

# ADOPTION DEFINITIVE DU PAQUET POUVOIR D'ACHAT PAR LE PARLEMENT LE 3 ET 4 AOUT 2022 : LES MESURES DU VOLET SOCIAL

*Les députés et sénateurs ont adopté définitivement le [projet de loi "portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat"](#), le 3 août 2022.*

*Le texte vise à préserver le niveau de vie des Français dans un contexte de forte inflation. Il comporte plusieurs mesures concernant les employeurs. Il prévoit ainsi la création d'une prime pérenne de partage de la valeur, une baisse des cotisations sociales sur les heures supplémentaires, ou encore le déblocage anticipé de l'épargne salariale, ainsi que des mesures visant à développer l'intéressement.*

*Ce texte est le premier volet du "paquet" voulu par le gouvernement pour limiter les effets de l'inflation sur le niveau de vie des Français.*

*Il est complété par [la loi de finances rectificative](#) adoptée définitivement par le Parlement le 4 août 2022. Cette loi comporte notamment des dispositions sur la monétisation des jours de RTT, la défiscalisation des heures supplémentaires et la réduction du coût des trajets domicile-travail.*

*Voici le détail des mesures du paquet pouvoir d'achat définitivement adopté par l'Assemblée Nationale et le Sénat intéressant les entreprises et leurs salariés.*

**Attention :** Des députés de la Nouvelle Union populaire écologique et sociale (Nupes) ont déposé, vendredi 5 août, des recours contre les deux textes du paquet législatif adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat, en dénonçant des mesures contraires à « plusieurs principes » et « valeurs » constitutionnels. L'institution doit statuer le 12 août.

## 1. Prime de partage de la valeur (ancienne prime PEPA) (article 1<sup>er</sup> de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite "prime Macron" ou « PEPA » est pérennisée, triplée et revue par la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Ainsi, l'article 1er crée une prime de partage de la valeur à caractère pérenne, qui bénéficie, sous conditions, d'un régime d'exonérations fiscales et sociales. Le dispositif n'est plus réservé, comme la prime Macron, aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic pour le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales. L'exonération fiscale reste, elle, soumise à une condition de revenu.

La prime pourra donc être versée à tous les salariés.

### ► Employeurs éligibles

Sont susceptibles de verser la prime de pouvoir d'achat :

- l'ensemble des employeurs de droit privé ;
- les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires ;
- les Esat.

### ► Conditions d'application de l'exonération

Trois conditions doivent être respectées pour que le dispositif d'exonération de cotisations sociales s'applique :

- La prime doit être versée aux salariés, agents, travailleurs handicapés et intérimaires liés à l'entreprise ou à l'établissement public à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale la mettant en œuvre ;
- Le montant de la prime peut être modulé uniquement "en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail" ;

- Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, ni à des augmentations salariales ou primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur.

L'exonération de cotisations s'applique aux primes versées à compter du 1er juillet 2022, sans limitation, le dispositif ayant vocation à être pérenne.

### ► Régime social

La prime de partage de la valeur est exonérée de "toutes les cotisations sociales d'origine légale à la charge de l'employeur et du salarié", ainsi que de la Peec et de la taxe d'apprentissage, dans la limite d'un montant de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile. Au-delà, les sommes versées sont réintégréées dans l'assiette des cotisations et impôts. "En contrepartie, les bénéficiaires n'acquerront aucun droit au titre de ces rémunérations, en particulier pour ce qui concerne les droits à la retraite – de base et complémentaire – et à l'assurance chômage" (cf. rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat).

Le plafond de 3 000 euros peut être doublé dans deux cas de figure :

- Pour les employeurs d'au moins 50 salariés, soumis à l'obligation de mise en place de la participation, lorsqu'ils sont couverts par un dispositif d'intéressement ou qu'ils concluent "au titre du même exercice que celui du versement de cette prime un dispositif d'intéressement" ;
- Pour les employeurs qui ne sont pas soumis à l'obligation de mettre en place la participation, mais qui sont dotés d'un dispositif d'intéressement ou de participation, ou qui en concluent un au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

**À noter :** la prime de partage de la valeur est assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement. En pratique, cela signifie que, quel que soit le niveau de rémunération des bénéficiaires de la prime :

- les employeurs comptant au moins 250 salariés seront assujettis au forfait social à hauteur de 20 % ;
- les employeurs de moins de 250 salariés, exonérés de forfait social pour les sommes versées au titre de l'intéressement, seront également exonérés pour les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur.

