

W Social Webinaire

30 septembre 2022

Bienvenue au 2^{ème}
Webinaire

Intervenantes : Marjolaine AUZANNEAU, Vitaline COLLIN & Maud CURIE

ABSENCE D'IMPACT DE L'AUGMENTATION DU SMIC SUR LES SALAIRES MINIMA TP

- En 2022, le SMIC a été revalorisé de +5,63% : +0,9% le 1^{er} janvier, +2,65% au 1^{er} mai, et **+2,01% depuis 1^{er} août**. Il s'établit donc à 11,07 € par heure soit 1 678,95 € brut mensuel.
- Les 1^{ers} niveaux des minima des Ouvriers (NI P1) et des ETAM (A) restent supérieurs au SMIC annuel revalorisé au 1^{er} août 2022.
- La branche des TP n'est donc pas, à ce jour, concernée par l'obligation de rouvrir des négociations de branche pour revaloriser les salaires minima applicables en 2022.

OUVRIERS		
RÉGIONS	NI P1 coeff.100	ÉCART SMIC
ALSACE	20 744 €	5,07%
CHAMPAGNE-ARDENNE	20 744 €	5,07%
LORRAINE	20 744 €	5,07%
AQUITAINE	20 620 €	4,44%
LIMOUSIN	20 620 €	4,44%
POITOU-CHARENTES	20 620 €	4,44%
AUVERGNE	20 822 €	5,46%
RHÔNE-ALPES	20 822 €	5,46%
BOURGOGNE	20 826 €	5,48%
FRANCHE-COMTÉ	20 826 €	5,48%
BRETAGNE	21 093 €	6,83%
CENTRE-VAL DE LOIRE	20 575 €	4,21%
ÎLE-DE-FRANCE	21 036 €	6,54%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	20 636 €	4,52%
MIDI-PYRENEES	20 636 €	4,52%
NORD-PAS DE CALAIS	20 716 €	4,92%
PICARDIE	20 716 €	4,92%
NORMANDIE	20 696 €	4,82%
PAYS DE LA LOIRE	20 805 €	5,37%
PACA	20 697 €	4,83%

Tableaux comparant les écarts entre le SMH et le SMIC recalculé sur l'année 2022

Recalcul du SMIC :

SMIC mensuel jusqu'au 30 avril : 1 603,12 €

SMIC mensuel depuis le 1^{er} mai : 1 645,58 €

SMIC mensuel depuis le 1^{er} août : 1 678,95 €

SMIC annuel proratisé : $(1\ 603,12 \times 4) + (1\ 645,58 \times 3) + (1\ 678,95 \times 5) = 19\ 743,97\ €$

ETAM		
RÉGIONS	A	ÉCART SMIC
ALSACE	20 667 €	4,68%
CHAMPAGNE-ARDENNE	20 667 €	4,68%
LORRAINE	20 667 €	4,68%
AQUITAINE	20 500 €	3,83%
LIMOUSIN	20 500 €	3,83%
POITOU-CHARENTES	20 500 €	3,83%
AUVERGNE	20 916 €	5,94%
RHÔNE-ALPES	20 916 €	5,94%
BOURGOGNE	20 826 €	5,48%
FRANCHE-COMTÉ	20 826 €	5,48%
BRETAGNE	21 092 €	6,83%
CENTRE-VAL DE LOIRE	20 550 €	4,08%
ÎLE-DE-FRANCE	20 912 €	5,92%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	20 603 €	4,35%
MIDI-PYRENEES	20 603 €	4,35%
NORD-PAS DE CALAIS	20 683 €	4,76%
PICARDIE	20 683 €	4,76%
NORMANDIE	20 767 €	5,18%
PAYS DE LA LOIRE	20 803 €	5,36%
PACA	20 689 €	4,79%

En attente
d'une
circulaire
publiée au
BOSS ?

