

Note n°27 – 13 septembre 2022

## AFFICHAGES OBLIGATOIRES : UNE NOUVELLE VERSION DE L'ARTICLE 225-1 DU CODE PENAL AU 1ER SEPTEMBRE

**Au 1er septembre 2022**, la liste des motifs de discrimination interdits va être modifiée aussi bien dans le Code du travail (article L. 1132-1) que dans le Code pénal (art. 225-1) pour y intégrer les lanceurs d'alerte.

Il sera désormais interdit de prendre une mesure ou une décision discriminatoire à l'encontre d'un salarié fondé sur la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Or, l'article 225-1 du Code pénal fait partie des articles que vous devez afficher ou diffuser par tout moyen dans votre entreprise (Code du travail, art. L. 1142-6).

L'information que vous délivrez à vos salariés (par voie d'affichage ou par tout moyen) va donc devoir être mise à jour et complétée.

## LES ANNONCES DE BRUNO LE MAIRE POUR LA RENTREE SUR LE POUVOIR D'ACHAT

- LES MESURES EN FAVEUR DE L'ENERGIE

Bruno Le Maire a tout d'abord rappelé les efforts entrepris par le Gouvernement en matière énergétique. La remise par litre de carburant atteindra 30 centimes en septembre et octobre puis 10 centimes en novembre et décembre.

La poursuite du gel des prix du gaz et de l'électricité va permettre d'éviter une augmentation de la facture des Français de 35 à 50%.

- POURSUITE DES BAISES D'IMPOT

La loi de finances rectificative pour 2022 a déjà acté la suppression de la contribution à l'audiovisuel public, soit une économie de 138 € pour 23 millions de foyers.

Le ministre rappelle la fin de la suppression progressive de la taxe d'habitation en 2023. Ajoutée à celle de la redevance TV, il estime à 900 € en moyenne l'économie d'impôt annuelle. Enfin, il rappelle que tous les salariés détenteurs d'un PER (plan épargne retraite) pourront jusqu'au 31 décembre 2022, débloquer 10.000 € en exonération d'impôt sur le revenu.

## LA LOI EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été publiée au Journal officiel le 17 août 2022.

[LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

### • MESURES EN FAVEUR DES SALARIES

- Possibilité pour les employeurs à partir du 1er août 2022 de verser **une prime de partage de la valeur**. Par rapport à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, les plafonds d'exonération sont triplés et sont fixés à 3.000 € voire 6.000 € par an en cas d'accord d'intéressement.
- En 2022 et 2023, l'exonération de cotisation et d'impôt sur le revenu sur cette prime concernera les salariés dont la rémunération n'excède pas 3 SMIC. À partir de 2024, tous les salariés, quel que soit leur revenu, bénéficieront de l'exonération de cotisations sociales (suppression de l'exonération d'impôt). Le nombre de versements sera limité à une fois par trimestre
- Simplification de l'instauration d'**accord d'intéressement** dans les entreprises **de moins de 50 salariés**.
- Mise en œuvre d'un outil de restructurations des branches professionnelles afin de les inciter à adopter des minimas conventionnels au minimum au niveau du SMIC.
- Instauration d'une option pour le **déblocage exceptionnel** avant le 31 décembre 2022 **de l'épargne salariale** (participation, intéressement) si les sommes sont affectées à l'achat de biens ou à la fourniture de services. L'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est maintenue dans la limite de 10.000 €.
- Instauration d'une **réduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires** réalisées à partir du 1er octobre 2022 dans les entreprises de 20 à 249 salariés. Le montant forfaitaire de la réduction devrait être fixé prochainement par décret.
- Le texte prévoit également une baisse pérenne des cotisations sociales pour les **travailleurs indépendants**. Elle atteint 550 € par an pour un montant de revenus proche du SMIC. Les sénateurs ont également adopté une mesure instaurant une hausse plafonnée à 3,5% des loyers commerciaux des PME pendant 1 an.

## • MESURES EN FAVEUR DES PARTICULIERS

- Revalorisation de 4% au 1er juillet 2022 des prestations familiales, des minimas sociaux, de la prime d'activité et des pensions de retraite.
- Revalorisation de **3,5%** au 1er juillet 2022 des aides personnelles au logement (APL).
- Mise en œuvre au 1er octobre 2023 au plus tard du principe de déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Instauration d'une mesure de simplification pour les particuliers de la **résiliation des contrats d'abonnement et des contrats d'assurance conclus par voie électronique**. À compter du 1er juin 2023, ces entreprises devront prévoir sur leur site internet un « bouton résiliation ».

