

VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER,
METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Privilégiez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégier Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

En complément : vous pouvez télécharger le support...

... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation

- Bon webinaire à tous !

UIMM

Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ACTUALITÉ JURIDIQUE

8 septembre 2022

SOMMAIRE

1. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

1. Les chiffres: SMIC et activité partielle
2. Indemnisation des arrêts COVID
3. Modifications en matière d'heures supplémentaires
4. La monétisation des RTT
5. La prime de partage de la valeur
6. Epargne salariale
7. Nouveautés en matière de titres-restaurant

8. Revalorisation des frais de repas
9. Frais de transport domicile/lieu de travail
10. Extension du congé proche aidant
11. Informations à l'embauche
12. Rappel Index Egalité professionnelle

2. ACTUALITES DU SERVICE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**LES CHIFFRES:
NOUVEAUTÉS SMIC ET ACTIVITE
PARTIELLE**

REVALORISATION DU SMIC

Hausse du SMIC au 1^{er} août 2022

Un arrêté du 29 juillet 2022 relève le SMIC de 2,01%, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Il s'agit de la revalorisation automatique prévue par les textes, sans coup de pouce supplémentaire du gouvernement.

Le SMIC est relevé de 10,85 € à 11,07 € de l'heure. Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est donc de **1 678,95 € brut** pour un salarié soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires (hausse de 33,37 € bruts).

De fait, le minimum garanti est également impacté passant de 3,86€ à 3,94€ au 1^{er} août 2022.

Arrêté du 29 juillet 2022, JO du 30 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046113517>

ACTIVITE PARTIELLE

Revalorisation des taux planchers au 1^{er} août 2022

Compte tenu de l'augmentation du SMIC, un décret du 29 juillet revalorise les taux relatifs à l'activité partielle :

Activité partielle de droit commun: Le salarié perçoit une **indemnité de 60%** et l'**employeur une allocation de 36%** de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC.

À compter du 1^{er} août 2022, un décret relève le taux horaire minimal de l'allocation « employeur » de 7,73 € à **7,88 €** (soit environ 90 % du SMIC net) *(décret 2022-1072 du 29 juillet 2022, art. 1, JO du 30 ; c. trav. art. D. 5122-13 modifié).*

APLD: Indemnité de 70% pour le salarié et de 60 % pour l'employeur.

Le taux plancher horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) remboursée à l'employeur passe de 8,59 € à **8,76 €** *(décret 2022-1072 du 29 juillet 2022, art. 2, JO du 30)*

ACTIVITE PARTIELLE

Retour de l'activité partielle « Personne Vulnérable »

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 (JO du 17 août 2022) acte le rétablissement du **dispositif « activité partielle pour les personnes vulnérables »**, du **1^{er} septembre 2022 au 31 janvier 2023 au plus tard**.

→ *Pour rappel le Ministère du travail avait annoncé la fin du dispositif au 31 juillet 2022. Avec l'entrée en vigueur de la loi du 16 août 2022, le Q/R du Ministère a été modifié afin d'annoncer la prolongation du dispositif au mois d'août 2022, dans l'attente de l'entrée en vigueur de la LFR.*

Nouveaux taux de prise en charge: un reste à charge pour les entreprises

Le décret définissant les taux d'indemnisation applicable à compter du 1^{er} septembre est paru au JO du 31 août 2022.

Décret 2022-1195 du 30 août 2022, JO du 31

- Taux de 70% pour l'indemnité versée au salariés
- Taux de 60 % pour l'allocation remboursée à l'employeur dans la limite de 4,5 SMIC.

NB : Un décret à paraître doit définir les critères de vulnérabilité au covid-19 qui seront applicables, des modifications sont donc possibles.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**INDEMINISATION DES ARRETS
DEROGATOIRES
LIES AU COVID-19**

ARRÊTS DE TRAVAIL DEROGATOIRES COVID-19

Prolongation de l'indemnisation légale complémentaire employeur

Rappel: Depuis 2020, un dispositif d'arrêt de travail dérogatoire est prévu pour les salariés empêchés de travailler pour cause de Covid-19: il concerne le versement des IJSS et le complément maladie employeur fixé par le Code du travail avec notamment une prise en charge sans délai de carence, sans condition d'ancienneté...

Des dates d'expiration de ce dispositif dérogatoires coexistaient:

- **Pour les IJSS versées par la sécurité sociale:** dispositif qui s'applique jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard
- **Pour l'indemnisation complémentaire employeur « Code du travail » :** l'indemnisation devait prendre fin le 31/07/2022, selon la Loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021

→ Une ordonnance du 31 août 2021, et publiée au JO du 1^{er} septembre, réaligne les durées de ces deux dispositifs en prolongeant l'indemnisation complémentaire employeur jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard, le 31 décembre 2022.

Rappel : les arrêts dérogatoires sont délivrés par l'assurance maladie après déclaration du salarié sur AMELI

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

HEURES SUPPLEMENTAIRES

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires

Depuis 2019, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires bénéficie d'exonérations de cotisations sociales et également d'impôt sur le revenu. Cette exonération vaut pour un montant de 5.000 euros par an et par salarié, correspondant à un brut (hors apprentis) d'environ 5.358 euros.