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Article 1 de la [loi du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat + [FAQ](#) du Ministère + [Article](#) de l'URSSAF

Bénéficiaires

- **Salariés** liés par un contrat de travail (CDD, CDI, apprenti etc..) et les **intérimaires** mis à disposition à la date (*alternatif*) :
 - de versement de la prime ;
 - de dépôt de l'accord ;
 - de la signature de la décision unilatérale

Mise en place

- Mise en place **facultative**
- Par décision unilatérale après **consultation** du CSE, s'il existe (modèle disponible [ici](#))
ou
- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités de la mise en place de l'intéressement (DS, salarié mandaté, CSE, ratification 2/3 du personnel)

Montant

- **Montant libre**, mais limites d'exonération fixées à **3000 € voire 6000 €** par bénéficiaire par année civile (cf. slide suivant)
- **Montant uniforme ou modulable** en fonction de critères limitatifs (rémunération, niveau de classification, ancienneté, durée du présence, durée du travail)
- Possibilité de prévoir un **plafond de rémunération** au-delà duquel les salariés ne sont plus éligibles à la PPV

Versement

- Versée **par l'employeur** (et par l'ETT pour les intérimaires), à compter du **1^{er} juillet 2022**
- Pas de date de fin = pérennisation du dispositif
- Versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile soit **4 versements max /année civile**
- **Non-substitution** à des éléments de rémunération, des augmentations ou des primes.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

- Le montant maximal exonéré est de **3 000€** par salarié et par année civile
- Ce montant est doublé (soit **6 000€**) si l'employeur met en œuvre :
 - un dispositif d'intéressement dès lors qu'il est soumis à l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de participation (entreprises d'au moins 50 salariés)
 - un dispositif d'intéressement ou de participation dès qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de participation (entreprises de moins de 50 salariés)

Date de versement	Rémunération annuelle du salarié*	Cotisations sociales patronales	Cotisations sociales salariales	CSG/CRDS	Forfait social de 20% pour les entreprises d'au moins 250 salariés	Impôt sur le revenu**
Du 1 ^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023	Rémunération < à 3 SMIC annuel	Exonérées				
	Rémunération ≥ à 3 SMIC	Exonérées		Assujetties		
A compter du 1 ^{er} janvier 2024	Tout montant de rémunération	Exonérées		Assujetties		

* Appréciee au cours des 12 mois précédant le versement de la prime

** En cas de cumul PEPA et PPV, le montant maximal défiscalisé est de 6 000€ pour l'année 2022

MODALITÉS PRATIQUES DE VERSEMENT

Déclarations administratives



Les codes types personnel (CTP) pour l'URSSAF et les blocs pour la DSN à renseigner sont à retrouver sur Net.entreprise.fr (fiche consigne 2592)

Présentation sur le bulletin de paie

- La prime doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie compte tenu du régime social particulier

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

En attente
d'un décret

Déduction forfaitaire de cotisations patronales

- Actuellement, dans les entreprises employant **moins de 20 salariés**, toute heure supplémentaire ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur de **1,50 € par heure supplémentaire**.
- La loi du 16 août 2022 (article 2) ouvre cette déduction aux **entreprises entre 20 et moins de 250 salariés**. pour toute heure supplémentaire effectuée à compter du **1^{er} octobre 2022** à hauteur d'un montant qui sera fixé par décret.

Augmentation du plafond d'exonération fiscale

- Actuellement, les heures supplémentaires et complémentaires sont **exonérées d'impôt sur le revenu** dans une limite annuelle fixée à 5000 € (rémunération nette imposable).
- La loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 (article 4) augmente de manière **pérenne** cette limite annuelle en la fixant à **7 500 €**, pour les rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du **1^{er} janvier 2022**.

FRAIS DE NOURRITURE : MODIFICATIONS DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (1/2)

Augmentation du plafond d'exonération des titres-restaurant

> *Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 (article 1^{er} - I)*

- Actuellement la participation patronale à l'acquisition des titres-restaurant est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales sous réserve :
 - D'être comprise entre 50% et 60% de la valeur nominale du titre ;
 - De ne pas dépasser la limite de 5,69 €.
- À compter du 1^{er} septembre 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, cette dernière limite est fixée à 5,92 €.
- La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc comprise **entre 9,87 € et 11,84 €.**
- Ce montant sera réactualisé en janvier 2023.

