

# Lettre mensuelle

**Expert-comptable**  
by Cabinet Baubet

**avec**  
expertise & conseil



## LOI POUVOIR D'ACHAT

### Présentation des principales mesures

10/2022

## DANS CE NUMÉRO

Présentation des mesures Loi Pouvoir d'achat	1
Déduction forfaitaire de cotisations patronales	2
Assouplissement de la mise en place et de déblocage de l'épargne salariale	3
Prime de partage de la valeur (PPV)	3
Réduction de la cotisation d'assurance maladie des travailleurs indépendants	3
Déblocage anticipé de l'épargne salariale	4
Obligation d'information des employeurs	4

#### ➔ En matière sociale

- Instauration d'une prime de partage de la valeur (PPV), pérenne et bénéficiant d'un régime spécifique d'exonération sociale et fiscale.
- Instauration d'un dispositif spécifique de déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires réalisées à compter du 1er octobre 2022 par les salariés des entreprises de 20 à moins de 250 salariés ; dispositif également applicable aux salariés sous forfait jours ayant renoncé à des jours de repos.
- Incitation à la mise en place de l'intéressement dans les TPE/PME par l'assouplissement de certaines conditions de mise en place de ce régime.
- Mise en œuvre d'un cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services ; les salariés pourront demander le déblocage de leur épargne avant le 31 décembre 2022, dans la limite de 10 000 €, sans que cette somme soit imposée.
- Bénéfice d'une réduction dégressive renforcée de la cotisation d'assurance maladie due par les travailleurs indépendants ayant de faibles revenus.
- Possibilité d'utiliser les titres-restaurants, à titre dérogatoire et jusqu'à fin 2023, pour l'achat de tout produit alimentaire.
- Plusieurs mesures visant à inciter les branches professionnelles à négocier sur les salaires minima conventionnels inférieurs au SMIC.
- Revalorisation anticipée au 1er juillet 2022 d'un certain nombre de prestations sociales (pensions de retraite et d'invalidité de base, allocations familiales, minima sociaux, prime d'activité, etc.)

### ➤ En matière fiscale

- Exonération temporaire d'impôt sur le revenu de la prime de partage de la valeur.

### ➤ En matière juridique

- Plafonnement à 3,5 % de la hausse des loyers commerciaux des PME pendant un an.
- Renforcement de lutte contre les pratiques commerciales illicites.

### ➤ Autres mesures

- Encadrement du niveau des loyers en zones tendues et des conditions dans lesquelles un complément de loyer peut être prévu au contrat.
- Simplification des modalités de résiliation des contrats conclus par voie électronique par les consommateurs.
- Aménagement du dispositif d'indexation du prix du transport routier de marchandises
- Possibilité, pour ministre chargé de l'énergie, d'interdire l'utilisation par les commerçants de panneaux publicitaires lumineux selon des modalités précisées par décret.

## Durée du travail / Charges sociales

### *Nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires réalisées dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés*

Pour accroître le pouvoir d'achat des salariés et inciter les employeurs à les solliciter pour l'exécution d'heures supplémentaires, un dispositif spécifique de déduction forfaitaire de cotisations patronales pourra être pratiqué au titre des heures supplémentaires réalisées à compter du 1er octobre 2022 par les salariés des entreprises de 20 à moins de 250 salariés.

Le montant de cette déduction forfaitaire sera précisé par décret.

Une déduction forfaitaire égale à 7 fois le montant de cette déduction de base est applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié sous convention de forfait en jours sur l'année, au-delà de la limite de 218 jours.

La déduction est imputée sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement pour chaque salarié concerné au titre des majorations salariales versées au moment du paiement des heures supplémentaires ou de la durée de travail supplémentaire. Elle ne peut pas dépasser ce montant.

Les conditions d'application de cette déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires seront précisées par décret.

Ce dispositif ne concerne pas les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel.

## Compléments de rémunération

### *Assouplissement de certaines conditions de mise en place et de déblocage de l'épargne salariale*

Afin de favoriser une diffusion plus large de l'intéressement, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi prévoit plusieurs mesures d'assouplissement du dispositif.

En premier lieu, elle étend la possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur aux entreprises de moins de 50 salariés (au lieu de celles de moins de 11 salariés).

En second lieu, elle augmente la durée maximale de l'intéressement de 3 à 5 ans.