L'article 4 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 dite loi de finance rectificative pour 2022, réhausse cette exonération et modifiant l'article 81 quater du CGI.

Aussi, pour les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1^{er} janvier 2022, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu est de 7 500 € par an.

Sous réserve de confirmation par le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, le montant de 7 500 €, qui s'entend en net imposable, correspondrait donc pour une application en paye à une limite exprimée en brut de 8 037 € (hors cas des apprentis).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

L'article 2 de la **loi n° 2022-1158 relative à la protection du pouvoir d'achat** met en place, **à compter du 1^{er} octobre 2022**, un dispositif de **déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires** pour les entreprises d'au moins 20 salariés et de moins de 250 salariés.

Cette déduction concerne la rémunération des heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022:

- **aux heures supplémentaires « classiques »** effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente ;
- aux heures **supplémentaires incluses dans une convention de forfait hebdomadaire ou mensuel** et à celles effectuées au-delà de ces forfaits ;
- aux heures de travail **effectuées au-delà de 1 607 heures par an** par les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en heures ;
- aux **heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un aménagement du temps de travail** sur une période de référence supérieure à la semaine, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure ;
- aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un temps de travail réduit pour raisons personnelles.
- aux **jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà de 218 jours** (Loi art. 2, II).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

Conditions à respecter par l'entreprise:

- **Respecter les dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail**
- L'heure supplémentaire **doit faire l'objet d'une rémunération au moins égale à celle de d'une heure non majorée**
- les revenus d'activité liés à ces heures supplémentaires **ne doivent pas se substituer à des sommes soumises à cotisations de sécurité sociale**, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des revenus au titre des heures supplémentaires ;
- l'employeur doit **respecter la règle européenne dite « de minimis »** (issue du règlement 1407/2013 du 18 décembre 2013)
- l'employeur doit mettre à la disposition des agents de contrôle des Urssaf ou des MSA **un document en vue du contrôle de l'application du dispositif.**

Pour rappel un dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires existe déjà pour les entreprises de moins de 20 salariés, le montant de la déduction étant fixé à 1,50€ par heure et 10,50€ pour les jours de repos des forfaits jours.

Un décret doit venir définir le montant de la déduction applicable.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

MONÉTISATION DES JR TT

MONETISATION DES JRTT

Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Renonciation à certains jours de repos acquis en contrepartie de leur monétisation :

- Avec **accord** de l'employeur
- Pour des journées ou demi-journées de repos acquises mais non prises au titre des **périodes postérieures au 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025**

MONÉTISATION DES JRTT

Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Nature des jours concernés

- Jours de repos acquis en application d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif **de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008** portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- Jours de repos acquis en application d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des articles **L. 3121-41 à L. 3121-47 du Code du travail** (dispositifs organisant le temps de travail sur une période supérieure à la semaine).



Les jours de repos acquis par les salariés en forfait jours bénéficient déjà d'un régime propre de rachat et ne sont donc pas concernés par ce dispositif de renonciation mis en place par la LFR 2022

MONÉTISATION DES JRTT

Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Modalités de renonciation :

- Sur demande du salarié et **en accord** avec l'employeur
- La renonciation donne lieu à une monétisation qui comprend une **majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire** applicable dans l'entreprise.
- Les heures supplémentaires correspondantes **ne s'imputent pas sur le contingent** légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

MONETISATION DES JRTT

Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022

Les rémunérations versées aux salariés au titre des journées ou demi-journées travaillées ouvrent droit :

- Aux réductions de cotisations sociales
 - **Réduction des cotisations salariales** d'assurance vieillesse et veuvage légales de base dues au titre de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires
 - **Déduction forfaitaire** de 1,5 euro par heure supplémentaire sur les cotisations et contributions sociales patronales dues sur les heures supplémentaires effectuées par les salariés **des employeurs de moins de 20 salariés**
 - **N'ouvre pas droit à la nouvelle déduction forfaitaire des cotisations patronales**, au titre des heures supplémentaires effectuée à compter du 1er octobre 2022, dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 20 et moins de 250 salariés.
- Exonération d'impôt sur le revenu
 - Le montant des rémunérations **exonérées d'impôt sur le revenu** au titre de cette renonciation est pris en compte pour l'appréciation de la **limite annuelle d'exonération fiscale des heures supplémentaires de 7500 euros** et est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**PRIME DE PARTAGE DE LA
VALEUR**

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

LA PEPA DEVIENT « PPV »

- La prime de pouvoir d'achat « PEPA », instaurée et reconduite depuis 2019, **est remplacée par un nouveau dispositif pérenne**, mis en œuvre par l'article 1 de la Loi 2022-1158 dite « pouvoir d'achat », et dénommé désormais: **la « prime de partage de la valeur »**.

La PPV reprend les grands principes de la PEPA avec quelques aménagements: notamment le **dispositif reste totalement facultatif** pour les entreprises.

Le dispositif est pérenne: les entreprises peuvent le mettre en place chaque année, le cas échéant selon des conditions différentes.

Attention: si un employeur met en place la prime pour une année donnée, rien ne l'oblige légalement à en remettre une en place l'année suivante.

