

ISSN 1769 - 4000

N° 23 - SOCIAL n° 8

Sur www.fnfp.fr le 27 avril 2023 – [Abonnez-vous](#)

MESURES POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

L'essentiel

La loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, toutes deux publiées au Journal Officiel du 17 août 2022, contiennent des mesures visant à protéger le pouvoir d'achat des Français :

- Remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) par une prime de partage de la valeur (PPV).
- Amélioration des exonérations des indemnités de repas et des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.
- Augmentation du plafond d'exonération fiscale des heures supplémentaires et complémentaires.
- Création d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les entreprises de 20 à 249 salariés.
- Mise en place d'un dispositif de monétisation des jours de repos.
- Déblocage anticipé des sommes placées sur des produits d'épargne salariale.

Ce bulletin d'Informations détaille l'ensemble de ces mesures, à l'exception de la prime de partage de la valeur (PPV) qui fait l'objet d'une publication spécifique ([Bulletin d'Information N° 03 - SOCIAL n° 01](#)).

Sauf précision contraire, les dispositions contenues dans ces deux lois sont entrées en vigueur le **18 août 2022**.

A noter ! Ce Bulletin d'Informations a été mis à jour le 27 avril 2023 pour intégrer les précisions apportées dans la [fiche DSN n°2604](#) quant à la marche à suivre lorsque le montant de cotisations salariales d'assurance vieillesse dues n'est pas suffisant pour imputer la totalité de la réduction de cotisations salariales au titre de la monétisation des jours de RTT.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Articles 1 à 5 de la [loi n° 2022-1157 du 16 août 2022](#) de finances rectificative pour 2022, JO du 17 août 2022.

Articles 2, 5, et 6 de la [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, JO du 17 août 2022.

[Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022](#) relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant, JO du 30 septembre 2022.

[Arrêté du 24 octobre 2022](#) fixant la valeur du coefficient prévu au II de l'article 1er de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, JO du 1^{er} novembre 2022.

[Décret n°2022-1506 du 1^{er} décembre 2022](#) relatif à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt et de moins de deux cent cinquante salariés, JO du 3 décembre 2022.

[LOI n° 2022-1616 du 23 décembre 2022](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023, JO du 24 décembre 2022.

SOMMAIRE

FRAIS DE NOURRITURE	4
Titres-restaurant	4
Élargissement de leur utilisation	4
Augmentation du plafond journalier d'utilisation	4
FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL	4
Prime de transport	4
Augmentation des limites d'exonération	4
Élargissement des exonérations à tous les salariés	5
Possibilité de cumuler prime de transport et prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics	5
Abonnement aux transports publics : le coût de la prise en charge facultative est temporairement exonéré	5
Forfait « mobilités durables » : augmentation des plafonds d'exonération	6
Dans le cas « classique »	6
En cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire de 50% du coût de l'abonnement aux transports publics	6
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
Augmentation du plafond d'exonération fiscale	7
Création d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les entreprises d'au moins 20 à moins de 250 salariés	7
Entreprises éligibles	7
Heures supplémentaires concernées	7
Montant	8
Conditions pour bénéficier de la déduction	8
Règles d'imputabilité	8
Règles de cumul	9
Modalités déclaratives	9
MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS	9
Salariés éligibles	9
Jours de repos concernés	9
Jours de repos exclus	10
Formalisme	10
Majoration de salaire	10
Régime social et fiscal	11
Modalités déclaratives	12
DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DES SOMMES PLACÉES SUR DES PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE	12
Entreprises concernées	13
Bénéficiaires	13
Droits déblocables	13
Droits non déblocables	14
Modalités de déblocage	15

Information des salariés par l'employeur.....	15
Un déblocage limité dans le temps	15
... et plafonné.....	15
Prise en charge des frais de déblocage.....	15
Demande du salarié.....	16
Utilisation des sommes.....	16
Régime social et fiscal.....	17
Application du régime social et fiscal de la participation et de l'intéressement.....	17
Acquittement des prélèvements sociaux	17
Obligations déclaratives	17

FRAIS DE NOURRITURE

Titres-restaurant

Élargissement de leur utilisation

En principe, les salariés ne peuvent utiliser des titres-restaurant que pour payer tout ou partie du prix d'un repas composé de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler éventuellement, notamment de produits laitiers. Ce repas peut également être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables¹.

A titre dérogatoire, **jusqu'au 31 décembre 2023**, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou partie le prix de **tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable**².

À défaut de précision dans la loi, cette mesure est entrée en vigueur le lendemain du jour de sa publication au Journal Officiel, soit le 18 août 2022.

