MESURES DE LA LOI DU 16 AOUT 2022 ET DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2022 : QUELQUES POINTS À RETENIR

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteure en Droit, Directrice Formation-Social Partenaires Consulting

En complément de notre précédant article sur la loi du 16 aout 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir dans lequel nous avons présenté la prime de partage de la valeur, nous aborderons ici quelques autres mesures intéressantes prévues par cette même loi, ainsi que par la loi de finances rectificative pour 2022.

- ***Le rachat de jours de repos***

Jusqu'alors, le code du travail ne prévoyait la possibilité de rachat de jours de repos que pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours prévue par accord collectif d'entreprise ou de Branche étendu.

Le nouveau dispositif issu de la loi du 16 aout 2022 et de la loi de finances rectificatives pour 2022 est plus large et souple, puisqu'il permet temporairement à un salarié, quel que soit son statut, de renoncer à certains jours de repos accordés dans le cadre d'un décompte annuel ou pluri-hebdomadaire de son temps de travail (ex : modulation annuelle du temps de travail), en contrepartie d'une rémunération majorée et d'avantages fiscaux et sociaux.

Pour faciliter la lisibilité de ce nouveau dispositif, nous vous présentons le tableau de synthèse ci-dessous :

- ***La déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des Heures supplémentaires (HS)***

Rappelons au préalable les dispositifs existants :

• Exonération d'impôt sur le revenu des majorations d'heures supplémentaires et complémentaires (temps partiel), dans la limite de 5000 € par an portée à 7500 € par la loi de Finances rectificatives pour 2022 ;

• Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse pour les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires (temps partiel) ;

• Déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale pour les heures supplémentaires accomplies dans les entreprises de moins de 20 salariés.

A compter du 1er octobre 2022, la déduction de cotisations patronales s'applique également aux entreprises entre 20 et 249 salariés.

La déduction est applicable aux heures supplémentaires (heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente), mais également aux jours de repos de repos auxquels des salariés au forfait annuel en jours auraient renoncé en accord avec

	RACHAT DE JOURS DE REPOS (Loi du 16/08/2022 et Loi de finances rectificative pour 2022)
Jours de repos concernés	Journées ou demi-journées accordées : • Soit en application d'une convention ou d'un accord collectif instituant un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT ou journée de réduction du temps de travail). Ex : JRTT prévus dans le cadre de l'accord de Branche du 13 juin 2000 étendu • Soit en application d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (ex : modulation annuelle ou annualisation). **Sont exclus**: les jours de congés payés, les jours exceptionnels ou encore les jours de congé supplémentaire octroyés en application d'un accord ou d'une convention collective (ex : congés d'ancienneté). **Pas de substitution possible de ce mécanisme avec le rachat des jours pour les forfaits annuels en jours.**
Période concernée	Concernent les jours de repos ci-dessus acquis au titre des périodes comprises entre le **1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025.** Ce dispositif est donc **temporaire.**
Nombre de jours monétisables	Le salarié peut solliciter **le rachat de tout ou partie des journées ou demi-journées de repos, sans limite en termes de nombre, mais en respectant les seuls jours de repos éligibles par la loi** (cf point1).
Procédure	Ce dispositif ne peut être enclenché que sur **l'initiative du salarié (une demande écrite est conseillée), avec l'accord de l'employeur. Un accord écrit des parties est également recommandé** (pour fixer notamment le nombre de jours de repos concernés, les modalités de rémunération….)
Rémunération	Paiement des salaires correspondant aux heures travaillées + majoration égale au minimum à celle applicable pour la 1ère HS (soit dans la Branche FVSAF 12,5 %, ou 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés)
Régime social	Application de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les HS applicables aux entreprises employant moins de 20 salariés.
Régime fiscal	Exonération d'impôt sur le revenu dans la limite globale de 7500 € (ce plafond prend en compte la rémunération du rachat des jours de repos + celle des HS éventuelles effectuées au cours de l'année civile)

leur employeur. En revanche, les heures complémentaires (temps partiel) ne sont pas concernées. De même, les rémunérations versées aux salariés

Des conditions d'application sont prévues :

• L'employeur doit respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail (respect des durées maximales de temps de travail par semaine, respect des temps de repos minima entre deux journées…) ;

• L'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée ;

• La rémunération des heures supplémentaires ne se substitue pas à un élément de rémunération. Cette condition est respectée si un délai de 12 mois s'est écoulé entre la suppression d'un élément de rémunération et le versement d'heures supplémentaires ;

• L'employeur respecte le règlement européen sur les aides de minimis. Pour rappel, la règle de minimis prévoit qu'une même entreprise ne peut recevoir plus de 200 000 € d'aides sur une période glissante de 3 exercices fiscaux.