## MESURES DE POUVOIR D'ACHAT : REVALORISATION DES PRESTATIONS SOCIALES AU NIVEAU DE LA MSA

Pour faire face à la hausse des prix et afin de soutenir le pouvoir d'achat des Français, le Gouvernement a annoncé une revalorisation de plusieurs prestations sociales à compter du 1er juillet 2022 pour les salariés et les non-salariés agricoles.

Toutefois, pour certaines prestations, le calendrier de l'examen parlementaire de cette loi n'a pas permis de déployer cette revalorisation sur les paiements de juillet, versés en août. Pour les prestations concernées, cette mesure s'appliquera donc sur les versements de septembre, avec un effet rétroactif à juillet 2022.

Retrouvez en cliquant sur les liens ci-après les prestations concernées et les modalités de versement :

[MSA - Mesures de pouvoir d'achat : revalorisation des prestations sociales - MSA Bourgogne](#)

[MSA - Mesures de pouvoir d'achat : revalorisation des prestations sociales - MSA FR](#)

## PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

L'article 1er de la loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », du 16 août 2022, publiée au JO du 17, confirme que la PPV peut être versée **depuis le 1er juillet 2022**.

Le dispositif ayant désormais un caractère pérenne, il n'existe plus de « fenêtre » de versement de la PPV.

Le régime d'exonération sociale et fiscale sera apprécié **sur l'année civile**



Possibilité inédite, la PPV peut être désormais :

- Versée en une ou plusieurs fois ;
- Dans la limite d'un fractionnement d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

- **MONTANT DE LA PRIME**

La principale différence entre l'ancienne PEPA et la PPV réside dans le triplement du plafond de versement permettant l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Le plafond est ainsi porté à 3.000 €. Il est même majoré à 6.000 € par an dans les 4 cas suivants :

- L'entreprise dispose d'un accord d'intéressement
- L'entreprise a moins de 50 salariés et est dotée de manière facultative d'un accord de participation
- L'entité est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général
- L'entité est un ESAT (plafond majoré pour les primes versées aux travailleurs handicapés).

C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe le montant de la prime PPV.

Il est admis que le montant de la prime PPV soit modulé, selon les bénéficiaires, en prenant en considération le (ou les) élément(s) suivant(s) :

- Un niveau de rémunération ;
- Le niveau de classification ;
- L'ancienneté dans l'entreprise ;
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- La durée de travail prévue au contrat de travail, telle que déterminée pour le calcul du coefficient de la réduction générale (NDLR : réduction Fillon).

Il est à noter que les 5 critères précités sont limitatifs, l'entreprise ayant le choix de n'en retenir que certains d'entre eux (ou pas), mais elle n'a pas la faculté d'en ajouter d'autres qui permettraient de moduler le montant de la PPV.

- **DUREE DE PRESENCE**

En ce qui concerne la durée de présence effective dans l'entreprise, doivent être assimilés à du « temps de présence effective » les congés suivants :

- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé adoption et éducation des enfants.

Ces congés ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant de la prime.

- **LA NON-SUBSTITUTION A UN ELEMENT DE REMUNERATION**

Tout comme cela était déjà le cas pour la prime PEPA, il est confirmé que :

- La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires par la loi, le contrat ou l'usage ;
- Elle ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

- **PERTE DU REGIME DE FAVEUR**

Le non-respect de ce principe de « non-substitution » conduirait alors à la perte du bénéfice d'un régime de faveur social et fiscal de faveur dont pourrait bénéficier l'entreprise et le salarié.

- **LA MISE EN PLACE**

Les modalités de sa mise en œuvre sont largement inspirées de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), mieux connue sous le nom de prime Macron.

Quelle que soit l'entreprise et son effectif, la mise en place de la PPV (qui demeure une prime « facultative ») s'effectue de la façon suivante :

- Soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement ;
- Soit par décision unilatérale après consultation du CSE lorsqu'il existe.

- **ACCORD COLLECTIF**

Lorsque la mise en place de la PPV est réalisée par la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu, les dispositions prévues à l'article L 3312-5 I relatives à un accord d'intéressement suivantes doivent être respectées.