En troisième lieu, elle institue un dispositif d'intéressement-type par le biais d'une procédure dématérialisée permettant de sécuri-

ser le régime social et fiscal de faveur dès le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale. Elle modifie également la procédure de contrôle des dispositifs d'épargne salariale en supprimant le contrôle de forme de la DDETS, afin d'écourter les contrôles et de gagner en célérité.

Par ailleurs, pour répondre à l'urgence de mettre en place des mesures sur le pouvoir d'achat, il est institué un dispositif exceptionnel de déblocage anticipé de l'épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022 et pour les droits affectés avant le 1er janvier 2022.

### *De la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) à la prime pérenne de partage de la valeur (PPV)*

L'inflation soutenue augmente les dépenses de consommation du quotidien des ménages réduisant d'autant le pouvoir d'achat disponible. Dans ce contexte, il a été décidé de pérenniser la PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) également appelée « Prime Macron ». Désormais, on doit parler de prime de partage de la valeur (PPV).

Outre ce changement de terminologie, des changements non négligeables sont à souligner : triplement du montant de la prime

pouvant être exonéré ; modification du régime d'exonération sociale et fiscale, qui est désormais applicable à tous les salariés peu importe leur niveau de rémunération.

Autant de changements à appréhender avant de verser, le cas échéant, la prime aux salariés.

## Travailleurs indépendants

### *Instauration d'une réduction dégressive renforcée de la cotisation d'assurance maladie en faveur des travailleurs indépendants*

Dans le contexte actuel d'une forte augmentation de l'inflation et afin d'assurer une convergence entre l'effort contributif des travailleurs indépendants et celui des salariés pour l'acquisition des mêmes droits, la loi instaure une réduction dégressive renforcée du taux de la cotisation d'assurance maladie-maternité des travailleurs indépendants.

Le taux de la cotisation sera fixé dans un décret à paraître.

Selon l'étude d'impact de la loi, cette réduction devrait permettre, en pratique, une hausse du pouvoir d'achat annuel de 550 € pour un revenu équivalant au SMIC.

Cette mesure s'applique aux cotisations dues par les travailleurs indépendants pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2022, à l'exception des travailleurs indépendants relevant du régime de la micro-entreprise pour lesquels la baisse du taux de la cotisation maladie interviendra à compter du 1er octobre 2022.

## Épargne salariale

### Précisions administratives sur le dispositif exceptionnel de déblocage anticipé de l'épargne salariale

L'administration sociale apporte des précisions utiles sur les conditions du déblocage exceptionnel de l'épargne salariale qui a été ouvert aux salariés par la loi de protection du pouvoir d'achat.

Sous réserve des sommes exclues du dispositif ou subordonnées à certaines conditions préalables, le déblocage est de droit pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, affectées au plus tard le 31 décembre 2021 et dans la limite de 10 000 €.

La demande du salarié ne peut donc être refusée par l'employeur ou par le teneur de compte, sauf pour la fraction excédant ce plafond.

L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur, déclare à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de la loi de protection du pouvoir d'achat.

Quant au bénéficiaire, il tient à la disposition de cette Administration les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées qui sont destinées à financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

## Embauche et conditions de travail

### Nouvelles obligations d'information des employeurs lors de l'embauche de salariés à compter du 1er août 2022

De nouvelles informations doivent être obligatoirement communiquées aux salariés par les employeurs dans le cadre de toute relation de travail débutant à compter du 1er août 2022, à la suite de l'entrée en application en France d'une directive UE de 2019.

Le délai maximal de communication de ces informations aux salariés est par ailleurs raccourci de 2 mois à 1 mois ou 7 jours calendaires suivant le premier jour de travail, selon la nature de l'information à transmettre.

Un certain nombre d'informations sont communiquées par leur employeur (identité des parties, lieu de travail, titre, grade ou catégorie d'emploi, date de début de la relation de travail, durée du congé payé, rémunération, etc.). Elles doivent désormais leur être communiquées, à minima, sur :

- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la limitation de la durée maximale des périodes d'essai, qui ne pourront dépasser 6 mois, sauf à titre exceptionnel si la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur,

- le droit à la formation octroyé par l'employeur,
- en cas de cessation de la relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis,
- si cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.

Remarque : Pour les contrats de travail en cours au 1er août 2022, il est précisé que les informations nouvelles à communiquer au salarié le seront à sa demande.