Le montant de la déduction forfaitaire appliquée aux heures supplémentaires dans les entreprises de **20 à moins de 250 salariés** sera fixé par décret (non encore paru au jour de la rédaction du présent article). Il s'établira à 0,50 € par heure supplémentaire.

À NOTER : La déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale, dans la limite des cotisations et contributions patronales restant dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

- Les mesures en vue d'inciter les entreprises à prendre davantage en charge les frais de déplacements de leurs salariés entre leur domicile habituel et le lieu de travail

La loi de Finances rectificative pour 2022 encourage la prise en charge par l'employeur des frais de transport entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

La prise en charge obligatoire de 50% des titres d'abonnement dans les transports publics ou de services de locations de vélos est obligatoire à hauteur de 50%. Elle est exonérée fiscalement et socialement.

Pour 2022 et 2023, la loi prévoit que l**a part facultative de prise en charge de l'abonnement aux transports collectifs au-delà du seuil de 50 %**, peut bénéficier des exonérations dans la limite de 25 % du prix de ces abonnements.

Par ailleurs, **la prime de transport**, qui permet à l'employeur de prendre en charge, à titre facultatif, par accord collectif d'entreprise, ou à défaut, accord de branche ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur (après consultation du CSE) «tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail» est étendue à tous les salariés pour les années 2022 et 2023. Elle n'est plus réservée aux salariés dont le domicile au lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service de transport collectif régulier, ni au caractère indispensable de l'utilisation d'un véhicule personnel en raison d'horaires de travail particuliers. Cette prime «transport» se cumule désormais avec l'abonnement aux transports publics en commun.

Enfin, **concernant le «forfait mobilités durables»**, qui permet à l'employeur de prendre en charge de façon facultative tout ou partie des frais de déplacement des salariés entre le domicile et le lieu de travail réalisés à l'aide de moyens de transport dits «à mobilité douce», tels que le vélo à pédalage assisté, le covoiturage et autres services de mobilité partagée, il bénéficie d'une exonération sociale et fiscale dans la limite de 500 € par an (dont 200 € au maximum pour les frais de carburant), augmenté à 600 € en cas de cumul avec la prise en charge obligatoire des frais de transports collectifs.

Pour 2022 et 2023, le plafond du «forfait mobilités durables» est porté à 700 € par an (dont 400 € maximum au titre des frais de carburant). En cas de cumul du «forfait mobilités durables» avec la prise en charge de l'abonnement aux transports publics, le plafond est porté de 600 à 800 € par an

- Les mesures incitant les Branches à négocier sur les salaires

Rappelons au préalable, que les pouvoirs publics ont entrepris dès 2014 un vaste chantier visant à restructurer les branches professionnelles, afin de réduire leur nombre et simplifier le paysage conventionnel.

Parmi les critères autorisant le ministère du Travail à procéder à une fusion dite administrative des champs conventionnels, figure celui de la «faiblesse de l'activité conventionnelle» (que ce soit en termes de nombre d'accords collectifs signés ou de thèmes de négociations couverts).