Augmentation du plafond journalier d'utilisation

Un décret du 29 septembre 2022 rehausse le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant à **25 €** au lieu de 19 €. Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} octobre 2022³.

FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

Pour en savoir plus sur les frais de transport, vous pouvez consulter cette [information](#) de Bercy.

Prime de transport

La prime de transport consiste pour l'employeur à prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par certains salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail⁴.

Son versement est **facultatif**.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises. A défaut d'accord, la prise en charge est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Cette prime est exonérée, dans certaines limites, de toute cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi.

Augmentation des limites d'exonération

En principe, les limites d'exonération d'impôt sur le revenu de la prime de transport sont fixées à 500 € par an dont 200 € au maximum pour les frais de carburant⁵.

Par dérogation, **pour l'imposition des revenus des années 2022 et 2023, ces limites sont augmentées de 200 € pour atteindre 700 € par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant**⁶.

NOTA : ces exonérations s'appliquent également aux cotisations sociales et à la CSG et CRDS⁷.

¹ [C. trav., art. L. 3262-1](#) ; [C. trav., art. R. 3262-4 à R. 3262-11](#).

² Article 6 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

³ Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant.

⁴ [C. trav., art. L. 3161-3 et L. 3161-4](#) ; [C. trav., art. R. 3261-11 à R. 3261-13](#) ; BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°820 à n°1050.

⁵ [CGI, art. 81, 19° ter, b, al. 1](#).

⁶ Article 2 (I) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

⁷ [CSS, art. L. 136-1-1](#).

Élargissement des exonérations à tous les salariés

Les salariés pouvant bénéficier de la prime de transport sont ceux⁸ :

- 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.
 - 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 (ex : travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance, etc.).

La loi de finances rectificative **suspend temporairement ces conditions d'éligibilité pour les années 2022 et 2023**⁹. Ainsi, peuvent bénéficier de la prime de transport **tous les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail**.

Possibilité de cumuler prime de transport et prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics

En principe, le cumul entre la prise en charge facultative des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et la prise en charge obligatoire de 50% du coût de l'abonnement aux transports publics est interdit¹⁰ (cf. *infra*).

La loi du 16 août 2022 **lève temporairement cette interdiction pour les années 2022 et 2023**¹¹.

Il s'agit là d'une **simple faculté** pour l'employeur et non d'une obligation.

Abonnement aux transports publics : le coût de la prise en charge facultative est temporairement exonéré

L'employeur a l'obligation de prendre en charge **50 %** du coût des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes (ou de services publics de location de vélos)¹². Par tolérance, cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu¹³ et de cotisations et contributions sociales¹⁴.

L'employeur peut également (il s'agit d'une **simple faculté**) prendre en charge une fraction supérieure à 50 % du coût des titres d'abonnement voire la totalité. Le BOSS¹⁵ prévoit que cette part excédentaire est totalement exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés et sous réserve, pour les salariés qui travaillent dans une autre région que celle où ils résident, que l'éloignement de leur résidence à leur lieu de travail ne relève pas de la convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emplois) ou familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, concubin ou pacsé, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants). Cette condition est appréciée au cas par cas.

Pour les années **2022 et 2023**, la loi de finances rectificative octroie à la part facultative de la prise en charge (celle au-delà de 50 %) les **mêmes exonérations que celles accordées à la part obligatoire (50 %), dans la limite de 25 %**¹⁶. Cela représente donc, en tout, **75 %** du coût du titre d'abonnement.

⁸ [C. trav., L. 3261-3](#) ; BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°860 à n°880](#).

⁹ Article 2 (II), première phrase, de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

¹⁰ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°930](#) ; [C. trav., art. L. 3261-3](#).

¹¹ Article 2 (II), seconde phrase, de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

¹² [C. trav., art. L. 3261-1 et L. 3261-2](#) ; [C. trav., art. R.3261-1 à R. 3261-10](#) ; BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°520 à n°815](#).

¹³ [CGI, art 81, 19 ter-a](#).

¹⁴ [CSS, art L 136-1-1, III, 4, d](#)).

¹⁵ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°770](#).

¹⁶ Article 2 (III) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

Forfait « mobilités durables » : augmentation des plafonds d'exonération

L'employeur a la possibilité (ce dispositif est donc **facultatif**) de prendre en charge les frais de déplacements domicile-travail de leurs salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.

Cette prise en charge est effectuée sous la forme d'un « forfait mobilités durables »¹⁷.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge des frais exposés dans le cadre du forfait mobilités durables par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cas « classique »

En principe, la prise en charge des frais exposés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables est exonérée de contributions et cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 500 € par an et par salarié¹⁸.

Par dérogation, **pour l'imposition des revenus des années 2022 et 2023, cette limite est augmentée de 200 € pour atteindre 700 € par an et par salarié**¹⁹.

En cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire de 50% du coût de l'abonnement aux transports publics

La prise en charge par l'employeur des frais engagés par le salarié dans le cadre du forfait mobilités durables peut être cumulée avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo²⁰.

Elle est alors exonérée dans une limite revalorisée de **200 €** par la loi de finances rectificative. Celle-ci est désormais fixée à **800 € par an** (au lieu de 600 €), déduction faite de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement au titre des transports en commun²¹.

Cette revalorisation est **pérenne** (elle n'est pas temporaire comme les autres mesures)²².

À défaut de précision dans la loi, cette disposition est entrée en vigueur le lendemain du jour de sa publication au Journal Officiel, soit le 18 août 2022.

NOTA : cette exonération s'applique également aux cotisations et contributions sociales²³.

Pour en savoir plus sur le forfait mobilités durables, consultez la [foire aux questions](#) publiée par le ministère de la Transition écologique.

¹⁷ [C. trav., art. L. 3261-3-1, L. 3263-4](#) ; BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1080 à n°1210](#).

¹⁸ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1030](#) ; [CGI, art. 81, 19° ter, b, al. 1](#) ; [CSS, art. L. 136-1-1](#).

¹⁹ Article 2 (I) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

²⁰ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1044](#) ; [CGI, art. 81, 19° ter, b, al. 2](#).

²¹ Article 3 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

²² [CGI, art. 81, 19° ter, b, al. 2](#) modifié.

²³ [CSS, art. L.136-1-1](#).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Augmentation du plafond d'exonération fiscale

La loi de finances rectificative **rehausse le plafond d'exonération fiscale en le portant de 5 000 € à 7 500 €²⁴**.

Cette augmentation est **pérenne**. Elle s'applique aux heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Création d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les entreprises d'au moins 20 à moins de 250 salariés

C'est l'article 2 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qui crée cette nouvelle déduction calquée, à quelques exceptions près, sur celle dont bénéficient déjà les entreprises de moins de 20 salariés.

Un [décret du 1^{er} décembre 2022](#) en fixe le montant.

Cette nouvelle déduction est également intégrée au BOSS, dans le [chapitre 2](#) de la rubrique relative aux exonérations des heures supplémentaires et complémentaires.

Plus récemment, la [loi du 23 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023 a intégré ce dispositif au sein de l'article L. 241-18-1 du Code de la Sécurité sociale.

Entreprises éligibles

Sont concernés les employeurs d'au moins 20 à moins de 250 salariés éligibles à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

L'effectif pris en compte est calculé suivant les modalités prévues à l'[article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale](#) relatif à l'**effectif salarié annuel de l'employeur**. Il correspond donc à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile (1^{er} janvier-31 décembre) précédente, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements.

Heures supplémentaires concernées

Il s'agit des heures supplémentaires détaillées ci-dessous et effectuées à compter du **1^{er} octobre 2022²⁵** :

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine définies aux [articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du Code du travail²⁶](#).
- Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année²⁷.
- Les heures supplémentaires effectuées par les salariés bénéficiant d'une réduction de leur durée de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie personnelle²⁸.
- Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail au sens de l'[article L. 3121-41 du Code du travail](#), à l'exception des heures effectuées en-deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord collectif est inférieure à ce niveau²⁹.

²⁴ Article 4 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

²⁵ Article 2 (I, II) de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

²⁶ C. trav., art. L. 241-17, I, 1^o.

²⁷ C. trav., art. L. 241-17, I, 1^o.

²⁸ C. trav., art. L. 241-17, I, 2^o.

²⁹ C. trav., art. L. 241-17, I, 3^o.

- Les jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà de 218 jours.

Attention ! Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps à temps partiel sont exclues de la déduction forfaitaire patronale.

Montant

Le montant de cette déduction forfaitaire est fixé à **0,50 € par heure supplémentaire**.

Pour les salariés en forfait jours, la réduction est égale, pour chaque jour de repos non pris au-delà des 218 jours, à 7 fois le montant ci-dessus, soit **3,50 €**.

Conditions pour bénéficier de la déduction

Le bénéfice de cette déduction est subordonné aux conditions suivantes³⁰ :

- Le respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.
- L'heure supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée.
- Les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ne doivent pas se substituer à d'autres 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 d'activité ouvrant droit à la déduction.
- Le respect du règlement européen relatif aux aides de minimis³¹.
- L'employeur doit mettre à disposition des agents chargés du contrôle des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale un document de contrôle leur permettant d'opérer leurs vérifications.