Nb.: jusqu'au 31 décembre 2023, ces titres peuvent être utilisés pour acquitter tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire qu'il soit **directement consommable ou non.**

> *Loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022 (article 6)*

Pour information : **Au 1^{er} octobre 2022**, relèvement du plafond d'utilisation des titres restaurant à hauteur de 25 € par jour, contre 19 € antérieurement.

> *Décret n° 2022-1266 du 29 sept. 2022, JORF 30 sept. 2022*

En attente d'un arrêté + mise à jour du site de l'URSSAF confirmant ces montants

FRAIS DE NOURRITURE : MODIFICATIONS DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (2/2)

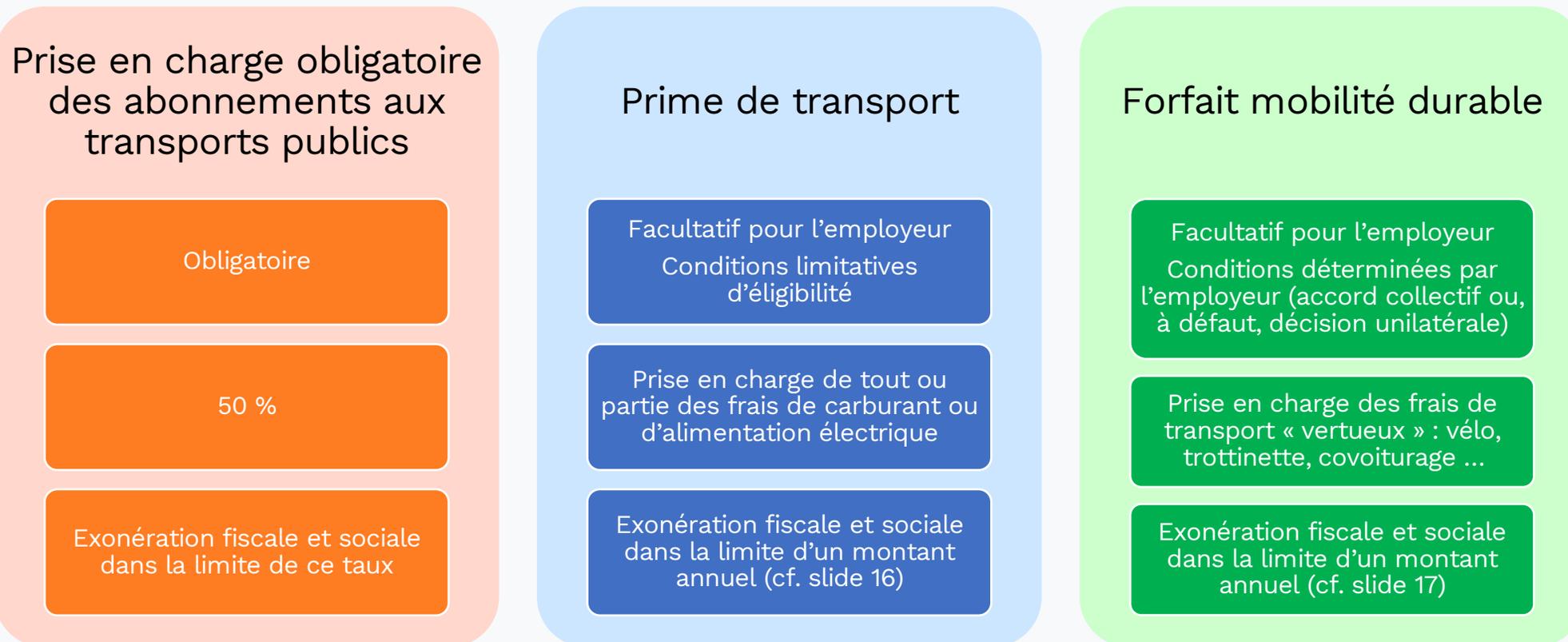
Revalorisation de 4% du barème d'exonération des frais de repas.