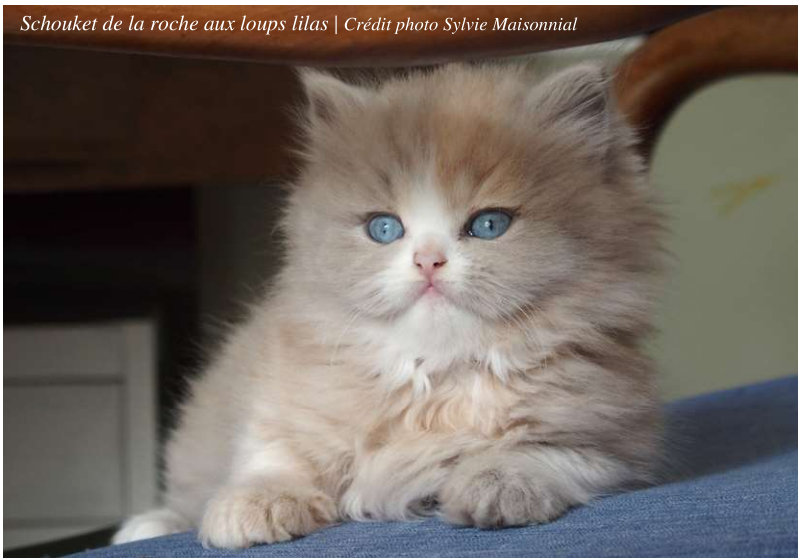
Pour inciter les branches à tenir compte des revalorisations du SMIC et mettre régulièrement à jour leurs grilles de salaires minima, la loi du 16 aout 2022 précise que, la faiblesse du nombre d'accords ou d'avenants garantissant les minima conventionnels des salariés les moins qualifiés, au moins au niveau du SMIC, devient un élément caractérisant la faiblesse de l'activité conventionnelle.

La loi réduit par ailleurs de 3 mois à 45 jours le délai dont dispose la partie patronale pour engager des négociations salariales de branche lorsque les minima conventionnels des salariés sans qualification sont inférieurs au SMIC, avant que la négociation soit engagée, le cas échéant, à l'initiative d'une organisation syndicale (art.L.2241-10 du code du travail).

Enfin, pour faciliter l'application des accords ou avenants relatifs aux salaires minima conventionnels, les délais d'extension sont revus à la baisse. La durée de la procédure sera fixée par décret dans la limite de 2 mois.

Soulignons, que dans la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, le dernier accord de salaires signé le 1er juin 2022 étendu prévoit des montants des salaires conventionnels minimum supérieurs au SMIC valeur 01/08/2022.

De nouvelles négociations salariales seront engagées au sein de la Branche pour 2023.



Schouket de la roche aux loups lilas | Crédit photo Sylvie Maisonnial

STAGES DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Les conditions de stage d'un jeune de moins de 18 ans, voire moins de 16 ans, sont variables.

Il faut savoir, que les entreprises peuvent accueillir des élèves mineurs de moins de 16 ans, pour différents types d'accueil, notamment les stages. L'élève reste cependant sous statut scolaire pendant la période où il est accueilli dans l'entreprise, c'est-à-dire soumis au règlement intérieur de leur établissement.

1er cas : Visite d'information

Un établissement d'enseignement scolaire peut organiser des visites d'information pour ses élèves quels que soient leur âge et leur classe, dans le cadre de l'éducation à l'orientation.

Les visites ne doivent pas excéder 2 jours consécutifs et sont soumises à des conditions strictes. Par exemple, un élève ne peut ni accéder aux machines, ni procéder à des manipulations sur celles-ci.

Nota : la visite médicale n'est pas nécessaire pour une visite d'information.

Convention d'accueil obligatoire
Le chef d'établissement scolaire doit signer une convention avec le responsable de l'entreprise.

Cette convention précise notamment :

- Les objectifs pédagogiques,
- Les élèves concerné(s),
- L'organisation prévue (calendrier, nature des tâches confiées, conditions d'encadrement, suivi),
- La prise en charge, éventuelle, des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance.

Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des élèves qui lui sont confiés.

Assurance
Les conditions de l'assurance sont les mêmes que pour une sortie scolaire.

2e cas : Séquence d'observation au collège et au lycée

La séquence d'observation est obligatoire pour les élèves de 3e (stage de 3e). Sa durée maximum est d'1 semaine. Elle permet aux élèves de préparer leur projet d'orientation.

Ces séquences peuvent également être proposées, dans certains cas, aux élèves de 4e et aux lycéens. Elles ne dispensent pas de la séquence obligatoire, mais s'y ajoutent.

L'élève peut, sous le contrôle de son tuteur, participer à des activités sans pouvoir accéder aux machines et aux produits.

Il n'est pas rémunéré, mais une gratification peut lui être versée.

Nota : la visite médicale n'est pas nécessaire pour une séquence d'observation. Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Convention d'accueil obligatoire

Le chef d'établissement scolaire doit signer une convention avec le responsable de l'entreprise, ainsi que l'élève s'il s'agit d'un stage individuel.