Si ces données ne sont pas accessibles immédiatement, l'employeur complète au moins une fois par an, voire une fois par mois ou par trimestre, pour chaque salarié, ces informations sous la forme d'un récapitulatif hebdomadaire des heures supplémentaires :

- qui mentionne :
 - le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine, présentée en fonction du taux de majorations auxquelles elles sont rémunérées ;
 - le mois au cours duquel ces heures ont été rémunérées ;
- qui peut comporter des informations relatives aux jours d'absences du salarié.

Dans le cas où les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire supérieure à la durée légale, et sont mensualisées, l'indication de cette durée collective suffit pour permettre le contrôle de ces heures supplémentaires.

- L'employeur doit s'assurer que le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et des autres aides entrant dans le champ du [règlement du 18 décembre 2013](#) (aides de minimis) n'excède pas, sur une période de 3 exercices fiscaux dont l'exercice en cours, le plafond fixé par ledit règlement.

Règles d'imputabilité

[L'article 22 de la loi du 23 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023 prévoit désormais que cette déduction est imputée sur les sommes dues par les employeurs aux URSSAF pour chaque salarié concerné **au titre de l'ensemble de sa rémunération versée** et non plus sur les sommes dues au titre des seules majorations salariales sur les heures supplémentaires.

³⁰ Article 2 (IV, al. 2 à 4 et V) de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

³¹ [Règlement \(UE\) n° 1407/2013](#) de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Cette modification s'applique rétroactivement aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} octobre 2022.

Règles de cumul

Cette déduction est également cumulable avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du montant des cotisations patronales de sécurité sociale et des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné³².

Modalités déclaratives

Sur son [site internet](#), l'URSSAF indique que le montant de cette déduction forfaitaire patronale doit être déclaré sur la DSN à l'aide du **code type de personnel 005**.

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS

L'article 5 de la loi de finances rectificative permet au salarié, **à sa demande 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 dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

Il s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Le ministère du travail a apporté des précisions sur le dispositif dans une série de [questions/réponses](#). Elles sont intégrées aux développements qui suivent.

Plus récemment, [l'article 22 de la loi du 23 décembre 2022](#) de financement de la sécurité sociale pour 2023 permet d'appliquer la déduction forfaitaire de 0,50 € pour les entreprises d'au moins 20 et de moins de 250 salariés, à chaque heure supplémentaire réalisée en conséquence du rachat de jours.

Ce dispositif est également intégré au [BOSS](#), dans un chapitre dédié au sein de la rubrique relative aux exonérations des heures supplémentaires et complémentaires.

Salariés éligibles

Le dispositif s'applique aux salariés bénéficiant de journées ou demi-journées de repos listées ci-dessous.

Il en est de même des salariés à temps partiel annualisé pour les besoins de leur vie personnelle bénéficiant de JRTT ([question 3](#)).

Jours de repos concernés

Sont visées les **journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025**, en application :

- D'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail (accord « RTT ») 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.
- D'un accord relatif au cycle de travail ou à la modulation antérieur à la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ([question n°8](#)).

³² Article 2 (IV, al. 1) de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

- D'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine prévu aux [articles L. 3121- 41 à L. 3121-47 du Code du travail](#), y compris ceux issus d'un aménagement du temps de travail mis en place unilatéralement par l'employeur à défaut d'accord collectif ([question n°7](#)).

Jours de repos exclus

En revanche, ne sont pas concernés par ce dispositif :

- Les jours de repos des salariés ayant conclu une **convention de forfait en jours**, dont la renonciation ouvre droit à une majoration de salaire en application de l'[article L. 3121-59 du Code du travail](#) déjà éligible au régime social et, partant, fiscal des heures supplémentaires ([question n°2](#)). Il n'est d'ailleurs pas possible d'inclure, par accord collectif, les salariés en forfait jours à ce dispositif ([question n°9](#)) ;
- Les jours ou demi-journées de repos résultant de l'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, ou 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](#), **lorsque ceux-ci ont été déposés sur un compte épargne-temps (CET)** ([question n°2](#)) ;

ATTENTION ! En revanche, ces jours sont monétisables dans les conditions prévues par l'accord collectif qui l'a mis en place le cas échéant. À défaut de stipulations conventionnelles, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération en application de l'[article L. 3151-3 du Code du travail](#) ([question n°10](#)).

- Les **jours de repos compensateur équivalent** venant en remplacement du paiement des heures supplémentaires ([question n°2](#)) ;
- Les jours ou demi-journées de repos **soldés de tout compte** ([question n°2](#)).

Formalisme

Aucun formalisme n'est imposé par la loi. **Le salarié peut donc matérialiser sa demande par tout moyen** (cf. *infra*). Dans son questions-réponses, le ministère du Travail recommande cependant d'établir un processus harmonisé au niveau des entreprises afin de faciliter le traitement des demandes ([question n°11](#)).