Elle reste distribuable par:

- **les entreprises de droit privé ;**
- *les établissements publics administratifs (agences régionales de santé, Pôle emploi, Caisses nationales de sécurité sociale, etc.) ou à caractère industriel et commercial (RATP, Opéra de Paris, etc.) ;*
- *les établissements et services d'aide par le travail (Ésat).*

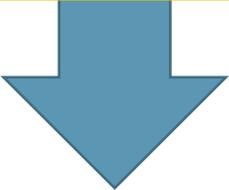
PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Mise en place

Deux possibilités de mise en place du dispositif:

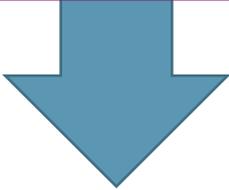
Par accord
d'entreprise ou de
groupe



Conclu selon les modalités
de l'**accord**
d'intéressement

*(art. L.3312-5 du Code du
travail)*

Par décision
unilatérale de
l'entreprise (DUE)



Après **consultation** du
CSE s'il existe peu
important l'effectif
→ Auparavant simple
information

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Les bénéficiaires

Les salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel, de titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation)

Les intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice

(versée par l'ETT après information de l'entreprise utilisatrice)

Qui sont présents à la date:

- Soit du **versement de la prime**,
- Soit du **dépôt de l'accord**,
- Soit de la **signature de la décision unilatérale** de l'employeur (DUE) actant le versement de la prime

→ **Au choix de l'entreprise mais la même date s'applique aux salariés ET aux intérimaires.**

Possibilité d'exclusion de certains salariés en fonction du niveau de rémunération:

L'accord ou la DUE peut fixer un plafond de rémunération au-delà duquel la prime n'est pas versée:

- Limite d'exonération fixée par le texte (3 SMIC annuel)
- Ou tout autre montant

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Montant de la PPV

- Déterminé par l'accord ou la DUE
- La PPV bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur dans la limite de :
 - **3000 euros par an et par bénéficiaire sans condition** : principe général d'exonération
 - **6000 euros par an et par bénéficiaire sous condition** : certaines situations ouvrent droit à une limite d'exonération rehaussée:

Entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement:

- à la date de versement de la prime ;
- ou qui ont conclu un dispositif d'intéressement, au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

Entreprises < 50 salariés dotées d'un dispositif volontaire de participation:

- à la date de versement de la prime ;
- ou qui ont conclu un dispositif de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

- Certaines fondations et associations reconnues d'utilité publique ou intérêt général
- Les ESAT

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Critères de modulation

Le montant de la PPV fixée par l'accord ou la DUE peut être modulée en fonction de **5 critères limitativement énumérés par la loi**:

- La rémunération
- Le niveau de **classification**
- **L'ancienneté dans l'entreprise** 
- La **durée de présence effective pendant l'année écoulée** (sachant que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants sont toujours assimilés à des périodes de présence effective) ;
- La **durée de travail prévue au contrat de travail** (notamment en cas de temps partiel ou forfait jours réduits).

→ Ces critères doivent impérativement être prévus dans l'accord ou la DUE pour être applicables.

RAPPEL: Tout comme la PEPA, la PPV est soumise à l'interdiction de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié, qu'il soit prévu par accord, par contrat ou par usage.

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Modalités de versement

Chaque entreprise peut verser la PPV **une fois par an** à ses salariés et intérimaires.

→ **Versement possible depuis le 1^{er} juillet 2022** selon la Loi promulguée le 17 août 2022

Possibilité de verser la prime en plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre soit 4 versements maximum par an.

L'objectif est d'éviter que de trop nombreux versements remplacent des augmentations de salaire ou des primes.

Attention, il s'agit bien d'une seule prime versée en plusieurs fois et non pas de 4 primes différentes:

→ **Les conditions de versement (versement en plusieurs fois et dates de versement) doivent impérativement être prévues et fixées dans l'acte fondateur (DUE ou accord).**

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Régime social de la PPV



Principe: la prime est **exonérée de cotisations sociales** dans la limite de 3.000€ ou 6.000€ par an et ce quelque soit le montant de la rémunération des salariés

→ **Exonération de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction, de taxe sur les salaires.**

En revanche, elle est assujettie :

- **à la CSG/CRDS** (excepté pour les salariés percevant moins de 3 SMIC annuels jusqu'au 31 décembre 2023)
- **au forfait social** sur la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement (entreprises de 250 salariés et plus seulement), (excepté pour les salariés percevant moins de 3 SMIC annuels jusqu'au 31 décembre 2023)

RAPPEL: la PPV doit apparaitre sur le bulletin de paie: ce point a été confirmé par le Ministère du travail qui recommande une ligne spécifique compte tenu des exonérations associées à la prime Fiche « [La prime de partage de la valeur](#) », version du 17/08/2022).

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Régime fiscal de la PPV

Par **principe** la PPV est **soumise à l'impôt sur le revenu**.

Exception: un régime transitoire d'exonération est mis en œuvre jusqu'au 31 décembre 2023:

- Les salariés **percevant moins de 3 SMIC annuel** au cours des 12 derniers mois précédents le versement de la prime sont exonérés d'impôt sur le revenu
- Dans la **limite de 3.000€ ou 6.000€** par an.