En jaune les montants indicatifs issus de nos calculs, dans l'attente de confirmation par l'arrêté

PETITS DÉPLACEMENTS		GRANDS DÉPLACEMENTS			
		En principe également concernés par la revalorisation de 4%			
OBJET DE L'INDEMNISATION	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)		DURÉE DU GRAND DÉPLACEMENT	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)	
	Du 01/01/22 au 31/08/22	Depuis le 01/09/22		Du 01/01/22 au 31/08/22	Depuis le 01/09/22
Salarié en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant	19,40	20,20	Les 3 premiers mois	19,40	20,20
Salarié en déplacement hors de l'entreprise ou sur chantier	9,50	9,90	Du 4 ^e au 24 ^e mois	16,50	17,18
Salarié contraint de se restaurer sur le lieu de travail effectif (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)	6,80	7,10	Du 25 ^e au 72 ^e mois	13,60	14,16

FRAIS DE TRANSPORT : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (1/4)

Rappel des dispositifs existants



Ces trois dispositifs évoluent en 2022 et 2023

FRAIS DE TRANSPORT : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (2/4)

Prise en charge des abonnements aux transports publics

En 2022
et 2023

- La prise en charge facultative (au-delà des 50% et dans la limite de 75%) de l'abonnement aux transports publics est **exonérée**.
- Possibilité **temporaire** de **cumuler** la prime de transport avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics.

FRAIS DE TRANSPORT : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (3/4)

Prime transport

- En principe, les limites d'exonération sociales et fiscales de cette prime de transport sont fixées à 500 € par an dont 200 € au maximum pour les frais de carburant.



- Par dérogation, la LFR pour 2022 (article 2) augmente, **pour l'imposition des revenus des années 2022 et 2023**, les limites de 200 € pour atteindre 700 € par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant. Ces exonérations s'appliquent également aux cotisations sociales et à la CSG et CRDS.
- Les conditions pour bénéficier de l'exonération de la prime de transport (*exemple : être situé dans une zone non desservie par les transports en commun*) sont **supprimées temporairement** au titre de l'année 2022 et 2023.

FRAIS DE TRANSPORT : MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL (4/4)

Forfait mobilité durable

- **Augmentation des plafonds d'exonération du forfait mobilité durables*** :
 - De façon temporaire, pour 2022 et 2023, dans les cas classiques (700€ au lieu de 500€) ;
 - De façon pérenne en cas de cumul avec la prise en charge obligatoire de l'abonnement aux transports publics (800€ au lieu de 600€).

**Forfait mobilités durables : l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo ou leur vélo électrique ou leur engin de déplacement personnel motorisé, en covoiturage, etc.*

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF (1/2)

Permet au salarié, **à sa demande et en accord avec l'employeur**, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Ce mécanisme déroge aux stipulations conventionnelles applicables le cas échéant dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Entreprises concernées

- Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Jours de repos concernés

- Ceux acquis du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025 au titre d'un :
 - accord « RTT » maintenu en vigueur par la loi du 20 août 2008
 - dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.
- Pas de plafonnement du nombre de jours concernés.

Majoration de salaire pour les jours travaillés

- Pour les entreprises qui appliquent les Conventions Collectives TP sans accord collectif, ce **taux est de 25 %**. *Pour les autres, se reporter à leur accord.*
- **Pas d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.** *Pour rappel, sauf accord collectif d'entreprise, il est de 145 heures pour les entreprises qui annualisent leur temps de travail et de 180 heures pour les autres.*

Jours de repos
des salariés en
forfait annuel
en jours non
concernés

MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF (2/2)

Régime social et fiscal

- Les rémunérations versées dans le cadre de ce dispositif bénéficient du même régime social et fiscal de faveur que les heures supplémentaires :

POUR LES SALARIÉS

- Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500€
- **Réduction de cotisations salariales** quel que soit l'effectif de l'entreprise
- Inclusion des rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu dans le montant du revenu fiscal de référence

POUR LES EMPLOYEURS

- **Déduction forfaitaire des cotisations patronales** dont bénéficient les entreprises de moins de 20 salariés

DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DES SOMMES PLACÉES SUR DES PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE (1/2)

Sauf cas de déblocage anticipé (*ex : mariage, naissance 3^{ème} enfant, endettement, etc.*), les sommes affectées à des produits d'épargne salariale sont indisponibles pendant une certaine durée. L'article 5 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 permet **temporairement de les débloquer de manière anticipée**, et ce, jusqu'au 31 décembre 2022.

Droits débloables

- Droits au titre de la participation affectés à un plan d'épargne salariale avant le 1^{er} janvier 2022.
- Les sommes attribuées au titre de l'intéressement affectées à un plan d'épargne salariale, avant le 1^{er} janvier 2022.
- Sous conditions, titres, parts, actions ou sommes issus de la participation ou de l'intéressement lorsque ceux-ci ont été affectés, en application d'un accord de participation ou du règlement, à l'acquisition de titres de l'entreprise, de FCPE et SICAV ou, pour la participation (uniquement) selon les modalités propres aux SCOP.

Droits non débloables

- Droits à participation ou intéressement affectés sur des fonds solidaires et/ou un plan d'épargne pour la retraite collectif d'entreprise ou interentreprise (PERCO, PEREC, PERO, PÈRE regroupé).

DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DES SOMMES PLACÉES SUR DES PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE (2/2)

Montant maximal débloable

- Déblocage - facultatif - en une seule fois dans la limite de 10 000€ nets de prélèvements sociaux.

Utilisation des sommes

- **Achat d'un ou plusieurs biens ou fourniture d'une ou plusieurs prestations de services à compter du 18 août 2022.** L'objectif est de soutenir la consommation des ménages. Il n'est donc pas possible de réinvestir la somme **dans l'épargne** (bien immobilier locatif, impôt, livret, crédit..).
- L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur déclare à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.
- Le bénéficiaire tient à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

Information de l'employeur

- L'employeur doit informer - par tout moyen - les bénéficiaires (y compris les anciens salariés) avant le 16 octobre 2022.
- L'information porte également sur le régime fiscal et social des sommes concernées.

Régime social et fiscal

- Les sommes débloquées sont **exclues des assiettes des cotisations sociales et exonérées d'impôt sur le revenu.**

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : QUELLES NOUVELLES OBLIGATIONS À RÉALISER AU PLUS TARD LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2022 ? (1/2)

Index égalité F/H - Entreprises de 50 salariés et plus concernées

- **En cas d'index < 75 points**
 - 1^{ère} publication sur le site internet de l'entreprise des mesures de correction prises dans le cadre de la négociation égalité F/H ou par décision unilatérale (ou portés à la connaissance des salariés en l'absence de site)
 - 1^{ère} transmission de ces mesures au CSE (via la BDESE) et à l'inspection du travail via une procédure de télédéclaration
- **En cas d'index < 85 points**
 - 1^{ère} fixation des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte
 - 1^{ère} publication de ces objectifs sur le site internet de l'entreprise (ou portés à la connaissance des salariés en l'absence de site)
 - 1^{ère} transmission de ces objectifs au CSE (via la BDESE) et à l'inspection du travail via une procédure de télédéclaration



À compter de 2023, ces nouvelles obligations devront être réalisées au plus tard le 1^{er} mars de chaque année



Pour en savoir plus sur ces nouvelles modalités de publication, consultez [notre article](#)

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : QUELLES NOUVELLES OBLIGATIONS À RÉALISER AU PLUS TARD LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2022 ? (2/2)

Loi « Rixain » - Entreprises de 1.000 salariés et plus concernées

- 1^{er} calcul d'écart éventuels de représentation F/H parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes
- 1^{ère} publication de ces écarts éventuels sur le site internet de l'entreprise (ou portés à la connaissance des salariés en l'absence de site)
- 1^{ère} transmission de ces écarts éventuels au CSE (via la BDESE) et au ministère du Travail via une procédure de télédéclaration