### ► Régime fiscal

Les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à trois fois le Smic bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, mais aussi de CSG et CRDS, pour les sommes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 au titre de la prime de partage de la valeur.

En cas de cumul entre la prime "Macron" et la nouvelle prime de partage de la valeur, "le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 euros".

### ► Modalités de mise en œuvre

Le montant de la prime de partage de la valeur ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires sont fixés par accord d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de consulter le CSE préalablement au versement de la prime.

### ► Fractionnement

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile, soit 4 versements par an.

### ► Règles applicables aux entreprises de travail temporaire

Pour les primes versées à des salariés intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice soumise au forfait social (> 250 salariés), le taux de contribution applicable à la prime est celui de l'entreprise utilisatrice

L'employeur peut réserver la prime aux seuls salariés permanents en application d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

## 2. Déduction forfaitaire des cotisations patronales des heures supplémentaires (article 1 bis de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

Le Sénat a introduit en commission une mesure de réduction des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins 20 salariés (les plus petites bénéficiant déjà d'une mesure d'allégement). Le dispositif, maintenu dans la version définitive du texte, a été recentré sur les entreprises de 20 à 249 salariés.

Cette mesure répond à une demande du MEDEF.

### ► Déductions forfaitaires

Dans ces entreprises, toute heure supplémentaire effectuée par un salarié ouvre droit "à une déduction forfaitaire des cotisations patronales", dont le montant doit être fixé par décret. Pour les salariés en forfait jours, une déduction forfaitaire égale à sept fois ce montant est applicable "pour chaque jour de repos" auquel ils renoncent.

Les déductions sont imputées sur les sommes dues par les employeurs pour chaque salarié concerné, au titre des majorations salariales sur les heures supplémentaires versées au moment du paiement de ces heures. Elles ne peuvent donc dépasser le montant des majorations de salaire dues.

### ► Cumul avec d'autres exonérations

Les déductions forfaitaires sur les heures supplémentaires et jours de congé non pris sont cumulables avec d'autres exonérations de cotisations "dans la limite du montant des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné".

### ► Un décret doit préciser les modalités d'application de cette mesure.

## 3. Réduction des cotisations sociales pour les travailleurs indépendants (article 2 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

L'article 2 de la loi permet de réduire de façon pérenne par décret, jusqu'à sa quasi-annulation, le taux de cotisation maladie/maternité des travailleurs indépendants dont les revenus n'excèdent pas le SMIC.

Sont concernés l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles « ayant un revenu équivalent au niveau du SMIC » ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs et associés dans les mêmes conditions.

Le montant maximal de rémunération jusqu'auquel les exonérations pourraient s'appliquer est fixé à 1,1 fois le montant du plafond annuel de sécurité sociale (PASS).

Cette réduction est applicable automatiquement aux cotisations dues sur l'année 2022 pour les travailleurs indépendants "classiques" et à celles dues à partir du 1er octobre 2022 pour les micro-entrepreneurs,

Elle est non-cumulable avec d'autres dispositifs de faveur, à l'exclusion de la réduction forfaitaire du taux de cotisations familiale et de l'aide à la création ou reprise d'une entreprise (ACRE).

Le texte distingue nettement les taux de cotisations dues par les travailleurs indépendants « classiques » d'un côté (à savoir les artisans et commerçants), et les professions libérales de l'autre : ces réductions ne doivent pas faire diverger les taux effectifs de cotisation applicables (soit après l'application de la réduction) à ces deux catégories dans une proportion supérieure à une « fourchette » située entre 0,5 et 0,7 point.

Cette « fourchette » ne s'appliquera que pour la fraction de revenus inférieure à un certain seuil qui sera défini par décret. Ces taux seront égaux pour ce qui concerne les revenus supérieurs à ce seuil.

Cette mesure devrait permettre de réduire les cotisations des indépendants de 550 euros par an au niveau du SMIC, et bénéficier à environ 2.25 millions d'indépendants.

## 4. Revalorisation anticipée de prestations sociales (article 5 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

Le texte prévoit la revalorisation de 4% au 1er juillet 2022 des prestations sociales. Il s'agit d'une anticipation des revalorisations d'octobre 2022, janvier et avril 2023.