C'est ainsi que l'instauration de la PPV peut être effectuée par :

- Un accord collectif ;
- Un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Un accord conclu au sein du CSE ;

A la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

- LES SALARIES BENEFICIAIRES

L'article 1 de la loi pouvoir d'achat confirme que la prime bénéficie :

- Aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail ;
- Aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ;
- Aux agents publics relevant de l'établissement public ;
- Ou aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

- PRESENCE DANS L'ENTREPRISE

Le bénéfice de la PPV et le **droit au régime social et fiscal de faveur**, est conditionné à la présence de son bénéficiaire :

- Soit à la date de versement de la prime ;
- Soit à la date de dépôt de l'accord ;
- Soit la date de la signature de la décision unilatérale.

### Cas particulier des salariés intérimaires

Si les salariés intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice doivent bénéficier de la PPV, c'est l'ETT qui sera en charge de verser ladite prime, mais selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

C'est pour cette raison que l'entreprise utilisatrice qui met en place la PPV doit alors en informer « sans délai » l'ETT, qui elle devra en informer son propre CSE.

- LES EMPLOYEURS CONCERNES

- Les employeurs de droit privé au titre des salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

- **LES REGIMES D'EXONERATION JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2023 ET A COMPTER DU 1ER JANVIER 2024**

Le tableau ci-dessous reprend les différentes exonérations en fonction de la date de versement des PPV.

	PPV versées entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023		PPV versées à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Rémunération inférieure à 3 SMIC	Rémunération > 3 SMIC	Quel que soit le montant de la rémunération
<b>Cotisations sociales</b>	Exonération dans la limite de 3.000 ou 6.000 €	Exonération dans la limite de 3.000 ou 6.000 €	Exonération dans la limite de 3.000 ou 6.000 €
<b>CSG et CRDS</b>	Exonération dans la limite de 3.000 ou 6.000 €	Pas d'exonération	Pas d'exonération
<b>Forfait social</b>	Exonération quel que soit l'effectif	Imposable pour les entreprises de plus de 250 salariés, pour la partie exonérée de cotisations sociales	Imposable pour les entreprises de plus de 250 salariés, pour la partie exonérée de cotisations sociales
<b>Impôt sur le revenu</b>	Exonération dans la limite de 3.000 ou 6.000 €	Imposable	Imposable

## **ACTIVITE PARTIELLE DES PERSONNES VULNERABLES**

La loi de finances rectificative 2022 a permis une prolongation de l'activité partielle aux personnes vulnérables jusqu'au 31 janvier 2023.

Ce dispositif peut ainsi s'appliquer aux salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de la reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus du Covid-19.

Les critères permettant de reconnaître le statut de personne vulnérable n'ont pas évolué depuis le 27 septembre 2021.

Une personne vulnérable peut bénéficier de l'activité partielle lorsqu'elle ne peut pas télétravailler dès lors :

- qu'elle justifie d'un critère de vulnérabilité au Covid-19 (hors cas des immunodépressions sévères) et est affectée à un poste de travail pour lequel vous n'êtes pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible de l'exposer à de fortes densités virales (par exemple les services hospitaliers de 1<sup>re</sup> ligne) ;
- qu'elle est atteinte d'une immunodépression sévère ou qu'elle justifie d'un critère de vulnérabilité au Covid-19 et d'une contre-indication à la vaccination.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle, versée aux salariés, ne change pas et reste fixé à 70 % de la rémunération brute (servant d'assiette de l'indemnité de congés payés), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux de l'allocation d'activité partielle est en revanche revu à la baisse et est désormais de 60 % de la rémunération brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Par conséquent, il y aura en principe un reste à charge pour vous.

Ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,76 euros.

## L'ACTIVITE PARTIELLE POUR GARDE D'ENFANTS A BIEN DISPARU AU 31 JUILLET 2022

Jusqu'au 31 juillet 2022, l'activité partielle pouvait s'appliquer à un salarié contraint de s'arrêter de travailler pour garder son enfant en raison de la crise sanitaire (par exemple en cas de fermeture de classe ou d'assistant maternel à domicile positif au Covid-19).

Ce dispositif a disparu le 1er août 2022 et ne devrait pas être réactivé. Le ministère du Travail confirme sa disparition dans son questions-réponses sur l'activité partielle réactualisé le 10 août.