

LOI POUVOIR D'ACHAT

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

- ✓ Depuis le 1^{er} juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime dite de partage de valeur.
- ✓ Concernant les SPSTI, les bénéficiaires sont les salariés liés par un contrat de travail et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice 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.
- ✓ Le montant de la prime peut différer selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.
- ✓ La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération.
- ✓ Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.
- ✓ Les modalités de mise en place de cette prime fait l'objet d'un accord d'entreprise selon les modalités suivantes :
 - convention ou accord collectif de travail
 - accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
 - accord conclu au sein du CSE
 - ratification à la majorité des 2/3 du

	<p>personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.</p> <p>La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur qui en informe au préalable le CSE.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ La prime de partage de la valeur est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 3000 euros par bénéficiaire et par année civile. Cette limite est portée à 6000 euros pour les employeurs qui mettent en œuvre, à la date de versement de cette prime, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime un dispositif d'intéressement lorsque l'employeur est soumis à l'obligation de mise en place de participation ou un dispositif d'intéressement ou de participation lorsque l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.✓ La prime de partage de valeur est assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement.✓ Lorsque la prime est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée de travail prévu au contrat, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de la CSG/CRD et du forfait social.✓ En cas de cumul de la prime avec l'ex Pepa, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6000 euros.
--	---

INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

- ✓ La durée de l'intéressement est portée de trois à cinq ans.
- ✓ Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois
- ✓ Lorsqu'un accord d'intéressement de branche ne la couvre pas, comme c'est le cas pour les SPSTI, ce dernier peut mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale quand le SPSTI emploie moins de 50 salariés et est dépourvu de délégué syndical ou de CSE et quand le SPSTI emploie moins de 50 salariés et compte au moins un délégué syndical ou est doté d'un CSE.
- ✓ Les périodes de congé de paternité peuvent être assimilées à une présence en cas de répartition de l'intéressement selon la présence des salariés dans l'entreprise.
- ✓ Une procédure dématérialisée de rédaction d'un accord d'intéressement est créée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur. Dans ce cas, les exonérations sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.
- ✓ Les délais de contrôle de légalité à tout dispositif d'épargne salariale sont raccourcis d'un mois pour les accords et plans déposés à compter du 1^{er} janvier 2023
- ✓ Le débloqué anticipé de l'épargne salariale est rendu possible pour l'achat de biens ou la fourniture de services. Les salariés peuvent demander le débloqué de leur épargne avant le 31 décembre

	2022, dans la limite de 10 000 euros, sans que cette somme soit imposée.
TITRES-RESTAURANT	✓ Il est permis d'utiliser, jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant pour l'achat de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.

LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022

MONETISATION 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 1 ^{er} 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 la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.
EXONERATION FISCALE ET SOCIALE DE LA CONTRIBUTION PATRONALE SUR LES TITRES-RESTAURANT	Du 1 ^{er} septembre au 31 décembre 2022, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant pour le salarié de la contribution de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est portée à 5,92 euros par titre.
EXONERATION D'IMPÔT SUR LE REVENU DE L'INDEMNITE FORFAIT MOBILITES DURABLES POUR LES DEPLACEMENTS 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 euros au maximum pour les frais de carburant) pour l'imposition des revenus des années 2022 et 2023.
EXONERATION D'IMPÔT SUR LE REVENU DE L'INDEMNITE POUR FRAIS PROFESSIONNELS DE CARBURANT ET FRAIS ASSIMILES	Le plafond d'exonération d'imposition sur le revenu de l'indemnité couvrant les frais de carburant et les frais 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).
PRIME TRANSPORT	A titre dérogatoire pour 2022 et 2023, la loi prévoit le cumul de la prime transport avec la prise en charge par l'employeur d'une partie de l'abonnement aux transports collectifs et de vélos.
EXONERATION SOCIALE ET FISCALE SUR LA PRIME TRANSPORT	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).
DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES	Le plafond d'exonération fiscale sur les heures supplémentaires et complémentaires est porté de 5000 euros à 7500 euros pour les effectuées à compter du 1 ^{er} janvier 2022.
DEDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALE EN CAD D'HEURES SUPPLEMENTAIRE	Un régime de déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires est nouvellement mis en place à partir du 1 ^{er} octobre 2022 dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés. Un décret est attendu pour fixer le montant de

	cette déduction.
<p>MISE EN ACTIVITE PARTIELLE DES SALARIES VULNERABLES AU COVID-19</p>	<p>Les salariés vulnérables (dont les critères sont fixés par décret) se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de leur vulnérabilité, présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au covid-19 peuvent être placés en activité partielle à compter du 1^{er} 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.</p> <p><i>Le gouvernement a prévu que le dispositif s'appliquera aussi pour les arrêts de travail du mois d'août 2022.</i></p>