Le MEDEF s'était prononcé en faveur de la rétroactivité de la mesure au 1er juillet 2022.

Le champ d'application de cette mesure est particulièrement large :

- Pensions de retraite et d'invalidité des régimes de base et des régimes alignés (régime des salariés agricoles et la sécurité sociale des indépendants)
- Prestations dont la revalorisation s'effectue dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse du régime général : l'allocation de veuvage, la majoration forfaitaire pour enfant à charge, le montant minimal de pension de réversion, le montant minimal de la pension de vieillesse de veuve ou de veuf, les minima contributifs et l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ;
- Les pensions d'invalidité et les prestations d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) ;
- Les prestations familiales et prestations assimilées : allocations familiales, complément familial et complément familial majoré, allocation de soutien familial, prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE), allocation de rentrée scolaire, allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH) et allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant ;
- Les prestations de solidarité et d'insertion, en particulier les minima sociaux : allocation aux adultes handicapés (AAH), allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), revenu de solidarité active (RSA), le revenu de solidarité outre-mer (RSO), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation équivalent retraite (AER) et la prime transitoire de solidarité (PTS), allocation temporaire d'attente (ATA), aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine (AVFS) et la prime d'activité.

D'autres droits et prestations sont concernés par cette revalorisation, notamment :

- Le plafond de ressources permettant de bénéficier de la complémentaire santé solidaire ;
- Les allocations versées dans le cadre du « contrat engagement jeune » et de la garantie jeune ;
- Les sommes versées au titre de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

## 5. Négociations salariales de branches (article 4 et 4 bis de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

Le texte de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit plusieurs mesures ayant pour objectif de favoriser les négociations salariales de branches.

### ► Restructuration des branches.

Afin d'encourager les partenaires sociaux des branches professionnelles à négocier et conclure des accords de revalorisation salariale, le texte mentionne explicitement que leur activité en la matière un critère de restructuration du paysage conventionnel.

Ainsi, la faiblesse du nombre d'accords garantissant des minima conventionnels au niveau du Smic constitue formellement un élément caractérisant la faiblesse de la vie conventionnelle d'une branche permettant au ministre chargé du Travail de procéder à la fusion administrative des branches dans cette situation.

A cet égard, le texte ne fait que préciser un critère de restructuration des branches déjà prévu par le code du travail.

### ► **Conformité au Smic**

Le code du travail prévoit l'ouverture systématique d'une négociation lorsque le premier niveau des salaires minima de branche devient, par l'effet de l'augmentation du Smic, inférieur à ce dernier.

Le texte ramène de trois mois à 45 jours le délai imparti à la partie patronale pour ouvrir des négociations salariales de branche lorsque les minima conventionnels sont inférieurs au Smic.

Pour rappel, les organisations d'employeurs doivent remettre un rapport aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport doit contenir les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

### ► **Procédure d'extension**

Un article additionnel introduit par le Sénat vise à prévoir une procédure simplifiée d'extension des accords salariaux de branche en cas de hausses fréquentes du Smic, pour favoriser la mise en conformité des minima conventionnels.

Ainsi, un décret doit fixer une durée maximale pour la procédure d'extension de ces textes, lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic sont intervenues dans les douze derniers mois. Cette durée ne pourra pas excéder deux mois.

## **6. Développement de l'intéressement (article 3 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)**

La loi comporte de nouvelles mesures destinées à favoriser le développement de l'intéressement.

### ► **Décision unilatérale**

En premier lieu, il ouvre la possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur dans deux nouveaux cas, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche agréé :

- dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés dépourvues d'instances de représentation du personnel ;
- en cas d'échec de la négociation dans les entreprises de même taille disposant d'instances de représentation du personnel. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord doit être établi, et le CSE doit être consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

### ► **Durée des accords**

La durée maximale d'un accord d'intéressement (y compris les accords d'intéressement de projet) est portée de trois à cinq ans. Ainsi, les accords d'intéressement pourraient désormais être conclus pour une durée comprise entre un et cinq ans.

### ► **Renouvellement**

Lorsque l'accord d'intéressement en prévoit la possibilité, celui-ci est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord. Le projet de loi prévoit désormais que "le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois".

