

Le flash info

La loi « pouvoir d'achat » : synthèse des leviers sociaux à disposition de l'employeur

Septembre 2022

Adoptées au cours de l'été, plusieurs mesures destinées à la protection du niveau de vie des Français* constituent de nouveaux leviers sociaux pour les entreprises.

La nouvelle prime « de partage de la valeur »

Substituant la prime « Macron », la prime de partage de la valeur (PPV) obéit aux règles suivantes:

- exonération de cotisations sociales (sous conditions), dans la limite de 3.000 € par bénéficiaire et par année civile, pouvant aller jusqu'à 6.000 € pour certaines entreprises (présence d'un accord de participation ou d'intéressement, pour les ESAT ou encore certaines associations d'utilité publique) ;
- exonération fiscale (sous conditions) ;
- versement en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre sur une année, à compter du 1er juillet 2022 ;
- mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale (après consultation du CSE).

Son versement devra faire l'objet d'une mise en place encadrée (exclusion ou non de salariés ; modulation du montant de la prime ; modalités de versement ; qualification précise du régime social/fiscal).

De nouveaux avantages au titre des heures supplémentaires accomplies

- Pour les entreprises de 20 à 249 salariés, un allègement forfaitaire des cotisations sociales patronales est octroyé pour toute heure supplémentaire travaillée à compter du 1er octobre 2022.

Pour les salariés en forfait-jours, une déduction forfaitaire est également prévue, pour chaque jour de repos auquel il est dûment renoncé.

- Cet allègement va de pair avec le rehaussement du plafond de défiscalisation pour les salariés des heures supplémentaires de 5.000 à 7.500 euros net, et ce à compter du 1er janvier 2022.

Un recours facilité à l'intéressement

Plusieurs mesures visent à favoriser la mise en place de l'intéressement et notamment, la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de le mettre en place par décision unilatérale (et non par accord d'entreprise), en cas d'absence de CSE ou de délégué syndical (ou en cas d'échec des négociations).

Le versement encouragé de la prime de transport, pour les années 2022 et 2023

La prime de transport est désormais ouverte à l'ensemble du personnel (sauf exceptions). Elle est cumulable avec la prise en charge du coût des titres de transports publics (sous certaines conditions).

Le plafond d'exonération (social et fiscal) de la prime est relevé à 400 euros par an et par salarié, pouvant aller jusqu'à 700 euros en cas de véhicule électrique ou hybride.

Le débloqué exceptionnel de l'épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022

L'employeur doit informer **avant le 16 octobre 2022** ses salariés des nouvelles hypothèses de débloqué exceptionnel et anticipé de leur épargne salariale, tels que la participation et l'intéressement affectés sur un PEE, un PEI ou un compte courant bloqué (dans le cadre d'un régime d'autorité), et ce dans la limite de 10.000 euros net de prélèvements sociaux. Le salarié devra justifier par principe de l'achat d'un ou plusieurs biens ou de la fourniture d'un ou plusieurs prestations de service.

*Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

L'arrêt du mois

Vigilance sur la communication dans l'entreprise d'une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié

La mise en cause, précipitée et humiliante, d'un salarié ayant une grande ancienneté, sans ménagement ni précautions suffisantes jusqu'à l'issue d'une procédure disciplinaire, constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (à l'origine de l'inaptitude). Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cour de Cassation, 6 juillet 2022, n°21-13.631

L'avis d'experts ★ ★ ★

L'attractivité du forfait-jours à l'égard des salariés autonomes

Dispositif spécifique de durée du travail, il autorise le décompte à l'année du temps de travail du salarié par journée travaillée (en moyenne 218 jours/an), en contrepartie d'une dizaine de jours de repos.

Il n'est donc plus fait référence aux classiques 35 heures par semaine, et donc au décompte (parfois coûteux) des heures supplémentaires.

De fait, il est uniquement réservé aux cadres disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ainsi qu'aux salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Tout d'abord, sa mise en place est suspendue à la nécessité d'un accord collectif autorisant sa mise en œuvre dans l'entreprise.

Si la convention collective peut prévoir son application, de nombreuses entreprises pallient son absence ou ses contraintes par l'adoption d'un accord d'entreprise. Selon son effectif, il est alors conclu avec les membres du CSE (ou les délégués syndicaux) ou directement avec les salariés (par référendum).

Ensuite, l'accord (impératif) du salarié est quant à lui matérialisé par la signature d'une convention de forfait en jours sur l'année (insérée au sein du contrat de travail initial ou par avenant).

Le point de vue de **Majorelle RH**

Le forfait-jours est aujourd'hui présent dans une majorité d'entreprises pour la gestion de la durée du travail des salariés dits « autonomes », singulièrement les cadres.

Cette notion d'autonomie dans l'organisation du travail correspond précisément aux attentes actuelles des salariés.

En effet, il permet une flexibilité d'organisation du travail des collaborateurs au sein de leur journée/semaine, dans leur priorisation des activités et de leur agenda.

D'un point de vue managérial, il s'agit plus de penser à l'atteinte d'objectifs précis au cours de l'année plutôt qu'au « day to day ».

Élément clef dans l'attractivité d'une entreprise, ce mode d'organisation fait aujourd'hui partie du package global des avantages du collaborateur. Il est à ce titre régulièrement utilisé comme élément de comparaison dans les processus de recrutement : son absence peut constituer un élément très pénalisant pour attirer les talents.

Bon à savoir !

Le forfait-jours n'est pas synonyme d'un blanc-seing, ni pour le salarié revendiquant une liberté totale d'organisation, ni pour l'employeur tenté de solliciter une disponibilité sans limite.

À cet effet, un suivi spécifique doit être instauré, comprenant notamment un suivi mensuel des jours travaillés ainsi qu'un entretien annuel.

À défaut, le forfait-jours peut être privé d'effet, entraînant un risque sérieux de rappel d'heures supplémentaires pour l'entreprise.

Les nouveaux enjeux de la mobilité

Le certificat de nationalité : optimisation de la procédure de demande

Indispensable à la preuve de sa nationalité française, ce certificat est désormais à solliciter par dépôt d'un formulaire spécialement prévu, auprès du Tribunal Judiciaire, et ce depuis le 1^{er} septembre 2022.

À la suite de ce dépôt, le suivi de la procédure sera désormais par voie électronique, de même que la notification de la décision.

Décret n° 2022-899 du 17 juin 2022 relatif au certificat de nationalité française

Nous contacter

Majorelle Avocats
Majorelle RH
Majorelle Mobility

30, bd Gabriel Guist'Hau
44000 Nantes
+33 (0)2 53 356 300

54, rue Pergolèse
75016 Paris
+33 (0)1 83 62 44 52

hello@majorelle-avocats.com

Quoi de neuf chez Majorelle ?

Pour cette rentrée, Martial TAUVERON (Majorelle RH) et Jean-Charles MORICEAU (Associé, Majorelle Avocats) ont rejoint le Yacht Club des Entrepreneurs (YCE).

Fondé en 2019 par Sébastien ROGUES, skipper professionnel, il offre la possibilité d'accéder aux aventures sportives et humaines de la Primonial Sailing Team, en vue de la prochaine Route du Rhum et de la construction d'un nouveau bateau en 2023.

Tous deux passionnés de voile, Martial et Jean-Charles avaient à cœur de pouvoir participer à ce projet réunissant des entrepreneurs d'univers et compétences différents, autour d'un objectif sportif commun.