Il peut également **faire plusieurs demandes**, leur nombre n'étant **pas limité** ([question n°12](#)).

Par ailleurs, le ministère du Travail confirme que **le salarié peut renoncer à une partie ou à la totalité de ses JRTT** qu'il a acquis entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025, que leur prise soit à son initiative ou à celle de son employeur ; à la condition toutefois, de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos ([question n°4](#)).

Enfin, l'employeur peut accéder à la demande du salarié **en tout ou partie** ([question n°5](#)). Cela signifie donc qu'il peut la refuser, l'accepter dans sa totalité ou partiellement, c'est-à-dire en acceptant la monétisation d'une partie seulement des JRTT.

Majoration de salaire

Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de la demande du salarié donnent lieu à une majoration de salaire **au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise**. Les heures supplémentaires accomplies par ailleurs en dehors des heures induites par le rachat supporteront les majorations prévues par la loi ou par un accord collectif ([question n°6](#)).

Pour les entreprises de Travaux Publics qui appliquent les Conventions Collectives TP car n'ayant pas négocié d'accord collectif, ce taux est de **25 %**.

Les heures effectuées du fait de la renonciation à des jours de repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ([question n°6](#)).

Pour les entreprises de Travaux Publics qui appliquent les Conventions Collectives TP car n'ayant pas négocié d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est de :

- 145 heures pour les celles qui pratiquent l'annualisation du temps de travail ;
- 180 heures pour les autres.

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 :

	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL
POUR LES SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 €³³ (question n°15). <p>Attention ! Pour apprécier cette limite, il convient de prendre le montant des rémunérations exonérées dans le cadre de ce dispositif et le montant des heures supplémentaires ou complémentaires éventuellement exonérées (question n°14).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse quel que soit l'effectif de l'entreprise³⁴. <p>Attention ! La rémunération à prendre en compte est celle du jour de repos auquel le salarié renonce, en tenant compte des majorations associées (question n°14).</p> <p>Dans certaines situations, le montant de cotisations salariales dues n'est pas suffisant pour imputer la totalité de la réduction de cotisations salariales. En effet, lorsque l'employeur rachète un nombre de jours de RTT conséquent et que le salarié effectue en plus des heures supplémentaires structurelles et/ou des heures supplémentaires aléatoires (c'est-à-dire des heures supplémentaires ponctuelles), le montant de la réduction peut être supérieur au montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues sur le mois. Dans ce cas, le report de l'éventuel reliquat de la réduction est autorisé sur le mois suivant celui du rachat des JRTT, dans la limite des cotisations salariales éligibles (fiche DSN n°2604).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusion des rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu dans le montant du revenu fiscal de référence³⁵.

³³ Article 5 (II et III) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 ; [CGI, art. 81 quater](#).

³⁴ Article 5 (II) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 ; [CSS, art. L. 241-17](#).

³⁵ Article 5 (III) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

POUR LES
EMPLOYEURS

- Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 1,50 € dont bénéficient les entreprises de moins de 20 salariés³⁶ (cf. *supra*).
- Déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50 € dont bénéficient les entreprises de moins de 20 à moins de 250 salariés (cf. *supra*) uniquement pour les journées de RTT acquises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025 et monétisées depuis le **25 décembre 2022** (date d'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023).

Attention ! L'employeur doit pouvoir **fournir les documents formalisant la demande du salarié ainsi que son acceptation** (le cas échéant partielle ou totale).

Pour l'application des dispositifs prévus aux articles [L. 241-17](#) et [L. 241-18](#) du Code de la sécurité sociale, les documents à fournir en cas de contrôle sont détaillés aux paragraphes [420 à 450](#) et [710 à 730](#) de la rubrique « exonérations heures supplémentaires et complémentaires » du BOSS ([question n°16](#)).

Modalités déclaratives

Dans une [information](#) du 19 décembre 2022, le site des URSSAF précise que les montants doivent être déclarés par l'employeur en DSN via les nouveaux codes types de personnels suivants :

- CTP 096 pour la réduction de cotisations salariales ;
- CTP 097 pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, les modalités déclaratives des JRTT monétisés sont détaillées dans la nouvelle [fiche DSN n°2604](#) dans laquelle il est précisé que lorsqu'il y a cumul de rachat de JRTT et de paiement d'heures supplémentaires sur la même période, le CTP 003 de réduction heures supplémentaires est à prioriser par rapport au CTP 096 dédié à la réduction du rachat de JRTT.

DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DES SOMMES PLACÉES SUR DES PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE

En principe, les sommes affectées à des produits d'épargne salariale sont indisponibles pendant une certaine durée. Il existe des cas de déblocage anticipé avec maintien des avantages fiscaux mais ceux-ci sont strictement listés par la loi et varient en fonction du produit d'épargne (mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS), naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption d'un troisième enfant, invalidité, etc.).

L'article 5 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat permet **temporairement** de les débloquer de manière anticipée.

À défaut de précision dans la loi, cette mesure est entrée en vigueur le lendemain du jour de sa publication au Journal Officiel, soit le 18 août 2022.

Le ministère du travail a apporté des précisions sur le dispositif dans une série de [questions/réponses](#). Elles sont intégrées aux développements qui suivent.

³⁶ Article 5 (II) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 ; [CSS, art. L. 241-18](#).

Entreprises concernées

Sont concernées par cette mesure :

- **Les entreprises disposant d'un régime de participation**, que ce régime ait été institué par voie d'accord d'entreprise, de groupe ou par adhésion à un accord de branche, ou qu'il ait été mis en place par intervention de l'inspecteur du travail (« régime d'autorité »).
- Toutes les entreprises ayant mis en place un **accord d'intéressement et un plan d'épargne salariale** (plan d'épargne d'entreprise – PEE- ou de groupe, plan d'épargne interentreprises – PEI).
- Les **entreprises de moins de 50 salariés qui se soumettent volontairement au régime de la participation**.

Bénéficiaires

Tous les salariés (ou anciens salariés) peuvent bénéficier du dispositif, dès lors que leur participation ou leur intéressement ont été investis, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les autres bénéficiaires concernés par le dispositif sont ceux prévus à l'[article L. 3332-2 du Code du travail](#) à savoir :

- Les chefs d'entreprise.
- Les présidents.
- Les directeurs généraux.
- Les gérants.
- Les membres du directoire.
- Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Droits débloqués

Le bénéficiaire a jusqu'au **31 décembre 2022** pour demander le déblocage des droits suivants :

- Les droits au titre de la **participation** aux résultats de l'entreprise affectés, **avant le 1^{er} janvier 2022**, en application des articles [L. 3323-2](#) (affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation³⁷) et [L. 3323-5](#) du Code du travail avant l'expiration des délais prévus aux articles [L. 3323-5](#) (8 ans) et [L. 3324-10](#) (5 ans) dudit Code.
- Les **titres, parts, actions ou sommes issus de la participation** lorsque celle-ci a été affectée, en application d'un accord de participation :
 - à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, au sens du [2^{ème} alinéa de l'article L. 3344-1 du Code du travail](#) ;
 - ou à l'acquisition de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif relevant des [articles L. 214-165 à L. 214-166 du Code monétaire et financier](#) (FCPE et SICAV d'actionnariat salarié) ;
 - ou selon les modalités spécifiques aux sociétés coopératives de production (SCOP) prévues à l'[article L. 3323-3 du Code du travail](#).

Dans ce cas, leur déblocage est subordonné à la conclusion d'un accord dans les conditions prévues pour la mise en place de la participation dans l'entreprise (en application de l'[article L. 3322-6 du Code](#)

³⁷ Dans son questions/réponses, le ministère du Travail indique que les réserves spéciales de participation (RSP) résultant d'accord de participation dérogatoires peuvent être débloquées au même titre que les RSP calculées sur la base d'une formule légale ([question n°6](#)).

[du travail](#)) et dans le groupe (en application de l'[article L. 3322-7 du même Code](#)). Celui-ci peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits ne peut être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

- Les sommes attribuées au titre de l'**intéressement** affectées à un plan d'épargne salariale, **avant le 1^{er} janvier 2022**, en application de l'[article L. 3315-2 du Code du travail](#), avant l'expiration du délai prévu à l'article [L. 3332-25](#) du même Code (5 ans minimum).
- Les **titres, parts ou actions issus de l'intéressement** lorsque celui-ci, en application du règlement du plan d'épargne salariale, a été affecté à l'acquisition :
 - de titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe au sein du [2^{ème} alinéa de l'article L. 3344-1 du Code du travail](#) ;
 - ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières relevant des [articles L. 214-165 à L. 214-166 du Code monétaire et financier](#) (FCPE et SICAV d'actionnariat salarié).

Dans ce cas, leur déblocage est subordonné à la conclusion d'un accord conclu dans les conditions prévues pour la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (en application de l'[article L. 3332-3 du Code du travail](#)) ou d'un plan d'épargne interentreprises (en application de l'[article L. 3333-2 dudit Code](#)). Celui-ci peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits ne peut être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

Par ailleurs, lorsque le plan d'épargne salariale a été mis en place à l'initiative de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3332-3 précité, le déblocage total ou partiel des titres, parts ou actions peut être réalisé dans les mêmes conditions.