### ► **Sécurisation des exonérations**

Le texte ouvre la possibilité de rédiger un accord d'intéressement "selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions en vigueur". Lorsqu'un tel accord est déposé auprès de l'administration, les exonérations de cotisations seraient réputées acquises pour la durée de l'accord. Un décret en Conseil d'État doit venir préciser les conditions de mise en œuvre de cette mesure.

### ► **Contrôle administratif**

Le projet de loi assouplit le contrôle des accords d'intéressement par l'administration, pour ceux déposés à compter du 1er janvier 2023. Les organismes de sécurité sociale disposeront d'un délai fixé par décret, qui ne pourra excéder trois mois, pour "demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords".

Pour les accords de branche d'épargne salariale, le délai maximal dont disposent les Urssaf pour demander le retrait des clauses illicites est porté à quatre mois, ce délai pouvant être prorogé une fois, pour une durée de deux mois maximum.

### ► **Congé de paternité**

Le congé de paternité est ajouté à la liste des périodes de congé assimilées à un temps de présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement entre salariés.

## **7. Déblocage anticipé de l'épargne salariale (article 3 bis de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)**

Le Sénat a introduit un article additionnel autorisant le déblocage exceptionnel de sommes reçues au titre de la participation ou de l'intéressement, afin de "soutenir à court terme le pouvoir d'achat des salariés".

### ► **Sommes éligibles au déblocage**

Ainsi, les droits acquis au titre de la participation ou de l'intéressement "sont négociables ou exigibles, pour leur valeur au jour du déblocage, sur demande du salarié pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services".

**Attention :** les sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ne peuvent être débloquées qu'à condition qu'un accord d'entreprise l'autorise, afin de ne pas fragiliser le financement des sociétés.

Quant aux sommes affectées à des fonds investis dans des entreprises solidaires, elles ne peuvent pas être débloquées en dehors des cas prévus par la loi (mariage, Pacs, divorce, violences conjugales, rupture du contrat de travail, acquisition d'une résidence principale...). De même, le déblocage exceptionnel ne s'appliquera pas aux sommes investies dans un Perco (plan d'épargne retraite collectif), afin de ne pas affecter le niveau de vie des bénéficiaires lorsqu'ils seront à la retraite.

### ► **Date limite**

Le salarié pourra demander le déblocage de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes jusqu'au 31 décembre 2022, le déblocage étant réalisé en une seule fois.

### ► **Plafond**

Les sommes ainsi versées, exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, ne pourront excéder un plafond global de 10 000 €, net de prélèvements sociaux.

### ► **Information des salariés**

L'employeur devra informer les salariés de la possibilité de déblocage exceptionnel de leur épargne salariale dans un délai de deux mois suivant la promulgation de la loi.

### ► **Déclaration à l'administration fiscale**

L'organisme gestionnaire, ou à défaut l'employeur, devra déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.

## **8. Utilisation élargie des titres-restaurants (article 3 ter PJJ de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)**

En temps normal, un salarié ne peut utiliser les titres-restaurant en sa possession que pour régler la consommation d'un repas, de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, ou de fruits et légumes. Une mesure introduite par le Sénat permet d'autoriser, à titre exceptionnel, l'achat de "tout produit alimentaire" au moyen de titres-restaurant. Cette dérogation s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

## 9. Centrales à charbon (article 15 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

Selon l'exécutif, "faire fonctionner les centrales à charbon, notamment la centrale Émile Huchet, située à Saint-Avoid, plus que ce que permet le plafond actuel [de 700 heures d'activité par an] permettrait de limiter le risque sur la sécurité d'approvisionnement en électricité", dans le contexte de tension énergétique liée à la guerre en Ukraine. "La reprise temporaire d'activité de la centrale implique le réembauchage dès le mois de juillet 2022, sur la base du volontariat, d'anciens salariés du site actuellement en congé de reclassement en application du PSE de l'entreprise Gazel Énergie".

L'article 15 de la loi a donc pour objet de compléter l'ordonnance du 29 juillet 2020 [portant diverses mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon] par des dispositions dérogatoires, temporaires et exceptionnelles, permettant de procéder au réembauchage en CDD des salariés en congé de reclassement ou en congé d'accompagnement spécifique et de sécuriser la suspension de ces congés. Ces congés reprendront à l'issue des CDD ou contrats de mission dans les conditions prévues par le PSE et leur durée sera reportée à due concurrence des périodes travaillées, sans aucune perte de droits pour les salariés concernés."