A compter du 1^{er} janvier 2024, et sauf modification, les primes de partage de la valeur seront intégralement soumises à l'impôt sur le revenu. À terme, le régime social et fiscal sera donc aligné sur celui des sommes perçues au titre de la participation et des primes d'intéressement perçues immédiatement par le salarié.

Précisions en cas de cumul de PEPA et PPV sur 2022: la PEPA pouvant être versée jusqu'en mars 2022, certains salariés pourront bénéficier des deux dispositifs au titre de 2022 : dans ce cas, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu ne peut pas excéder 6.000€ sur 2022, en faisant masse des deux dispositifs.

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Récapitulatif du régime social et fiscal de la PPV *(source RFPAYE)*

Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur			
	Primes versées du 1.07.2022 au 31.12.2023		Primes versées à partir de 2024 (quel que soit le niveau de salaire)
	Salariés < 3 SMIC	Salariés ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €
CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire	Dues	Dues
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire	Imposable	Imposable
Forfait social	NON, quel que soit l'effectif	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations

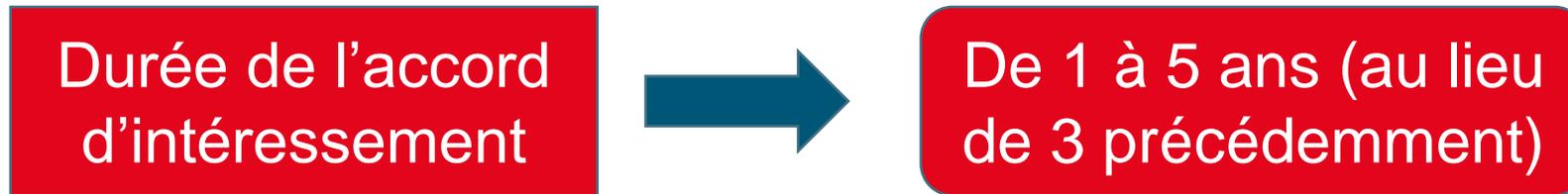
ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

EPARGNE SALARIALE

EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Allongement de la durée maximale de l'accord d'intéressement



Renouvellement tacite de l'accord d'intéressement

RAPPEL • Si l'accord d'intéressement le prévoit, le renouvellement tacite intervient, pour une durée égale à la durée initiale, lorsqu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier sur l'intéressement ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord

**LPA
2022**

- Ce renouvellement tacite de l'accord d'intéressement peut intervenir **plusieurs fois**.



Allongement de durée et renouvellement tacite également applicables aux régimes mis en place par DUE

EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

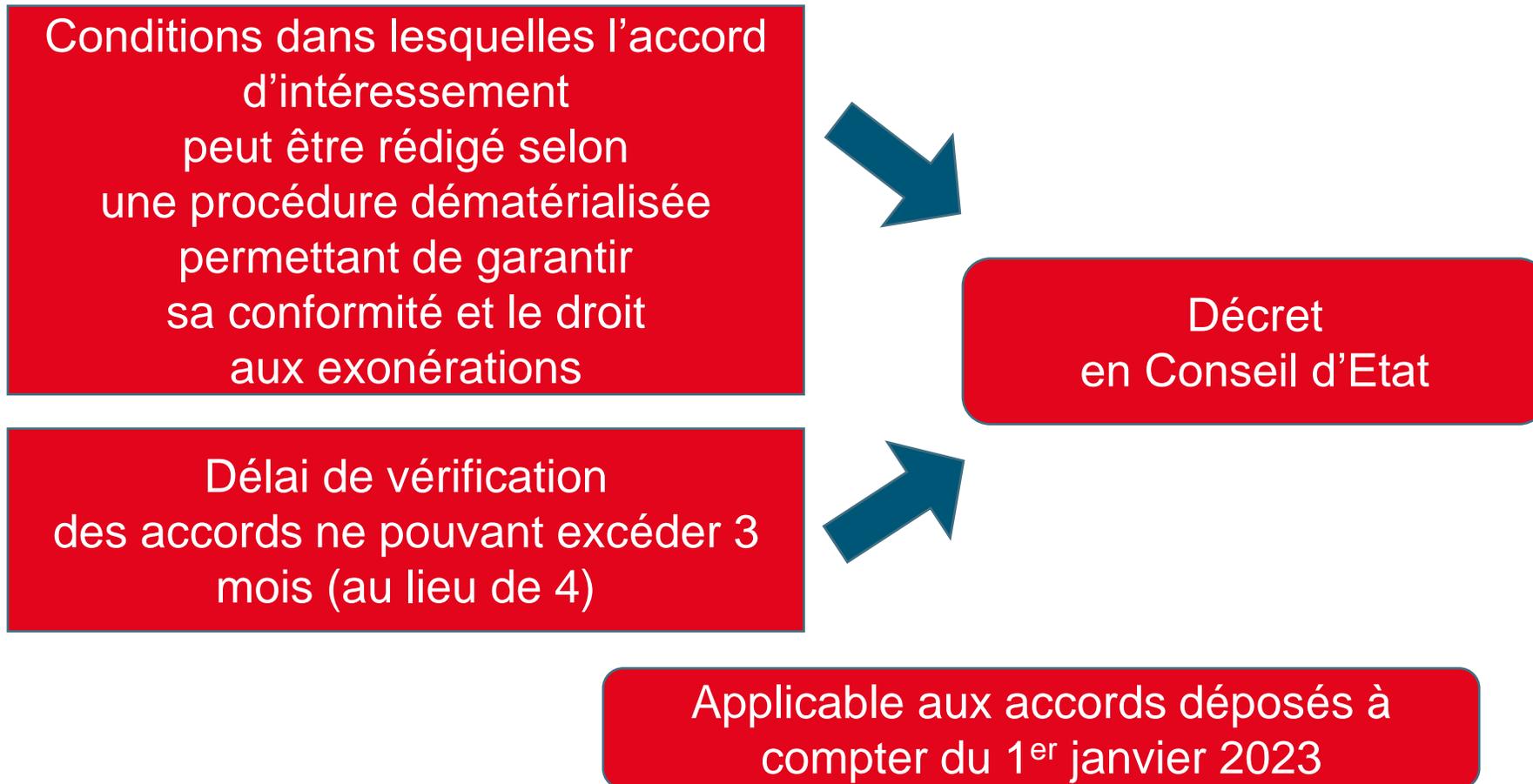
Assouplissement des modalités de mise en place de l'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés



EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Dématérialisation et sécurisation des accords et décisions unilatérales d'intéressement



EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Assimilation du congé paternité à du temps de présence pour le calcul de l'intéressement

Sont assimilées à des périodes de présence :

- 1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;
- 2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 ;
- 3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre 2022

- Déblocage dans la **limite de 10 000€ avant le 31/12/2022** sans impôts ni cotisations sociales
 - ✓ Déblocage en une seule fois
 - ✓ La somme doit être **consacrée à l'acquisition de biens ou la fourniture de service** et ne doit être placée sur un autre support d'épargne
 - ✓ Droits **épargnés avant le 1^{er} janvier 2022**
- Procédure :
 - ✓ Information des salariés par l'employeur **avant le 16 octobre 2022**
 - ✓ Le gestionnaire ou, à défaut, l'employeur doit **déclarer à l'Administration fiscale** le montant des sommes débloquées
 - ✓ Le bénéficiaire tient à disposition de l'Administration fiscale les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées

EPARGNE SALARIALE

Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022

Déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre 2022

Sont concernées les sommes issues de la participation et de l'intéressement :

- Affectées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et un plan d'épargne interentreprises (PEI),
- Affectés sur un compte courant bloqué lorsque l'entreprise n'a pas mis en place de participation alors qu'elle en remplissait les conditions
- Placés en titres d'entreprise, sur un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ou dans une société d'investissement à capital variable (SICAV) **sous réserve de la conclusion d'un accord collectif**

Sont exclues :

- Les sommes affectées aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO et PERCO interentreprises), aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs et plans d'épargne retraite obligatoires (PERE-CO, PERE-CO interentreprises, PERE-CO regroupé, PERE-OB et PERE-OB interentreprises)
- Les sommes affectées à l'acquisition de parts de fonds investis dans une entreprise solidaire (entreprise solidaire d'utilité sociale agréée, entreprise d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion, etc...)



ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**TITRES RESTAURANT / FRAIS DE
REPAS**

TITRES RESTAURANT

Revalorisation de la participation patronale

L'article 1 de la Loi de finances rectificative rehausse la limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant:

- Elle est portée à **5,92 € pour les titres émis du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022**, soit une majoration de 4 % par rapport à la limite d'exonération applicable jusqu'au 31 août (5,69 €).
- Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.
- Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2022, la valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **9,87 € et 11,84 €**.

Il s'agit d'une mesure d'anticipation par rapport à la revalorisation classique qui intervient normalement au 1^{er} janvier.

TITRES RESTAURANT

Elargissement des possibilités d'utilisation

Utilisation des titres-restaurants pour l'achat de tout produit alimentaire jusqu'au 31 décembre 2023

Par principe le titre-restaurant permet de payer en tout en partie:

- un repas au restaurant ;
- des préparations alimentaires directement consommables (*ex. : plat cuisiné ou sandwich*), le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, notamment des produits laitiers) ;
- des fruits et légumes qu'ils soient ou non directement consommables.

L'article 6 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit **qu'à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable** (*ex. : riz, pâtes, farine, œufs, viande ou poisson non transformé*)

Cette mesure entre en vigueur **dès le 18 août 2022.**

TITRES RESTAURANT

Elargissement des possibilités d'utilisation

Relèvement du plafond d'utilisation journalier des titres-restaurant

Le Ministre de l'économie a annoncé en parallèle, afin d'encourager l'utilisation des titres restaurant, une augmentation du plafond journalier d'utilisation de 19 euros à 25 euros.

A date, le relèvement est annoncé pour le 1^{er} octobre : un décret doit acter cette mesure.

FRAIS DE REPAS

Relèvement des limites d'exonérations

La Loi de finance augmente également au **1^{er} septembre 2022** le montant des indemnités forfaitaires « repas » versées par les employeurs à leurs salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires pour prendre leur repas et exclues de l'assiette des cotisations.

