

édito

Édito

**La rentrée coté CSE :
des lois en cascade**
p. 1

Actualités
p. 1

**Loi Santé : références
et principales mesures**
p. 2 et 3

**Loi climat et
résilience : des
prérogatives à
organiser**
p. 4 et 5

**Lois du 16 août 2022
(LFR et pouvoir
d'achat) : les
principales mesures
pour les salariés**
p. 6 et 7

Autres

**Mise en application
de la loi Warsmann
Etude DARES sur le
passage au CSE en
2020**
p. 7

AEPACT
Expert SSCT habilité
Organisme de formation
agréé formation SSCT

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
contat@aepact.com

La rentrée coté CSE : des lois en cascade

Et tout d'abord, le projet de loi mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 a été définitivement adopté et validé par le Conseil constitutionnel et le texte publié au Journal officiel le 30 juillet 2022. Cette loi met fin à l'état d'urgence sanitaire et au régime de gestion de la crise sanitaire, mais instaure un mécanisme de protection sanitaire aux frontières (en cas de nouveau variant) et institue une procédure permettant la réintégration des personnels de santé non vaccinés.

La loi Santé est entrée en application depuis le 31 mars 2022 ; au niveau des prérogatives du CSE, elle les associe davantage à l'évaluation des risques (EVREP) et introduit la consultation sur le DUERP. De plus, au plus tard le 1^{er} octobre 2022, les entreprises devront remettre à chaque salarié leur passeport de prévention, créé par la loi, et qui doit documenter toutes les formations suivies en matière de santé et de sécurité au travail.

Sur le front environnemental, la loi Climat et résilience intègre de nouvelles prérogatives pour le CSE et fait des enjeux de la transition écologique un nouveau sujet du dialogue social. Les récentes déclarations du gouvernement (« fin de l'abondance », demande aux entreprises de réduire leur consommation énergétique de 10 % dans les prochaines semaines via la mise en place d'un plan d'entreprise de sobriété énergétique face au risque de pénurie) doivent conduire à des actions qui devront associer les IRP, notamment s'il est demandé aux entreprises de ne pas dépasser une température de 19°C dans les locaux de travail cet hiver (ce point est détaillé plus loin). Concernant la loi Climat, le Code du travail est modifié, et permet notamment aux membres du CSE et aux délégués syndicaux d'intégrer les enjeux environnementaux à leur formation légale.

Le 16 août dernier était publiée la loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 qui, coté salariés, prévoit notamment la monétisation des jours de RTT, la prolongation jusqu'au 31 janvier 2023 du chômage partiel pour les salariés vulnérables face au Covid-19 ; des aides aux ménages sont également prévues pour faire face à la forte hausse du prix de l'énergie, notamment : doublement en 2022 et 2023 du plafond d'exonération de la prime carburant versée par les employeurs, cumul possible de l'indemnité carburant avec la prise en charge d'un abonnement transport collectif, incitation fiscale et sociale pour la prise en charge des abonnements de transport des salariés jusqu'à 75% de leur coût, La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat introduit des mesures complémentaires.

Nous vous rappelons dans cette lettre les principaux points de ces lois qui relèvent des prérogatives du CSE et des OS.

Actualités

Activités sociales du CSE : augmentation du plafond d'exonération de l'aide financière du CSE (article D. 7233-8) pour des prestations de services à la personne. Un arrêté du 9 août 2022 revalorise le plafond d'exonération de l'aide financière qu'un CSE peut apporter aux salariés ayant recours à des services à la personne. Ces aides (Cesu ou aide financière directe) sont exonérées de charges sociales (article L. 7233-4). Le montant maximum est fixé à 2.265 euros par an et par salarié à compter du 1er janvier 2022 contre 1.830 euros actuellement.

Référent sobriété : la première ministre vient de demander que chaque entreprise désigne un « référent sobriété » et élabore en septembre un plan de sobriété. Le CSE devra, selon nous, être associé, via une consultation, sur ce plan, et pouvoir désigner un référent à côté de celui désigné par l'employeur.

Loi Santé, références et principales mesures

Références :

- Loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » qui transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail,
- Décret du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise,
- Décret du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle,
- Décret du 18 mars 2022 relatif au DUERP modifiant les modalités d'élaboration, de conservation et de mise à disposition des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des élus CSE et les prises en charge par les OPCO (opérateurs de compétences),
- Décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle des services de prévention et de santé au travail interentreprises,
- Décret du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Tous les élus bénéficient d'une formation SSCT prise en charge par l'employeur même si une CSSCT est mise en place : formation SSCT premier mandat de 5 jours pour tous ; lors du renouvellement de mandat, elle est de 3 jours pour tous les membres du CSE, et de 5 jours pour les membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés. Rappelons que le CSE peut choisir son organisme agréé pour lui dispenser sa formation.

