

Les principales mesures sociales introduites par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative pour 2022

November 2022

Auteurs: [Valérie Ménard](#), [Anaïs Caspar](#)

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 et la loi de finances rectificative pour 2022 prévoient diverses mesures impliquant directement l'employeur, avec pour objectif de limiter l'impact de l'inflation sur le budget des ménages.

Prime de partage de la valeur

Du 1^{er} juillet 2022
au 31 décembre
2023

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou « prime Macron ») est remplacée par la prime de partage de la valeur (PPV). Versée à la discrétion de l'employeur, elle vient en complément du salaire mais ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

A partir du 1^{er} juillet 2022 et **jusqu'au 31 décembre 2023**, les entreprises pourront verser à leurs salariés une **prime d'un montant maximum de 3 000€** par an, mais jusqu'à 6000€ si un accord d'intéressement a été conclu. Les versements pourront intervenir en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre.

Dans la limite de ces montants, la prime sera **exonérée de cotisations sociales**. L'exonération s'étendra à l'impôt sur le revenu, la CSG/CRDS et le forfait social pour les salariés gagnant jusqu'à trois fois le SMIC.

Elle peut être mise en place par accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

Epargne salariale

Jusqu'au
31 décembre 2022

- Le **déblocage anticipé** de l'épargne salariale est rendu possible pour l'achat de biens ou la fourniture de services, les montants débloqués étant exonérés d'impôts sur le revenu et de cotisations sociales dans la **limite de 10 000€ nets**. L'employeur est tenu d'informer les salariés concernés par ce dispositif, par tout moyen.
 - Les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent désormais mettre en œuvre un accord d'intéressement par **décision unilatérale**. Cette disposition concerne les entreprises **non couvertes par un accord de branche agréé, dépourvues de délégués syndical et de CSE** (ou dans le cas contraire, après échec des négociations).
 - La **durée maximale** des accords d'intéressement est portée à **5 ans** (au lieu de 3 ans).
-

<p>RTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises ont désormais la possibilité de racheter aux salariés les jours de RTT auxquels ils choisissent de renoncer, lesquels seront exonérés d'impôts et de cotisations sociales. Cette mesure concerne les jours de RTT acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.
<p>Heures supplémentaires</p> <p>A compter du 1^{er} octobre 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises de 20 à 249 salariés peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées ainsi que les jours de repos auxquels un salarié soumis à un forfait annuel en jours renonce, à partir du 1^{er} octobre 2022. Le montant de cette déduction devrait être fixé par décret à hauteur de 0,50 € par heure supplémentaire effectuée. Le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des heures supplémentaires et complémentaires est porté de 5 000 à 7 500€. Il s'applique aux rémunérations versées à raison des heures réalisées à compter du 1^{er} janvier 2022.
<p>Frais de repas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les titres-restaurant pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2023 pour acheter tout produit alimentaire, directement consommable ou non. Le plafond journalier est augmenté à 25€. Les titres émis du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022 seront exonérés de contribution de l'employeur sur les titres-restaurant dans la limite de 5,92€ par titre (au lieu de 5,69€).
<p>Frais de transport</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il est désormais possible pour les employeurs de prendre en charge jusqu'à 75% du coût de l'abonnement de transport collectif de leurs salariés en exonération de cotisations et contributions sociales (au lieu de 50% auparavant), pour 2022 et 2023. Les conditions d'éligibilité à la prime transport sont assouplies. Il est désormais possible de la cumuler avec la prise en charge par l'employeur d'une partie de l'abonnement aux transports collectifs et/ou de location de vélos. Le plafond d'exonération sociale et fiscale est relevé à 400€ (au lieu de 200€), jusqu'à 700€ (au lieu de 500€) en cas de cumul de la prime transport avec le forfait mobilités durables et 800€ (au lieu de 600€) en cas de cumul du forfait mobilité durable avec la prise en charge par l'employeur d'une partie de l'abonnement aux transports collectifs et de location de vélos.

White & case LLP
19 place Vendôme
75001 Paris France
T +33 1 55 04 15 15

In this publication, white & case means the international legal practice comprising white & case LLP, a new York State registered limited liability partnership, white & case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in Nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.