Retard dans la publication de l'arrêté encadrant la télédéclaration



Publication de l'arrêté annoncée à l'automne 2022
Portail de télédéclaration normalement accessible courant nov. 2022



Pour en savoir plus sur l'ensemble des nouvelles mesures issues de la loi « Rixain », consultez [notre Bulletin d'Informations](#)



Pour en savoir plus sur le retard dans la publication de l'arrêté encadrant la télédéclaration, consultez [notre article](#)

NOS DERNIÈRES PUBLICATIONS

Kit social

- [Modèle de règlement intérieur au 01/09/2022](#) – *Mise à jour*
- [Support sur l'activité partielle de longue durée](#) – *Mise à jour*

Articles

- [Loi « Rixain » : retard dans la publication de l'arrêté encadrant la télédéclaration des écarts de représentation F/H](#)
- [Licenciement d'un salarié en arrêt de travail : focus sur la garantie d'emploi des Ouvriers dans les Travaux Publics](#)
- [L'attestation employeur à destination de Pôle emploi](#)
- [Rubrique « protection sociale complémentaire » du BOSS](#)
- [SMIC au 1er août 2022](#)
- [Inaptitude : pas de consultation obligatoire du CSE en cas de dispense de recherche de reclassement](#)

Bulletins d'informations

- [Mesures pour la protection du pouvoir d'achat](#)
- [Loi "Rixain" : nouvelles règles de représentation Femmes/Hommes parmi les cadres dirigeant\(e\)s et les membres des instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1.000 salariés](#) – *Mise à jour*
- [Prime de partage de la valeur \(PPV\)](#)
- [Activité partielle de longue durée \(APLD\) et guerre en Ukraine](#) – *Mise à jour*
- [Les congés accordés dans le cadre de la paternité et de la naissance d'un enfant](#) – *Mise à jour*
- [Les stagiaires dans les Travaux Publics](#)
- [Dispositifs en faveur des salariés proches aidants](#) – *Mise à jour*

NOS PUBLICATIONS À VENIR

Kit social

- Guide sur le travail de nuit dans les Travaux Publics
- FAQ relative aux indemnités de grands déplacements des Ouvriers (IGD)
- Modèle d'accord relatif à l'astreinte
- Modèle d'avenant à la convention individuelle de forfait-jours relatif au rachat de jours de repos
- Modèle d'annexe au bulletin de paie : Contrepartie Obligatoire en Repos
- Modèle d'annexe au bulletin de paie : astreinte

Articles

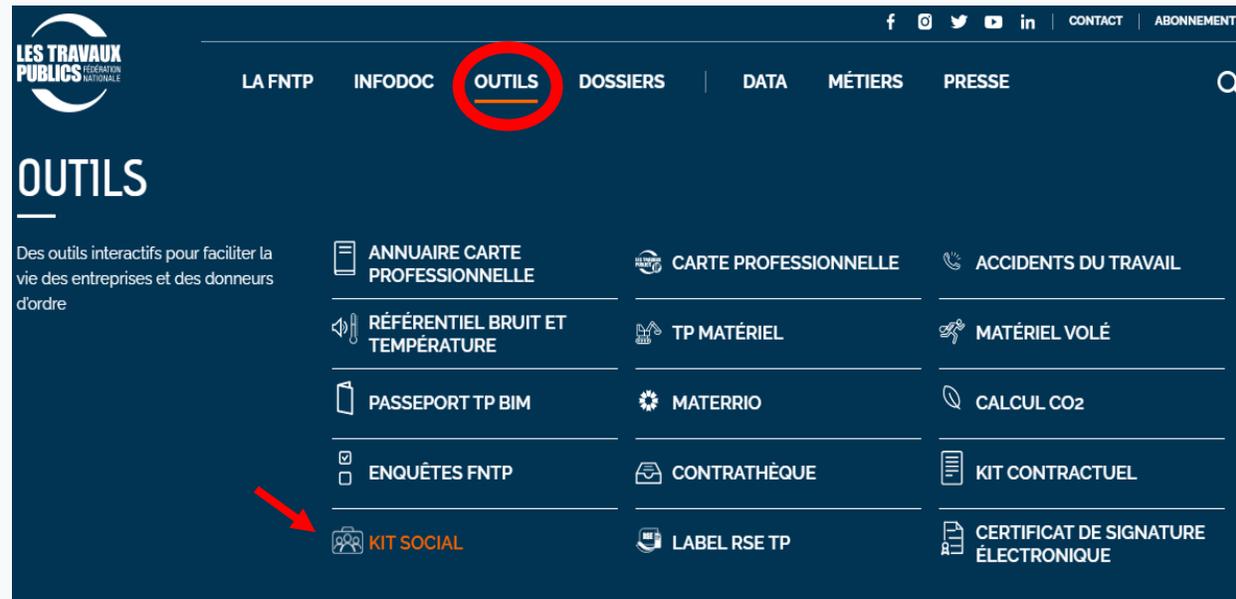
- La subrogation dans les Travaux Publics