Sont concernées:

- **les indemnités forfaitaires de restauration versées aux salariés contraints de prendre leur repas sur leur lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation du travail** (travail en équipe, posté, continu, en horaires décalés ou de nuit) (6,80 € au 1/01/2022)
- **les indemnités forfaitaires de repas versées aux salariés en déplacement**, que le repas soit pris ou non au restaurant (19,40€ ou 9,50€ au 1/01/2022)

Le taux de cette revalorisation sera fixé par arrêté, par application d'un coefficient, dans la limite toutefois du coefficient de revalorisation anticipée des prestations sociales fixé par la loi pouvoir d'achat (coefficient de 1,04), soit dans la limite de 4 %.

Le site internet des Urssaf indique que le barème sera revalorisé à hauteur de 4 %, soit la majoration maximale (Actualité Urssaf du 17-8-2022)

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**FRAIS DE TRANSPORT
DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL**

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL



Prise en charge **OBLIGATOIRE** des titres d'abonnement à un moyen de **TRANSPORT COLLECTIF** ou à un service public de location de vélos

- Prise en charge obligatoire à hauteur de 50% du titre d'abonnement **exonérée de cotisations sociales et d'impôt**
- Référence au tarif 2^{ème} classe et au trajet le plus court
- Obligation de portée générale, quelle que soit la localisation du domicile et du lieu de travail

LFR
pour
2022

Pour les années 2022 et 2023, lorsque l'employeur va au-delà de son obligation légale, **la part excédentaire est exonérée de charges fiscales et sociales dans la limite de 25% du prix de ces titres.**

→ Exonération dans la limite de 75% au lieu de 50%

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL



Prise en charge FACULTATIVE des frais liés à l'utilisation du véhicule personnel

- Prime transport exonérée de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de **200€** par an et par salarié (frais de carburant)
Limite portée à **500€** pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène

Non cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics

Réservée aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail:

- soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur,
- soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Prise en charge FACULTATIVE des frais liés à l'utilisation du véhicule personnel – LFR 2022 → Pour les années 2022 et 2023

- Prime transport exonérée de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de **400€** par an et par salarié (frais de carburant)
Limite portée à **700€** pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène

Suspension du principe de non cumul avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics

~~Réservée aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail:~~

- ~~• soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur~~
- ~~• soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.~~

Obligation conventionnelle
Art 16 des CG
CC35-56

Rappel :
Mise en place par accord ou à défaut DUE

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL



FORFAIT MOBILITE DURABLE

FORFAIT MOBILITE DURABLE LFR 2022 → Pour les années 2022 et 2023

Inciter l'usage de modes de transport alternatifs à la voiture:
vélo, trottinette, covoiturage...

Prise en charge des frais sous forme de forfait mobilités durables exonéré de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de **500€** par an et par salarié

Prise en charge des frais sous forme de forfait mobilités durables exonéré de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de **700€** par an et par salarié

Limite portée à **600€** en cas de cumul avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de service de location de vélo

Limite portée à **800€** en cas de cumul avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou de service de location de vélo

En cas de cumul entre le forfait mobilités durables et la « prime transport », la limite est de **500 €** par an dont **200 €** au maximum pour les frais de carburant.

En cas de cumul entre le forfait mobilités durables et la « prime transport », la limite est de **700 €** par an dont **400 €** au maximum pour les frais de carburant.

Rappel :
Mise en place par accord ou à défaut DUE

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

CONGE PROCHE AIDANT

EXTENSION DU CONGÉ PROCHE AIDANT

Congé proche aidant :

- Un salarié peut prendre un congé de proche aidant lorsqu'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie (conjoint, enfant à charge, frère, sœur, ascendant, descendant, etc.)
- La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 a **supprimé la référence à la « particulière gravité »** du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée, afin d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels du congé.

RAPPEL

EXTENSION DU CONGÉ PROCHE AIDANT

Application au
1^{er} juillet 2022

Avec la LFSS pour 2022 et le décret du 22 juillet 2022 :

- Le congé proche aidant est **élargi aux proches de personnes classées en GIR 4 et bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)**.
- Elargissement de la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.
 - Est désormais intégré la copie de la décision d'attribution des prestations lorsque la personne aidée en bénéficie.
- Simplification des démarches de demande d'AJPA pour les salariés bénéficiaires en supprimant l'obligation de fournir les pièces déjà fournies à l'employeur.
 - Les aidants n'auront plus à transmettre leurs justificatifs auprès des CAF et de la MSA. Les justificatifs déjà fournis à l'employeur, dans le cadre de la demande du congé, suffiront désormais.

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

INFORMATIONS A L'EMBAUCHE

INFORMATIONS A L'EMBAUCHE

Au 1^{er} août 2022, opposabilité d'une directive européenne du 20 juin 2019 étendant les informations à transmettre aux travailleurs

salariés, stagiaires?, apprentis, travailleurs des plateformes

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié, sur les conditions de la relation de travail	
1. Identité des parties.	
2. Lieu de travail (si pas de lieu fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou domicile de l'employeur).	
3. Titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut caractérisation ou description sommaire du travail).	
4. Date de début du contrat.	
5. Durée du congé payé (ou modalités d'attribution ou de détermination du congé).	
6. Durée des délais de préavis (ou modalités de détermination de ces délais de préavis).	
7. Rémunération (montant de base initial, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement).	
8. Durée du travail quotidienne ou hebdomadaire.	8-1 Si durée du travail prévisible : durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération et le cas échéant toute modalité concernant les changements d'équipe. 8-2 Si durée du travail imprévisible : information du principe de l'horaire de travail variable, du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.

INFORMATIONS A L'EMBAUCHE

Au 1^{er} août 2022, opposabilité d'une directive européenne du 20 juin 2019 étendant les informations à transmettre aux travailleurs

Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié, sur les conditions de la relation de travail (suite)	
9. S'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée prévisible de la relation de travail.	9. S'il s'agit d'un contrat temporaire :- la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail (également pour le CDD) ; - l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.
10. Mention des conventions collectives et accords collectif	
	11. durée et conditions de la période d'essai.
	12. droit à la formation octroyé par l'employeur.
	13. procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle (délai de préavis...).
	14. identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires)

- Ces informations figurent en pratique soit dans le contrat de travail ou sur la DPAE ou le bulletin de paie (Rép. min. AN n°11165, 25 avr. 1994, p.2079).
- Les mentions 11, 12, 13 ainsi que les mentions 5, 7, 8-1 et 8-2 et 14 peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaire ou aux conventions collectives.
- En cas de modification d'un élément essentiel en cours de contrat de travail, l'employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.
- La directive de 2019 prévoit également des éléments d'information spécifiques en cas de détachement dans un état membre ou un pays tiers.

INFORMATIONS A L'EMBAUCHE

Délai de transmission des informations sur la relation de travail

- Dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du 1^{er} jour de travail pour les informations essentielles
 - Sont considérées comme des informations essentielles par la directive, les mentions 1 à 4, 7, 8-1 et 8-2, 9 et 11.
- Sous un mois à compter du premier jour effectif de travail pour les autres informations (non essentielles).

Support de transmission de l'information

- Information écrite individuelle, sous un ou plusieurs documents, remise :
 - sur papier ;
 - ou sous forme électronique
 - si le travailleur a accès à ces informations ;
 - si celles-ci peuvent être stockées et imprimées
 - et si l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception sous format électronique.

Les Etats membres peuvent élaborer des documents types et des modèles et les mettre à disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par des moyens appropriés

ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

**INDEX EGALITE
PROFESSIONNELLE**

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Informations à transmettre à l'Administration

Rappel: suite au calcul de l'index «Ega-Pro » 2021, dont le résultat global, ainsi que la note obtenue à chaque indicateur, devaient être publiés au 1^{er} mars 2022, les entreprises obtenant moins de 85 points se voyaient contraintes à de nouvelles obligations:

- Si la note est inférieure à 75 points: obligation de publier par tout moyen (site internet de l'entreprise, affichage) **des objectifs de progression** pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint ainsi que les **mesures de correction et de rattrapage salarial** mises en place ;
- Si la note est inférieure à 85 points: obligation de fixer et de publier sur le site internet de l'entreprise le cas échéant des **objectifs de progression** pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint.

→ **L'ensemble des mesures prises devaient également faire l'objet d'une publication auprès du Ministère du travail avant le 1^{er} septembre.**

L'arrêté du 17 août 2022 publié au JO du 30 août est venu préciser la liste des informations à transmettre à l'administration et les modalités de cette transmission.

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Modalités déclaratives auprès du Ministère du travail

Pour les entreprises de plus de 250 salariés:

- Le **périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs** et les renseignements afférents (selon que le périmètre est l'entreprise ou l'UES)
- La **période de référence** utilisée pour le calcul des indicateurs
- Le **nombre de salariés** pris en compte sur la période
- Les **modalités de publications** des résultats obtenus : date de publication, URL du site internet ou modalité de communication à défaut
- Les **informations relatives aux différents indicateurs** :
 - Résultats de l'indicateur mesurant **l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes (selon son mode de calcul)
 - Résultats de l'indicateur mesurant l'écart de **taux d'augmentations** individuelles (hors promotion)
 - Résultats de l'indicateur mesurant l'écart des **taux de promotions**
 - résultats de l'indicateur mesurant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une **augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité**
 - Résultats de l'indicateur mesurant le **nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**
- Le niveau de **résultat global**
- Les **mesures de corrections** lorsque l'index est inférieur à 75 points ou
- Les **objectifs de progression** lorsque l'index est inférieur à 85 points

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Modalités déclaratives auprès du Ministère du travail

Pour les entreprises de plus de 50 à 250 salariés:

- **Le périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs** et les renseignements afférents (selon que le périmètre est l'entreprise ou l'UES)
- La **période de référence** utilisée pour le calcul des indicateurs
- **Le nombre de salariés** pris en compte sur la période
- Les **modalités de publications** des résultats obtenus : date de publication, URL du site internet ou modalité de communication à défaut
- Les **informations relatives aux différents indicateurs** :
 - résultats de l'indicateur mesurant **l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes (selon son mode de calcul)
 - résultats de l'indicateur mesurant **l'écart de taux d'augmentation individuelles** entre les femmes et les hommes
 - résultats de l'indicateur mesurant le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une **augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité**
 - résultats de l'indicateur mesurant le **nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**
- Le niveau de **résultat global**
- Les **mesures de corrections** lorsque l'index est inférieur à 75 points
- Les **objectifs de progression** lorsque l'index est inférieur à 85 points

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Modalités déclaratives auprès du Ministère du travail

En pratique :

Les entreprises doivent renseigner ces informations sur le site internet du Ministère du travail: <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/>

A la rubrique :

Simulateur de calcul et formulaire de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle

Simulateur de calcul et formulaire de déclaration à l'inspection du travail (Dreets) des indicateurs et de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Toutes les entreprises d'au (...)

LES PROCHAINS EVENEMENTS DU SERVICE JURIDIQUE ET SSE

LA CLASSIFICATION ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Des réunions dédiées

Rennes
21 octobre

Caudan
18 octobre

Des formations

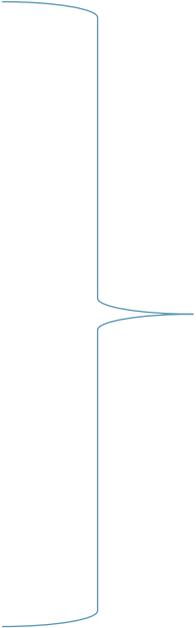
Rennes
23 septembre
20 octobre
21 novembre

Lorient
15 décembre

Des ateliers

Fougères
13 septembre
Rennes
22 novembre

Lorient
07 octobre



Description des emplois et
classification

**S'INFORMER SUR LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION
COLLECTIVE
ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024**

Visio animées par les négociateurs de la CCN et leurs équipes

Dialogue social en entreprises

Mardi 11 octobre de 9h à 12h

LA TRILOGIE CONVENTIONNELLE ÊTRE PRÊT AU 1^{ER} JANVIER 2024

Relations individuelles

Rennes

27 septembre

09h30 à 12h

Lorient

22 septembre

14h à 16h30

Rémunération

Rennes

17 novembre

09h30 à 12h

Lorient

15 novembre

14h à 16h30

Durée du travail

Rennes

14 décembre

09h30 à 12h

Lorient

15 décembre

14h à 16h30

« CLUB DES DRH »

« La démarche RSE, un effet de mode ou une démarche structurante dont les RH doivent s'emparer ? »

Visio

18 novembre 2022 : 9h30-11h30

Plus d'informations & inscription

Virginie JOUANJAN

Assistante du service juridique et SSE

v.jouanjan@uimm35-56.com

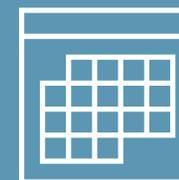
[02.99.87.42.87](tel:02.99.87.42.87)

LES RDV DU SOCIAL 2022

Jeudi 13 octobre 9h00

Jeudi 10 novembre 9h00

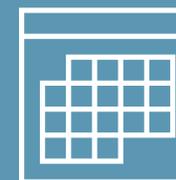
Jeudi 8 décembre 9h00



LES RDV DU SSE* 2022

Mardi 11 octobre 9h00

Mardi 13 décembre 9h00



** Santé Sécurité Environnement*

Les Formations inter-entreprises Juridique et social – En distanciel



- 13 octobre : la gestion des heures supplémentaires
- 17 octobre (Nantes) : organiser les élections du CSE
- 18 novembre : le droit disciplinaire
- 21 novembre : GPEC, de l'obligation de négocier au contenu de l'accord
- 24 novembre : NAO, préparez-vous pour vos négociations 2023 !
- 28 novembre : recruter un salarié étranger,
- 29 novembre : inaptitude d'un salarié : la procédure , de l'avis du médecin à la sortie des effectifs

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

Les Formations inter-entreprises SSE



- **SEIRICH niveau 2-3**
 - en distanciel, 22, 24 et 29 novembre
- **La formation des nouveaux embauchés et stagiaires**
 - en distanciel le 20 octobre
- **AT-MP tarification**
 - le 24 novembre, en distanciel

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)

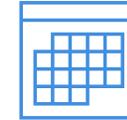


VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

Les Newsletters

Newsletter Juridique



Le 2^{ème} jeudi
du mois

L'actualité réglementaire mise au fil de l'eau sur le site de l'uimm35-56

Les jurisprudences significatives du mois

Les évènements du service

Newsletter SSE



Le 1^{er} jeudi du mois

Actualité réglementaire du mois

Tableaux de veille

- Santé Sécurité et conditions de Travail
- Produits Chimiques
- Environnement Energie

Les évènements du service

Pour les recevoir, faites-vous référencer auprès de
Annaïg EVEN LELIEVRE : a.even-lelievre@uimm35-56.com

QUESTIONS
RÉPONSES

UIMM
Ille-et-Vilaine • Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



UIMM 35 - 56 - N° 2 allée du Bâtiment
BP 91641 - 35016 RENNES Cedex

Restons en contact :

Tél. 02 99 87 42 87
e-mail : svp@uimm35-56.com



Merci de votre participation !