Cette convention précise notamment :

- Les objectifs pédagogiques,
- L'élève ou les élèves concerné(s),
- L'organisation prévue (calendrier, nature des tâches confiées, conditions d'encadrement, suivi),
- La prise en charge, éventuelle, des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance.

Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des élèves qui lui sont confiés.

Assurance
Le chef d'établissement doit avoir une assurance couvrant la responsabilité de l'élève (pour les dommages qu'il pourrait causer en milieu professionnel).

3e cas : Stage d'initiation en milieu professionnel

Les stages sont réservés aux élèves de plus de 14 ans.

Ils sont organisés uniquement pour des élèves dont le programme d'enseignement prévoit un temps de formation professionnelle.

Chaque élève est suivi individuellement par un enseignant et un tuteur, membre de l'organisation d'accueil.

Ils permettent de découvrir différents milieux professionnels.

Ces stages s'adressent notamment à l'élève scolarisé en classe d'initiation préprofessionnelle en alternance (Clipa) ou en classe préparatoire à l'apprentissage.

L'élève peut y effectuer des activités, et, sous surveillance, des travaux légers autorisés aux mineurs par le code du travail.

En revanche, il ne peut pas accéder aux machines et produits interdits aux mineurs.

Les dispositions du code du travail relatives notamment à la durée du travail, à la sécurité doivent être strictement respectées.

Convention d'accueil obligatoire
Le chef d'établissement scolaire doit signer une convention avec le responsable de l'entreprise, ainsi que l'élève.

Cette convention précise, notamment :

- Les objectifs pédagogiques,
- L'élève ou les élèves concerné(s),
- L'organisation prévue (calendrier, nature des tâches confiées, conditions d'encadrement, suivi),
- La prise en charge, éventuelle, des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance.

Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des élèves qui lui sont confiés.

Assurance
Le chef d'établissement doit avoir une assurance couvrant la responsabilité de l'élève (pour les dommages qu'il pourrait causer en milieu professionnel).

4e cas : Stage d'application en milieu professionnel

Les stages sont réservés aux élèves de plus de 14 ans.

Ils sont organisés uniquement pour des élèves dont le programme d'enseignement prévoit un temps de formation professionnelle.

Chaque élève est suivi individuellement par un enseignant et un tuteur, membre de l'organisation d'accueil

Il permet de mettre en pratique dans le milieu professionnel les savoirs et savoir-faire acquis pendant la scolarité.

Il concerne notamment l'élève de 4e ou 3e des sections d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) et des établissements régionaux d'enseignement adapté (Érea).

L'élève peut accéder à des machines et des produits nécessaires à sa formation, sauf ceux interdits aux mineurs par le code du travail.

Les dispositions du code du travail relatives notamment à la durée du travail, à la sécurité doivent être strictement respectées.

Convention d'accueil obligatoire
Le chef d'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des élèves qui lui sont confiés.

Visite médicale
Un élève susceptible de travailler sur des machines lors du stage doit obligatoirement passer au préalable une visite médicale.

Assurance
Le chef d'établissement doit avoir une assurance couvrant la responsabilité de l'élève (pour les dommages qu'il pourrait causer en milieu professionnel).

Source : Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

DUERP

Vous accueillez un(e) stagiaire, un(e) apprenti(e), un(e) saisonnier (e), un(e) salarié(e) vous avez l'obligation de mettre en place le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

La loi santé au travail publiée en 2021 renforce les obligations existantes et va imposer progressivement de nouvelles obligations.

Depuis le 31 mars 2022, le Document Unique doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés (y compris, stagiaires, apprentis, saisonniers) ainsi que la liste des actions de prévention mises en place ou à mettre en place pour y remédier.

En 2024, le DUERP devra être dématérialisé et envoyé aux services de santé du département dont vous dépendez. Le SNPCC propose déjà à ses adhérents un modèle, nous travaillons également à la mise en place de cette dématérialisation…

Ne jetez rien ! Désormais vous devez archiver durant 40 ans votre DUERP, et avec toutes ses versions successives.

Le DUERP doit être mis à jour régulièrement, c'est ainsi que le SNPCC vous avait fait part des modifications à faire durant la COVID-19.

Besoin d'aide ? snpcc@snpcc.com

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche

Collège "EMPLOYEURS"
Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
Secteur 1 de la branche
PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familier
Secteur 2 de la branche

Collège "SALARIES"
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex