 2022</li> </ul> <p>Sommes débloquées exonérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de cotisations sociales</li> <li>• d'impôt sur le revenu</li> </ul>
<p><b>Contrôle des dispositifs d'épargne salariale</b></p>	<p>Réduction du délai maximum de contrôle des dispositifs d'épargne salariale (3 mois au lieu de 4)</p> <p>Réduction à de 6 à 4 mois de la durée maximale de la procédure d'agrément des accords de branche (prorogation possible une fois dans la limite de 2 mois)</p> <p>Réductions applicables aux accords et règlements déposés à compter du 1er janvier 2023</p>
<p><b>Négociation salariale de branche</b></p>	<p>Réduction à 45 jours du délai dont dispose la partie patronale pour ouvrir des négociations de branche en cas de minima de branche inférieurs au SMIC</p> <p>Critère de la faiblesse de l'activité conventionnelle, pouvant justifier une fusion de branches, pourra s'apprécier notamment au regard d'un faible nombre d'accords assurant un salaire minimum au moins égal au SMIC</p> <p>Accélération de la procédure d'extension des avenants salariaux : 2 mois maxi lorsque le SMIC a augmenté au moins 2 fois au cours des 12 mois précédant la conclusion d'un avenant</p>
<p><b>Titres restaurants</b></p>	<p>Jusqu'au 31 décembre 2023 : extension des consommations éligibles au paiement TR à l'achat de tout produit alimentaire</p>

**PLFR 2022 : synthèse des principales mesures intéressant les relations de travail**

Thèmes	Texte définitif
<p><b>Heures supplémentaires</b></p>	<p>Augmentation à 7 500 € (au lieu de 5 000 €) du plafond d'exonération d'IR des :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• heures supplémentaires,</li> <li>• heures complémentaires,</li> <li>• et jours de « RTT » auxquels renonce un salarié.</li> </ul> <p>Applicable aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>
<p><b>Rachat de jours RTT</b></p>	<p>Possibilité pour le salarié de renoncer à des JRTT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à sa demande</li> <li>• avec accord de l'employeur</li> </ul> <p>Dispositif qui s'applique aux journées ou demi-journées acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025 en application :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;</li> <li>• soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine mis en œuvre après la loi n° 2008-789 du 20 août 2008</li> </ul> <p>Rémunération avec une majoration de salaire au moins = au taux de majoration de la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire applicable à l'entreprise</p> <p>Régime fiscal et social de faveur</p>

<p><b>Frais transport « domicile / travail »</b></p>	<p>Pour 2022 et 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plafond annuel d'exonération des frais de carburant et d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène porté à 700 € par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant</li> <li>• Possibilité de faire bénéficier tous les salariés sans restriction de la prise en charge de ces frais de « carburant / alimentation »</li> <li>• Possibilité de cumuler la prise en charge des frais de carburant avec la prise en charge des abonnements « transports / vélos »</li> <li>• Exonération complémentaire de la participation de l'employeur abonnements « transports / vélos » au-delà de ses obligations légales dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnements</li> <li>• Plafond annuel d'exonération du forfait « mobilités durables » porté à 700 €, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant</li> </ul> <p>Mesure pérenne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumul « mobilités durables » et prise en charge des frais d'abonnement à un transport public porté à 800 €.</li> </ul>
<p><b>Titres restaurants</b></p>	<p>A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, limite d'exonération de la contribution de l'employeur portée à 5,92 €</p>
<p><b>Dépenses supplémentaires de nourriture</b></p>	<p>A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, revalorisation de la limite d'exonération à déterminer par arrêté</p>
<p><b>Salariés vulnérables</b></p>	<p>Possibilité de placer les salariés vulnérables en AP</p> <p>Critère de reconnaissance de la vulnérabilité à fixer par décret</p> <p>Dispositions applicables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au titre des heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail,</li> <li>• jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023.</li> </ul>