Attention ! Les accords autorisant le déblocage exceptionnel doivent être **déposés** sur la plateforme [TéléAccords](#).

Dans son questions/réponses, le ministère du Travail précise que :

- L'accord peut être négocié et conclu dès l'information donnée aux bénéficiaires. Pour autant, si un accord peut être conclu en théorie jusqu'au 31 décembre 2022, il convient pratiquement de respecter une date permettant aux bénéficiaires de demander concrètement le déblocage ; il serait donc raisonnable que les négociations se concluent au plus tard à la fin du mois de novembre ([question n°7](#)).
- Un **accord unique** peut couvrir le déblocage de l'intéressement et de la participation. Ainsi, lorsque, par exemple, l'intéressement et la participation ont été investis en titres de l'entreprise, il n'est pas nécessaire de conclure 2 accords d'entreprise pour autoriser le double déblocage. Dans ce cas un seul accord est déposé ([question n°20](#)).

***NOTA :** Concernant les PEE, la répartition de l'investissement du bénéficiaire entre les différents supports de placement est appréciée au moment de la demande du bénéficiaire. Si le déblocage ne vise que les sommes investies avant le 1^{er} janvier 2022, il pourra être admis que des sommes qui, habituellement investies avant le premier jour de l'année, lorsqu'elles n'ont pu être affectées que postérieurement à cette date suite à des problèmes techniques (traitement informatique défaillant par exemple), puissent exceptionnellement être débloquées au titre de la loi susvisée ([question n°4](#)).*

Droits non débloqués

Le déblocage ne peut pas porter sur :

- Les sommes investies dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite obligatoire.

- Les sommes investies dans un fonds solidaire en application du premier alinéa de l'[article L. 3332-17 du Code du travail](#).
- Les actions de l'entreprise ou d'entreprises liées souscrites ou acquises à la suite de l'exercice d'options sur titres (« stock-options »), dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, et auxquelles s'applique un délai d'indisponibilité spécifique de 5 ans (second alinéa de l'[article L. 3332-25 du même Code](#)).
- Les sommes affectées à un fonds géré par l'entreprise (compte courant bloqué) mis en place conventionnellement, à l'exception de ceux mis en place dans les sociétés coopératives de production.
- Les sommes issues de versements unilatéraux de l'employeur qui sont effectués en l'absence de versement du salarié, ainsi que les sommes issues de versements volontaires du salarié et l'abondement qui s'y rapporte. Si, en cas de transfert, les sommes ont été globalisées par année sans traçabilité de l'origine des sommes, le salarié ne pourra en être tenu pour responsable et sera de facto autorisé à disposer de l'ensemble des sommes transférées.
- La participation gérée en compte courant bloqué créé antérieurement à la loi du 22 mai 2019 (loi PACTE), qui n'entrent pas dans le champ de la mesure.

Modalités de déblocage

Information des salariés par l'employeur

Dans un délai de 2 mois à compter de la promulgation de la présente loi, soit jusqu'au **16 octobre 2022**, l'**employeur informe leurs salariés de leurs droits à déblocage à titre exceptionnel de la participation**.

Cette information précise notamment si le déblocage est soumis au préalable à la conclusion d'un accord et si l'entreprise a l'intention de signer un accord en ce sens, ainsi que le régime fiscal et social des sommes concernées. Elle peut être effectuée **par tout moyen**.

Un déblocage limité dans le temps ...

Le déblocage s'effectue du **18 août au 31 décembre 2022 au plus tard**. Toutefois, il sera admis que, lorsqu'une demande est formulée à la fin de l'année 2022, le déblocage des fonds ne soit réalisé qu'au cours du mois de janvier 2023.

Lorsqu'un accord est nécessaire pour autoriser le déblocage, la demande du bénéficiaire ne pourra être prise en compte, et le déblocage ne pourra être effectif qu'après la conclusion de cet accord.

... et plafonné

Le déblocage des droits est **facultatif**. Il peut porter sur **tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes pour leur valeur au jour du déblocage**.

Le montant du déblocage est limité à **10 000 €, net de prélèvements sociaux**. Il est calculé sur les montants perçus par les salariés ou autres bénéficiaires après déduction des prélèvements sociaux sur les revenus de placement. Les prélèvements sociaux sont à la charge du bénéficiaire.

Ce plafond de 10 000 € est apprécié en considération de la **dernière valeur liquidative connue**.

Il est procédé au déblocage en **une seule fois**.

