

**Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER**



# **Lettre d'information**



**N°196 – Septembre 2022**

## **Sommaire :**

- ▶ Arrêts de travail dérogatoires p.2
- ▶ Loi pour la protection du pouvoir d'achat p.3
- ▶ La monétisation des jours RTT p.8
- ▶ Les frais de transports p.9
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p.11
- ▶ Les formations du cabinet p.13

## ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

### Ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 (J.O. du 1<sup>er</sup> septembre 2022)

Les conditions de versement favorables du complément légal de salaire en cas d'arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid-19 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2022.

L'ordonnance prolonge les dispositions qui adaptent les conditions de versement de l'indemnité complémentaire légale de l'employeur aux salariés en arrêt de travail dérogatoires lié à la Covid-19 et dans l'impossibilité de travailler à distance.

Ces dispositions, sont désormais applicables **jusqu'au 31 décembre 2022.**

Pour rappel, les salariés, en arrêt de travail lié à la Covid-19, peuvent bénéficier de l'indemnité complémentaire légale :

- sans condition d'ancienneté,
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie,
- sans avoir à être soigné sur le territoire français,
- sans délai de carence de 7 jours,
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois.

## LOI POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

### Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (J.O. du 17 août 2022)

Pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés, la loi prévoit une prime de partage de la valeur et revoit quelques règles relatives au dispositif d'intéressement.

#### 1- La prime de partage de la valeur

La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait permis aux entreprises, de verser exceptionnellement

une prime à leurs salariés. Le dispositif avait été reconduit en 2020 et 2021.

La loi pérennise le versement d'une telle prime **à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.**

##### ➤ Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de cette prime :

- ✓ Les **salariés** titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur,
- ✓ Les **intérimaires** mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE.

L'entreprise utilisatrice doit informer l'ETT car c'est elle qui verse la prime, selon les conditions fixées par l'accord ou la DUE de l'entreprise utilisatrice,

- ✓ Les **travailleurs handicapés** liés à un ESAT, bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE.

##### ➤ Conditions d'attribution décidées par l'entreprise :

L'entreprise peut :

- ✓ **Définir les bénéficiaires.** Ainsi elle peut verser la prime seulement à une partie des salariés, par **exclusion des salariés** dont

la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE instituant la prime,

- ✓ Fixer **librement le montant** qui peut être inférieur aux montants maxima exonérés,
- ✓ Appliquer d'éventuels **critères de modulation** de la prime.

Ces critères de modulation sont :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- la durée de travail prévue au contrat de travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

- ✓ Il est possible de **verser la prime en plusieurs fois au cours de l'année civile**, dans la limite d'une fois par **trimestre**. Un versement mensuel est donc interdit.

#### ➤ **Conditions pour le bénéfice des exonérations :**

La prime ne peut se substituer à aucun élément de **rémunération** versé par l'entreprise ou devenant obligatoire en application des dispositions légales, contractuelles ou d'usage ou à des

augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

#### ➤ **Mise en place de la prime**

Pour verser la prime, l'entreprise doit soit :

- **conclure un accord d'entreprise** ou de groupe, selon les modalités prévues pour la conclusion d'un accord

d'intéressement (accord collectif de travail négocié avec le délégué syndical ou avec le CSE ou soumis à la ratification du personnel à la majorité des deux tiers),

- **établir une décision unilatérale**. L'entreprise doit informer préalablement le CSE.

#### ➤ **Montants des exonérations**

☞ La prime est **exonérée** de cotisations sociales et temporairement, de CSG/CRDS et d'Impôt sur le revenu dans la

limite de **3 000 €** par bénéficiaire et par année civile.

☞ Le plafond d'exonération est **porté à 6 000 €** par bénéficiaire et par année civile **pour :**

- une entreprise **ayant conclu un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime ou concluant un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime,

- une entreprise qui n'est pas tenue de mettre en place **un accord de participation** mais en a conclu un, au titre du même exercice que celui du versement de la prime,

- **une Association** ou une Fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et habilitée à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt,

- **un Esat.**

### ➤ **Exonération sociale**

Toutes les primes de partage de valeur versées aux salariés, quelle que soit leur rémunération, ouvrent droit à **exonération sociale**, dans la limite des plafonds de 3 000 € ou 6 000 €.

### ➤ **Exonération fiscale**

Le plafond de rémunération est supprimé pour l'exonération sociale de la prime, mais est maintenu pour **l'exonération fiscale** et celles de la **CSG/CRDS**.

☞ Ainsi, seules les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à **3 fois la valeur annuelle du SMIC**, sont exonérées fiscalement.