Infographies & PowerPoint

- Heures supplémentaires
- Travail de nuit
- Modulation dans les Travaux Publics

RAPPEL: COMMENT ACCÉDER AU KIT SOCIAL ?

- **Étape 1** : dans la rubrique « outils » cliquez dans « kit social »



- **Étape 2** : renseignez votre N°TP (présent sur votre carte professionnelle) et votre N°SIREN

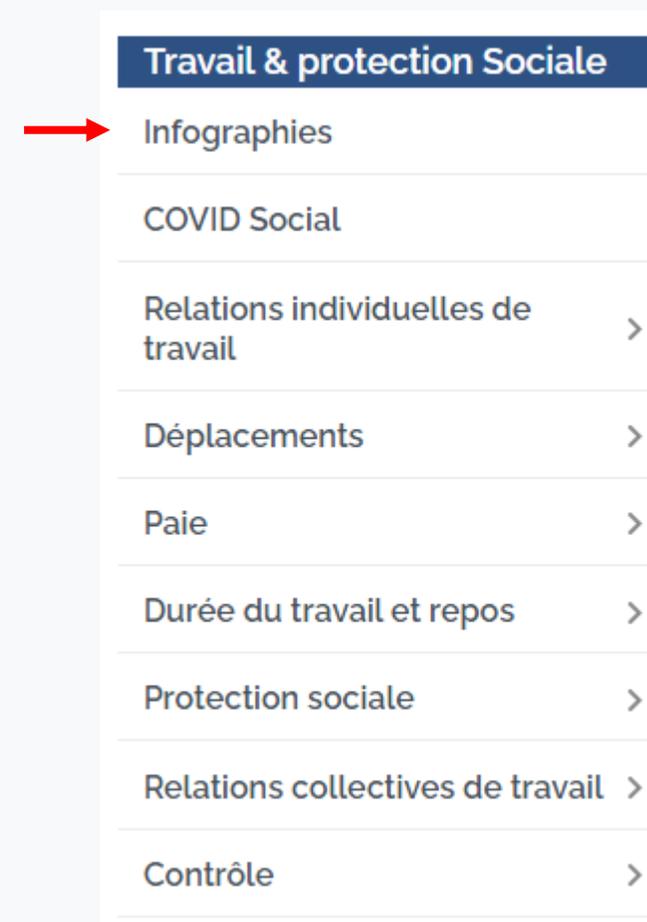
N° TP * N° SIREN *

(présent sur votre carte professionnelle)

SE CONNECTER

RAPPEL : OÙ TROUVER LES INFOGRAPHIES ?

- Rendez-vous dans la rubrique « Infodoc », onglet « Travail & Protection Sociale » puis cliquez sur « Infographies »





MERCI DE VOTRE ATTENTION
Le prochain Webinaire aura lieu
le vendredi **25 novembre 2022**
de 10h à 11h