



PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE (PLFR) 2022 : LE TEXTE EST DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ

Le projet de loi de finances rectificative pour 2022 vient d'être définitivement adopté. Il comprend plusieurs mesures destinées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Et il rétablit un dispositif d'activité partielle au profit des salariés vulnérables au Covid-19. Il entrera en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel. Sous réserve de ne pas être retoqué par le Conseil constitutionnel.

RELÈVEMENT DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES TITRES-RESTAURANT ET INDEMNITÉS FORFAITAIRES DE REPAS (ARTICLE 1)

Votre contribution à l'acquisition de titres-restaurant par vos salariés pourra dorénavant être socialement et fiscalement exonérée jusqu'à 5,92 euros par titre (contre 5,69 euros jusqu'à présent). Mais seulement pour ceux émis du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022.

Les plafonds d'exonération des indemnités forfaitaires de repas versées à vos salariés seront également revalorisés à compter du 1er septembre 2022. Ces plafonds sont normalement fixés par l'[URSSAF](#) et revalorisés chaque année au 1er janvier

Les indemnités versées à vos salariés dans le respect de ces plafonds sont présumées couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture engagées lors de l'accomplissement de leurs missions.

NOTEZ LE

Les montants qui excèdent ces plafonds peuvent également être considérés comme des [frais professionnels](#) exonérés de cotisations sociales. Vous devrez toutefois prouver que les conditions requises sont remplies et que l'indemnité a été utilisée conformément à son objet.

La revalorisation de ces plafonds s'effectuera par application d'un coefficient. Celui-ci sera fixé par arrêté des ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget. Sans pouvoir excéder le coefficient de revalorisation anticipée des prestations sociales fixé par la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (coefficient de 1,04).

RELÈVEMENT DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES FRAIS DE TRANSPORT PERSONNELS, EXTENSION DES BÉNÉFICIAIRES ET CUMUL (ARTICLES 2 ET 3)

Le PLFR 2022 prévoit également d'augmenter temporairement le plafond d'exonération de l'avantage résultant de votre prise en charge facultative :

- des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par vos salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur [lieu de travail](#) ;
- et des frais engagés par vos salariés pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail dans le cadre d'un forfait mobilités durables. Pour en savoir plus sur ce dispositif, nous vous recommandons de consulter notre article « [Forfait mobilités durables, l'essentiel à savoir](#) ».

L'exonération sera portée pour les années 2022 et 2023 à 700 euros par an, dont 400 euros maximum pour les frais de carburant (900 euros, dont 600 euros pour frais de carburant dans les départements et régions d'outre-mer).

NOTEZ LE

Ces plafonds temporaires s'appliqueront aussi bien aux exonérations d'impôt sur le revenu que de cotisations sociales.

Cet amendement ouvre également le bénéfice de cet avantage à tous vos salariés pour les années 2022 et 2023. Et non aux seuls salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail en raison de la localisation de leur lieu de résidence habituelle ou de leur lieu de travail, ou de leurs [horaires de travail](#).

Vos salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficieront par ailleurs d'un coup de pouce supplémentaire au cours de ces deux années. La prise en charge de leurs frais de carburant ou d'alimentation de leur véhicule sera cumulable avec la prise en charge d'au moins 50 % du prix de leurs titres d'abonnements aux transports publics.

A cet égard, les exonérations sociales et fiscales applicables à votre prise en charge obligatoire des frais de transport public de vos salariés seront étendues à la prise en charge facultative de ces frais au-delà de 50 %. Mais seulement dans la limite de 25 % du prix des titres, ce qui porte l'exonération à 75 % du prix des titres au maximum pour les années 2022 et 2023.

Le plafond applicable en cas de cumul d'un forfait mobilités durables avec la prise en charge d'au moins 50 % du prix des titres d'abonnements aux transports publics sera également relevé, mais de façon permanente. L'avantage résultant de ces deux prises en charge ne pourra dépasser le montant le plus élevé entre 800 euros par an (contre 600 euros actuellement) et le montant de l'avantage résultant de votre prise en charge obligatoire d'au moins 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par vos salariés pour leur transport.

RELÈVEMENT DU PLAFOND DE DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES (ARTICLE 4)

Le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2022 sera relevé à 7500 euros (contre 5000 euros auparavant). Ce relèvement ne prendra finalement pas fin le 31 décembre 2022 comme cela était initialement prévu.

Pour évaluer si le plafond a été atteint, doivent être prises en compte les [rémunérations](#), majorations et éléments de rémunération versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires.

BON À SAVOIR

Un dispositif de déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires sera prochainement applicable. Pour en savoir plus, nous vous recommandons notre article « [Projet de loi sur le pouvoir d'achat : il est définitivement adopté](#) ».

MONÉTISATION DES RTT (ARTICLE 5)

Vos salariés pourront, avec votre accord, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2022. Et courant jusqu'au 31 décembre 2025 au lieu du 31 décembre 2023 comme cela était initialement prévu. Et ce, quelle que soit la taille de votre entreprise.

Cette mesure concernera les jours de repos acquis au titre d'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail (RTT). Mais aussi les jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Dans ce cadre, les journées ou demi-journées qui seront travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donneront lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans votre entreprise. Ces heures ne s'imputeront cependant pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Les rémunérations versées à vos salariés au titre de ces journées ou demi-journées bénéficieront de la réduction de cotisations salariales d'origine légale instituée pour les heures supplémentaires ou complémentaires. Ainsi que de la déduction forfaitaire des cotisations patronales instituée dans les entreprises employant moins de 20 salariés. Mais aussi de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les limites fixées pour les heures supplémentaires (5000 euros, portés à 7500 euros à compter du 1er janvier 2022).

ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES (ARTICLE 33)

La possibilité de placer en activité partielle les salariés vulnérables au Covid-19 aurait dû prendre fin le 31 juillet 2022. Le Gouvernement a toutefois indiqué dans son questions-réponses à jour du 2 août 2022 relatif à l'activité partielle que ce dispositif serait prolongé jusqu'au 31 janvier 2023.

Plus précisément, les salariés vulnérables peuvent continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle dans les mêmes conditions que celles applicables jusqu'à présent (voir notre article « [Personnes vulnérables : nouveau dispositif applicable au 27 septembre 2021](#) »). Mais uniquement dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires ajustant le dispositif.

A cet égard, le PLFR 2022 intègre des dispositions relatives au placement en activité partielle des salariés vulnérables à compter du 1er septembre 2022. Seront concernés les salariés incapables de continuer à travailler en raison de la reconnaissance de leur qualité de personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au Covid-19.

Les critères de vulnérabilité seront précisés par décret. Tout comme les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle qui seront versées pour les heures chômées à compter du 1er septembre 2022. Et ce, quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail.

Ces dispositions seront applicables jusqu'à une date qui sera également fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2023.

IMPORTANT

Le Conseil constitutionnel doit contrôler la conformité du projet de loi à la Constitution. Les députés qui l'ont saisi considèrent notamment que les dispositions relatives à la monétisation des jours de RTT sont étrangères à l'objet des lois de finances et n'y ont donc pas leur place (cavalier budgétaire). Ils requièrent à titre principal la déclaration d'inconstitutionnalité de l'intégralité de projet de loi. Et à titre subsidiaire des seuls articles et dispositions non conformes à la Constitution.

PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022, TEXTE DEFINITIF ADOPTE LE 4 AOUT 2022

Amélie Gianino

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/projet-de-loi-de-finances-rectificative-plfr-2022-le-texte-est-definitivement-adopte>