☞ Le bénéfice des exonérations fiscales/CSG/CRDS n'est prévu que pour les **primes versées entre le 1<sup>er</sup> août 2022 et le 31 décembre 2023**.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, la prime de partage de valeur sera intégralement **soumise à l'impôt sur le revenu et à CSG/CRDS**.

### ➤ **Le forfait social**

La prime de partage de valeur est assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement.

Ainsi, **toute entreprise de 250 salariés** et plus est redevable du forfait social lors de l'attribution des primes de partage de valeur, au **taux de 20 %**.

## 2- L'intéressement

La loi assouplit plusieurs dispositions relatives à l'épargne salariale. Ces mesures seront **applicables aux accords d'intéressement, de participation et aux règlements de plan d'épargne salariale déposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

☞ La **durée maximale d'un accord** d'intéressement est portée à **5 ans.**

☞ Lorsqu'aucun accord d'intéressement de branche agréé n'existe, une entreprise peut **mettre en place** un régime d'intéressement par **décision unilatérale** dans **deux situations** :

- elle a moins de 50 salariés et n'a ni délégué syndical ni CSE. Dans ce cas, elle doit en informer les salariés par tous moyens,

- elle a moins de 50 salariés et au moins un délégué syndical ou un CSE. Dans ce cas, elle devra d'abord tenter de négocier l'accord avec le DS ou le CSE et ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que la mise place du dispositif par décision unilatérale est permise.

☞ **Le congé de paternité est assimilé à du temps de présence pour le calcul de l'intéressement**

☞ **Un dispositif de déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation est prévu jusqu'au 31 décembre 2022**

Pour générer un effet immédiat sur le pouvoir d'achat, **un déblocage exceptionnel** de l'intéressement et de la

participation est prévu, pour une **durée limitée à compter du 18 août 2022.**

**L'entreprise doit informer les salariés de ce dispositif avant le 16 octobre 2022.**

✓ **Le déblocage anticipé de l'épargne doit servir à :**

- l'**achat** d'un ou plusieurs **biens** ;

- à la **fourniture** d'une ou plusieurs **prestations de service.**

✓ **Dans la limite de 10 000 €**

Peuvent être débloqués de manière anticipée les **droits** issus de la participation ou de l'intéressement **affectés avant le 1er janvier 2022** sur un PEE ou un PEI.

✓ La **demande de déblocage**, qui peut être présentée jusqu'au 31 décembre 2022, ne peut être faite qu'en **une seule fois** dans la limite

du plafond global de 10 000 €, net de prélèvements sociaux.

## LA MONÉTISATION DES JOURS RTT

### Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 (J.O. du 17 août 2022)

L'article 5 de finances rectificative pour 2022 prévoit la possibilité pour les salariés de renoncer à tout ou partie de leurs jours de RTT acquis du **1er janvier 2022 au 31 décembre 2025**, sur leur demande et en accord avec l'entreprise.

Ce dispositif est ouvert, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à toute demande de rachat effectuée par un salarié, à compter du 19 août 2022.

#### ➤ Jours de RTT concernés

Les journées ou demi-journées de RTT pouvant être monétisées sont celles acquises en application :

- d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de RTT,

- d'un dispositif de RTT conventionnel mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

#### ➤ Nombre de jours de RTT pouvant être monétisés

La loi précise que le salarié peut renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées acquises. Il n'y a donc pas de nombre maximum de jours auquel le salarié peut renoncer.

Un salarié peut ainsi **renoncer à l'ensemble de ses jours RTT**, à condition de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos minimaux obligatoires applicables dans l'entreprise.

#### ➤ Rémunération des jours de RTT monétisés

Les journées ou demi-journées de RTT monétisées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise.

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, c'est le taux de majoration légal de 25 % qui s'applique.

Elles bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à 7 500 € nets.

## LES FRAIS DE TRANSPORT

### Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 (J.O. du 17 août 2022)

Pour les années 2022 et 2023 le régime fiscal et social de la prime de transport et du forfait "mobilités durables" sont revus.

#### 1- Prime transport : assouplissement et plafonds d'exonération relevés.

##### ➤ La prime de transport accordée à plus de bénéficiaires

De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation électrique exposés par les

salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

##### ☞ En principe, la prime de transport peut concerner uniquement les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur,

Pour inciter les entreprises à aider les salariés à faire face à la hausse du carburant et de l'énergie, la loi supprime ces conditions à titre temporaire.

- pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Ainsi, pour les années 2022 et 2023, la prime de transport peut concerner potentiellement **l'ensemble des salariés**.

☞ Cette mesure est une faculté laissée à l'employeur : il n'y a aucune obligation.

##### ➤ Cumul possible avec les frais de transports publics

En principe, la prime de transport ne peut pas être cumulée avec la prise en charge

du coût des titres d'abonnement aux transports collectifs.

