

Octobre 2022 - Numéro #22



>> Prime de Partage de la Valeur

La PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) dite « prime Macron », exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sous certaines conditions et dans certaines limites, a été créée à la suite du mouvement des « gilets jaunes ».

Elle a ensuite été renouvelée et adaptée, notamment pour prendre en considération la situation liée à la crise sanitaire. Cette fois-ci, c'est l'inflation qui impacte la PEPA, et les modifications sont loin d'être négligeables : certes elle change de nom, on devra parler dorénavant de Prime de Partage de la Valeur (PPV), mais c'est loin d'être la modification la plus importante ! Le caractère temporaire n'est plus : la prime est pérennisée, tout en restant facultative dans sa mise en place.

On doit également souligner le triplement des sommes pouvant être exonérées. S'agissant de l'exonération, elle concerne désormais tous les salariés, peu importe leur niveau de rémunération. Cette exonération est la même que celle applicable en cas d'intéressement non placé. Toutefois, un régime spécifique est prévu pour les PPV versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023. Il est réservé à certains bénéficiaires en fonction de leur niveau de rémunération.

>> **Principe** : PPV exonérée à hauteur de 3 000 € par salarié et par année civile ;

>> **Exception** : 6 000 € sous conditions ;

>> **Deux cas** :

- Employeur d'au moins 50 salariés >> Mettre en œuvre à la date de versement ou avoir conclu au titre de l'exercice du versement un dispositif d'intéressement.
- Employeur de moins 50 salariés >> Mettre en œuvre à la date de versement ou avoir conclu au titre de l'exercice du versement un dispositif d'intéressement ou de participation.

16-08-2022, Loi n° 2022-1158

>> Aide exceptionnelle à l'embauche : suppression de la condition d'âge

Depuis le 1^{er} juillet 2022, et jusqu'au 31 décembre 2022, l'aide exceptionnelle que l'État verse aux employeurs depuis le 1^{er} novembre 2021, pour l'embauche de certains demandeurs d'emploi, en contrat de professionnalisation, jusqu'alors réservée aux personnes d'au moins 30 ans, n'est plus soumise à la condition d'âge.



>> Titres-restaurants : fin des conditions dérogatoires d'utilisation depuis le 1^{er} juillet 2022

Le 24 juin 2022, le ministère de l'Économie a annoncé la fin de l'application des conditions dérogatoires d'utilisation des titres-restaurants mises en place pendant la crise sanitaire.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2022, le plafond journalier des titres-restaurants est repassé à 19 € hors week-end et jours fériés, sauf exception (C. trav. art. R 3262-8).

Par ailleurs, la loi augmente, entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2022, le plafond d'exonération fiscal et social de la participation de l'employeur à l'acquisition des titres.

>> Plafond jusqu'au 31 août 2022 : 5,69 €

>> Plafond entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2022 : 5,92 €

Cette mesure vise à anticiper l'augmentation qui devait avoir lieu à compter du 1^{er} janvier 2023 en incitant les employeurs ayant déjà atteint le plafond à relever leur participation.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} octobre 2022, le plafond journalier des titres-restaurants est fixé à 25 €.

ACTUS

>> Assouplissement du régime de l'intéressement d'entreprise

Afin d'assurer une meilleure association des salariés aux enjeux de l'entreprise, il est prévu :

- >> La possibilité ouverte aux entreprises < 50 salariés dépourvues de représentation syndicale ou de membre élu du CSE ;
- >> Le basculement possible vers une mise en œuvre unilatérale en cas d'échec des négociations selon les modalités de droit commun ;
- >> L'allongement de la durée des accords collectifs ou décisions unilatérales de l'employeur en matière d'intéressement à 5 ans maximum ;
- >> Le renouvellement par tacite reconduction possible plusieurs fois ;
- >> La sécurisation des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée de l'accord rédigé selon une procédure dématérialisée ;
- >> L'accélération du processus de contrôle des accords d'épargne salariale en réduisant le délai de contrôle de la DREETS à 3 mois. Cette disposition s'applique aux accords et règlements déposés à compter du 1^{er} janvier 2023.

16-08-2022, Loi n° 2022-1158

>> Reclassement d'un salarié protégé inapte : impact du recours au travail temporaire

Il incombe à l'employeur qui envisage de licencier pour inaptitude un salarié bénéficiant d'une protection, de **procéder préalablement à son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles**, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir ces postes, et appropriés à ses capacités, en vue de chercher à le reclasser et à éviter autant que de possible son licenciement.

Dans l'hypothèse où l'employeur recourt au travail temporaire dans des conditions telles qu'elles révèlent l'existence d'un ou plusieurs postes disponibles dans l'entreprise, peu importe qu'ils soient susceptibles de faire l'objet de contrats à durée indéterminée ou déterminée, il lui **appartient de proposer ces postes au salarié, pour autant qu'ils soient appropriés à ses capacités.**

CE, 19-07-2022, n° 438076

>> Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)

Depuis le 1^{er} juillet 2022, la DPAE ne peut plus se faire par courriel.

CALENDRIER - 4^e trimestre



>> Mise en conformité des régimes frais de santé et prévoyance

Suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les entreprises doivent procéder à une **mise en conformité de leurs régimes frais de santé et prévoyance mis en place par décision unilatérale, au plus tard le 31 décembre 2022.**

Cette instruction précise également le sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail avec un revenu de remplacement non soumis à cotisations et le sort des régimes frais de santé et prévoyance mis en place par accord collectif.

Les enjeux sont importants, puisque le caractère collectif et obligatoire des régimes de frais de santé et prévoyance, condition sine qua none à l'exonération de cotisations de sécurité sociale, dépendra du respect des dispositions de cette instruction.

Le Chiffre de l'Actu

C'est, en euros, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire brut, à compter du 1^{er} août 2022, tel que publié au Journal officiel du 29 juillet 2022.

11,07 €



FOCUS

L'ESSENTIEL DES TEXTES POUR CETTE FIN D'ANNÉE 2022

Affichages obligatoires : une nouvelle version de l'article 225-I du Code pénal au 1^{er} septembre 2022

La loi Wasserman du 21 mars 2022 sur les lanceurs d'alerte modifie à partir du 1^{er} septembre 2022 la liste des motifs de discrimination interdits 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.

Heures supplémentaires et complémentaires : Nouvelle limite de défiscalisation

Le projet de loi de finances rectificative pour 2022 prévoit une hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires. Passant de 5 000 € à 7 500 €, cette limite d'exonération s'appliquerait pour les heures réalisées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.



>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise en place de votre décision unilatérale afin de procéder au versement de la Prime de Partage de la Valeur 2022



Notre accompagnement comprend notamment :

- >> Rédaction de votre décision unilatérale ;
- >> Assistance téléphonique.

Contactez le service social : 02 38 66 36 81



A partir de 99 € HT