## 10. Défiscalisation des heures supplémentaires (article 4 LFR)

Le plafond de défiscalisation pour les heures supplémentaires et complémentaires est porté de 5 000 à 7 500 euros pour les heures réalisées par les salariés à compter du 1er janvier 2022.

Conformément au souhait des sénateurs, cette mesure a un caractère pérenne.

## 11. Monétisation de RTT. (Article 5 LFR)

L'article 5 permet aux salariés qui disposent de jours de RTT de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025, afin d'accroître leur rémunération.

Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent en faire la demande auprès de leur employeur, qui est libre d'accepter ou non.

Les journées ou demi-journées ainsi travaillées donnent lieu à une majoration de salaire au même titre que les heures supplémentaires. De même, elles ouvrent droit aux exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

La mesure concerne les salariés qui bénéficient de jours de RTT en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur mettant en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Elle ne s'applique pas aux salariés en forfait jours, qui bénéficient déjà d'un mécanisme de rachat des jours de repos, ni aux salariés dont l'entreprise a un dispositif de compte épargne temps, qui peuvent déjà convertir des droits affectés sur le CET en rémunération.

## 12. Titres-restaurant et frais de repas (article 1er LFR).

### ► Titres-restaurant

Le projet de loi anticipe la revalorisation, prévue au 1er janvier prochain, des exonérations fiscales et sociales destinées à soutenir le financement par l'employeur de titres-restaurant.

Ainsi, dès le 1er septembre 2022, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant pour le salarié de la contribution de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant sera portée à 5,92 € par titre-restaurant (article 1er). Ce montant correspond à une augmentation de 4 %, équivalente à la revalorisation anticipée des prestations sociales prévue par le projet de loi "pouvoir d'achat".

Par conséquent, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale serait comprise entre 9,87 euros et 11,84 euros.

À noter qu'un relèvement de 19 à 25 euros du plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant sera parallèlement mis en œuvre par voie réglementaire.

#### ► **Frais de repas**

L'article 1er prévoit également de revaloriser le plafond des indemnités de frais professionnels de repas versées par les employeurs à leurs salariés contraints d'engager des dépenses supplémentaires pour prendre leur repas, à compter du 1er septembre 2022, sans attendre la revalorisation intervenant en principe à compter du 1er janvier 2023.

Outre les salariés en déplacement, la mesure concerne en particulier les routiers et les salariés travaillant sur des chantiers.

Un arrêté déterminera le coefficient de cette revalorisation, qui ne pourra pas dépasser 4 %. Si ce taux est retenu, le barème applicable serait le suivant :

- Salarié contraint de prendre le repas sur le lieu de travail : 6.80
- Salarié en déplacement professionnel qui prend un repas au restaurant mais qui n'y est pas contraint : 9.50
- Salarié en déplacement professionnel contraint de prendre un repas au restaurant : 19.40

### **13. Trajets domicile-travail (articles 2, 3, 20 et 21 LFR)**

Plusieurs mesures visent à alléger le coût des trajets domicile-travail pour les salariés, augmenté par la hausse des prix des carburants.

#### ► **Augmentation de la prime de transport [article 2 PLFR]**

Le texte prévoit le doublement de l'aide défiscalisée que peuvent verser les entreprises aux salariés pour couvrir leurs frais de carburant au titre des années 2022 et 2023, relevant le plafond de 200 à 400 euros ; montant porté à 600 euros dans les DOM TOM.

Le plafond d'exonération prévu en cas de cumul de la « prime de transport » avec le « forfait mobilités durables » versé aux salariés qui privilégient les modes de transport dits à mobilité douce passe également de 500 à 700 euros, 900 pour les territoires ultra-marins.

Les salariés pourront exceptionnellement cumuler la prime de transport avec la prise en charge par l'employeur de 50% du prix des abonnements aux transports en commun au titre des années 2022 et 2023.

Les conditions d'éligibilité à cette « prime de transport » sont considérablement assouplies :

- La prime était jusqu'à présent réservée aux salariés résidant hors de l'Île-de-France, ou d'une zone urbaine, ou ayant des horaires les empêchant d'utiliser les transports en commun.
- Elle sera désormais étendue à « l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ».