Cette interdiction de principe est temporairement levée pour les années 2022 et 2023.

##### ➤ Augmentation du plafond d'exonération de la prime

Les primes de transport sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de **700€** par an et par salarié au titre de la prise en charge des frais d'alimentation

d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène et de **400 €** par an et par salarié pour les frais de carburant



## 2- Forfait « mobilités durables » : plafond d'exonération et de cumul avec la prise en charge des frais de transports publics relevés

### ➤ Augmentation du plafond d'exonération

Depuis 2021, la prise en charge des frais du forfait « mobilités durables » est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS à hauteur de 500 €.

Pour les années 2022 et 2023, le plafond d'exonération est relevé à **700 €**.

### ➤ Augmentation du plafond de cumul

L'avantage résultant du cumul forfait « mobilités durables » /prise en charge obligatoire des frais de transports publics est exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite de **800 € par an**

et par salarié (contre 600 €) ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics.

## 3- Prise en charge patronale facultative des titres de transports publics

En principe, lorsque la prise en charge de l'employeur est supérieure au taux de 50 %, cette prise en charge facultative reste exonérée dans la limite des frais réellement engagés, uniquement pour les salariés travaillant dans une autre région que celle où ils résident, si l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi ou familiales.

Une **dérogation provisoire** est prévue pour les années 2022 et 2023.

Sans condition, la part facultative de la prise en charge par l'entreprise du prix des titres d'abonnements aux transports publics souscrits par ses salariés (donc au-delà de 50 %) bénéficie du régime social de faveur accordée à la part obligatoire, **dans la limite de 25 % du prix de ces titres**.

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Licenciement : l'entreprise peut prendre en compte des faits antérieurs de deux mois si le comportement du salarié s'est poursuivi pendant ce délai

Une entreprise avait licencié un salarié pour faute grave en raison de l'utilisation répétée, à des fins personnelles, du véhicule de l'entreprise.

Le salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement, considérant que les faits reprochés étaient pour partie prescrits dans la mesure où ils étaient antérieurs de plus de deux mois à la remise de la convocation à entretien.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont donné raison au salarié. Ils ont invalidé le licenciement au motif que les faits antérieurs de plus de deux mois à la convocation ne pouvaient être sanctionnés, étant prescrits.

La Cour de cassation a au contraire considéré que l'entreprise pouvait prendre en compte les faits antérieurs à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'était poursuivi dans ce délai.

### Cassation sociale n°20-23.183 du 15 juin 2022

#### ► Vote électronique : tous les salariés doivent pouvoir voter dans l'entreprise

Une entreprise avait décidé du recours au vote électronique en vue de l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE.

Plusieurs organisations syndicales avaient saisi le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation des élections, au motif que plusieurs salariés n'avaient pas été en mesure de voter dans l'entreprise, n'ayant pas accès au matériel informatique.

L'entreprise faisait valoir comme argument d'une part que le refus d'utilisation du matériel informatique des collègues était justifié par des raisons de confidentialité et de sincérité du scrutin. D'autre part, selon l'entreprise, les électeurs avaient la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique à partir de n'importe quel terminal internet via un lien direct avec le site du prestataire, de leur lieu de travail, de leur domicile ou de tout autre lieu de leur choix en se

connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Le tribunal a néanmoins annulé les élections, au motif que l'entreprise ne justifiait pas de ce qui l'empêchait de mettre en place des procédés permettant de pallier le défaut d'accès des salariés au matériel de vote comme, par exemple, la mise en place dans ses établissements de terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité.

La Cour de cassation a confirmé l'annulation des élections, considérant que l'entreprise avait porté atteinte à l'égalité des salariés face à l'exercice du droit de vote en n'ayant pris aucune précaution appropriée pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet.

### Cassation sociale n° 20-22.860 du 1<sup>er</sup> juin 2022

# PROGRAMME FORMATIONS

## 2<sup>ème</sup> semestre 2022



### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 4<sup>ème</sup> trimestre, la formation portera sur :

- Faire face à une situation de harcèlement dans l'entreprise : le **jeudi 8 décembre** ou le **jeudi 15 décembre**

### II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **27 septembre** de 9h à 12h 30.
- Le **13 décembre** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

### III – LES ATELIERS PRATIQUES

**Une demi-journée par trimestre** pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- L'inaptitude du salarié : le **4 octobre**

### IV – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

**Une journée** pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2022 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **11 octobre** ou le **20 octobre**



## NOUVEAUTE 2022

### LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 4<sup>ème</sup> réunion le **13 octobre de 8h30 à 10h30**.

#### La formation professionnelle