Prise en charge des frais de déblocage

Dans son questions-réponses, le ministère du Travail indique que les frais liés au déblocage **peuvent** être pris en charge par l'entreprise. Les modalités de cette prise en charge peuvent être détaillées dans l'accord spécifique prévu aux 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 5 de la loi du 16 août. Elles peuvent être décidées d'un commun accord entre l'entreprise et le teneur de compte, après information des bénéficiaires. A défaut, ces frais sont facturés aux bénéficiaires et déduits des sommes débloquées ([question n°18](#)).

Demande du salarié

Le débloqué n'est pas automatique : le salarié doit en faire la demande auprès, selon le cas, de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire, **sur tout support proposé par le gestionnaire du dispositif ou sur papier libre**.

Pour faciliter la gestion des demandes, le ministère du Travail recommande, dans ses questions/réponses, que le bénéficiaire indique ([question n°13](#)) :

- que sa demande s'inscrit dans le cadre de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 ;
- **le montant** qu'il souhaite débloquer, qui peut porter sur tout ou partie des sommes épargnées avant le 1^{er} janvier 2022 ;
- **les supports d'investissement qu'il souhaite liquider en priorité** dans le cadre de ce débloqué exceptionnel. Pour un même support d'investissement, ce sont les droits les plus anciens qui sont réputés être versés.
Toutefois, si les avoirs du bénéficiaire n'excèdent pas 10 000 €, il peut demander la liquidation de la totalité de ses avoirs acquis au titre de la participation et de l'intéressement sans faire mention du choix des supports d'investissement visés.

Il n'est pas nécessaire de préciser le bien ou le service que le bénéficiaire souhaite acquérir, mais les pièces justificatives devront être tenues à la disposition de l'administration fiscale par le bénéficiaire (cf. *infra*).

La demande est **datée et signée**.

Le bénéficiaire ne peut présenter qu'**une seule demande par organisme gestionnaire**, au plus tard le 31 décembre 2022. Toutefois, il peut y avoir autant de demandes que d'organismes gestionnaires, dans la limite du plafond global de 10 000 € dont le respect incombe au bénéficiaire.

NOTA : si le débloqué d'une partie des sommes est conditionné à la conclusion d'un accord d'entreprise, le versement de l'intégralité des sommes demandées par le bénéficiaire ne pourra être réalisé qu'après conclusion de l'accord. En effet, il ne peut être procédé à ce débloqué qu'en une seule fois.

Attention ! La demande de débloqué ne peut pas être refusée par l'employeur (ou le teneur de compte) pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, affectées au plus tard le 31 décembre 2021 dans la limite de 10 000 €. En revanche, elle peut l'être pour la fraction demandée qui excède 10 000 €.

Utilisation des sommes

Les sommes débloquées doivent servir à financer **l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services** ; étant précisé que dans son questions/réponses, le ministère du Travail précise que les frais de scolarité sont acceptés ([question n°11](#)). Elles ne doivent pas être réinvesties, par exemple dans des biens immobiliers locatifs ou des produits de placement ou des valeurs mobilières de quelque nature que ce soit (livrets, assurance-vie, actions...), ni servir au solde d'un crédit, ou à la clôture d'un prêt par anticipation. De même, le paiement des impôts est exclu du champ de la mesure.

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.

Régime social et fiscal

Application du régime social et fiscal de la participation et de l'intéressement

Les débloqués anticipés ne modifient pas le régime social et fiscal de l'intéressement investi sur un plan d'épargne d'entreprise ou de la participation. Dès lors, **le débloqué exceptionnel** autorisé par la loi **ne remet pas en cause les exonérations de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dont ont déjà bénéficié les bénéficiaires** au moment de l'affectation des droits à la réserve spéciale de participation ou de l'intéressement sur un PEE.

Quant aux revenus des sommes placées et à la plus-value constatés lors de la délivrance des droits, ils sont assujettis aux prélèvements sociaux sur les produits de placement au taux de 17,2 %. Ces prélèvements s'effectuent dans les conditions prévues au 7° du II de l'[article L. 136-7 du Code de la sécurité sociale](#), auquel renvoient les articles [1600-0 D](#), [1600-0 H](#) et [235 ter](#) du Code général des impôts.

S'agissant du revenu attaché à des sommes versées dans le PEE avant le 1^{er} janvier 2018, les taux historiques de prélèvements sociaux s'appliquent à la part des revenus et plus-values acquise ou constatée avant cette date ou au cours des 5 premières années suivant les versements intervenus du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2017.

Acquittement des prélèvements sociaux

Les prélèvements sociaux sont précomptés par le teneur de compte et reversés par ce dernier aux services fiscaux.

Obligations déclaratives

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

Le bénéficiaire tient à la disposition de cette administration les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées. Le délai de conservation des justificatifs est de 3 ans (délai de contrôle de droit commun de l'administration fiscale).

Contact : social@fntp.fr