#### ► **Révision du régime social et fiscal applicables à la prise en charge des frais de transports publics par l'employeur [article 2 PLFR]**

Dans la même lignée, le texte prévoit d'améliorer pour les années 2022 et 2023, les conditions de prise en charge des abonnements aux transports en commun ou au vélo souscrits pour effectuer les trajets domicile-travail.

Pour rappel, les employeurs ont actuellement l'obligation de rembourser à leurs salariés au moins 50% du coût de leur abonnement. Cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu, ainsi que de cotisations et de contributions sociales.

La LFR prévoit d'étendre ce régime fiscal et social favorable pour les remboursements allant jusqu'à 75% du coût des abonnements payés par les salariés.

Par ailleurs, le cumul du "forfait mobilités durables" et de ce dispositif ouvrira droit à une exonération fiscale et sociale d'un montant maximum de 800 euros en 2022 et 2023, au lieu de 600 euros.

#### ► **Nouvel avantage fiscal pour les frais de covoiturage [article 20 PFLR]**

Le texte prévoit la possibilité de cumuler des indemnités kilométriques avec celles du covoiturage dès l'imposition des revenus de 2022.

Jusqu'à présent, les contribuables qui optent pour la déduction de leurs frais réels, en lieu et place de l'abattement forfaitaire de 10%, bénéficiaient de la déduction de leurs frais de déplacement grâce à une évaluation basée sur le barème des indemnités kilométriques. Ce dernier prend notamment en compte la dépréciation du véhicule, les frais de réparation et d'entretien, les dépenses de pneumatiques, la consommation de carburant et les primes d'assurance.

Cette faculté sera ouverte, sur justificatifs, aux foyers fiscaux engageant des dépenses de covoiturage pour leurs trajets domicile-travail dès la déclaration des revenus 2022, au printemps 2023.

## **14. Aide exceptionnelle de rentrée**

Le texte instaure une aide exceptionnelle de rentrée destinée aux bénéficiaires de la prime d'activité ainsi qu'aux allocataires des minima sociaux (RSA, AAH, ASS, AER, Aspa). La mesure, qui sera mise en œuvre par voie réglementaire, se traduit dans la LFR par des ouvertures de crédits supplémentaires sur la mission "Solidarité, insertion et égalité des chances" (programme "inclusion sociale et protection des personnes").

Le montant envisagé de cette aide est de 100 euros par adulte, majoré de 50 euros par enfant à charge.

## **15. Autres mesures sociales de la LFR**

#### ► **Réactivation du dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables (article 33 LFR)**

La possibilité pour un employeur de placer en situation d'activité partielle ses salariés reconnus vulnérables, qui présentent un risque avéré de développer une forme grave de Covid-19, et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler, y compris à distance, devrait être prolongée

- Date de prolongation et date limite

Pour mémoire, ce dispositif s'est éteint au 31 juillet 2022. Ce texte réactive le dispositif à compter du 1er septembre 2022, afin de prendre en compte la circulation du virus qui se poursuit à un niveau soutenu. La mise en œuvre de ce texte ne couvrirait donc pas le mois d'août. Le dispositif sera en vigueur jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023.

- Modalités d'application

Les modalités seront définies par décret et devraient être proches de celles appliquées jusqu'à maintenant. En revanche, le dispositif d'activité partielle spécifique aux salariés contraints de garder un enfant et ne pouvant continuer à travailler, qui s'est également éteint à la fin du mois de juillet, n'est pas reconduit.

- Montant de la prise en charge

Celles-ci permettraient une prise en charge intégrale de l'activité partielle avec une indemnité et une allocation à 70 % de la rémunération brute antérieure, dans la limite d'un plafond de rémunération de 4,5 Smic et d'un plancher à 8,76 € par heure chômée.

#### ► **Aide à l'embauche des alternants.**

La LFR 2022 ouvre des crédits sur la mission budgétaire "Travail et emploi" pour financer la prolongation au second semestre 2022 des aides exceptionnelles versées aux employeurs d'alternants. 5,134 milliards d'euros en autorisations d'engagements et 743 millions d'euros en crédits de paiements supplémentaires sont débloqués à cette fin.