DUERP, contribution du CSE à l'EVREP et consultation :

- Le CSE, via sa CSSCT lorsqu'il en dispose d'une, doit être associé à l'évaluation des risques et cela concerne la méthodologie d'évaluation (définition des UT, méthode de cotation, codification, mesures existants, actions à mettre en œuvre...), ainsi que le formalisme du document. Une fois le document mis à jour, il est soumis à la consultation annuelle du CSE : **toutes les remarques portées par le CSE et non prises en compte par l'employeur devront y figurer**. En cas de CSE d'établissement, la consultation a lieu dans chaque CSE : aussi nous conseillons que les différents avis soient transmis au CSE Central en vue d'une consultation globale (à organiser et à intégrer dans le règlement intérieur du CSE). **Selon nous, la consultation sur le DUERP pourrait être intégrée à la consultation annuelle sur les conditions de travail qui donne lieu à la remise du PAPRIACT et du bilan annuel HSCT.**
- **Accès élargi au DUERP** : l'employeur devra tenir le DUERP à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur pendant leur période d'activité dans l'entreprise. Le décret rappelle que le DUERP et ses versions antérieures devront être tenus à disposition pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration (conservation externalisée). L'accès du DUERP est élargi à l'ensemble des professionnels de santé au travail (SPST), aux IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), au regard de leurs attributions.
- Les entreprises de moins de 11 salariés n'auront plus à mettre à jour leur DUERP chaque année. Elles devront le mettre à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » et « lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : le PAPRIACT n'est plus obligatoire ; la liste des actions de prévention étant intégrée au DUERP. Par contre, **le PAPRIACT est renforcé dans les entreprises > à 50 salariés : obligation de préciser des indicateurs de résultat, l'identification des ressources mobilisées et un calendrier de mise en œuvre. Selon nous, le PAPRIACT ne vise pas seulement les actions liées aux risques et comprend celles liées à l'amélioration des conditions de travail.**
- Rappelons que, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit remettre le PAPRIACT et le bilan annuel HSCT de l'entreprise (art. L.2312-26 ; cette consultation donne droit au CSE de recourir à son expert). Lorsqu'il y a un CSE C et des CSE E, cette consultation annuelle peut avoir lieu au niveau du CSE C mais aussi des CSE E : au niveau du CSE C, il convient de lui remettre l'ensemble des bilans annuels et PAPRIACT de chaque établissement (qui souvent donnent lieu à consultation dans chaque CSE E) et les avis de ces derniers sur ces documents. **Cette consultation doit permettre d'analyser la politique de prévention des risques et les documents obligatoires s'y rapportant comme le (s) DUERP : aussi, il est nécessaire de planifier l'agenda social des consultations et leur articulation entre CSE E et CSE C.** Notons qu'un arrêt de la Cour de Cassation du 16 février 2022 a confirmé que, dès lors que le CSE d'établissement doit être consulté sur les mesures d'adaptation (L.2316-20) dans le cadre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, il est en droit de se faire assister par un expert-comptable (L.2316-21) ; **droit à consultation et droit à l'expertise sont ainsi liés.**

Création du passeport individuel de prévention

- Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport (**mis en place au plus tard le 1^{er} octobre 2022**) qui est un document individuel relatif au salarié et non à l'employeur : la finalité principale est de constater et de tracer que chaque salarié a suivi une formation en Santé et Sécurité du Travail suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail. Le passeport doit ainsi recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail. Le salarié peut également inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. Les organismes de formation renseignent aussi le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

SPST (services de prévention et de santé au travail, ex service de santé au travail)

- **Des missions étendues** : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...
- **Les SPST feront l'objet d'une certification** (décret du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises) ; le cahier des charges est fixé par un arrêté à paraître.
- À compter du 31 mars 2022, la **visite médicale de mi-carrière** (qui vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis) pourra être organisée à la date prévue par l'accord de branche, ou à défaut, dans l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié ; elle peut être effectuée conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée ; ou dès leur retour à l'emploi, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche, ou à défaut âgés d'au moins 45 ans. **Le CSE doit pouvoir vérifier la mise en place de cette visite et le nombre de salariés concernés.**
- **Visite préalable au départ à la retraite des salariés en SIR** : le décret du 9 août 2021 a précisé que la visite préalable au départ à la retraite des salariés en SIR (article L.4624-2-1 du Code du travail) est applicable à compter du 1^{er} octobre 2021. **Le CSE doit pouvoir connaître le nombre de salariés en SIR, leur âge et le nombre de salariés ayant fait leur demande de leur départ à la retraite.**
- **Le suivi en santé au travail est étendu aux intérimaires, aux salariés des entreprises sous-traitantes ou prestataires comme aux travailleurs indépendants.**

La prévention du Harcèlement sexuel et agissements sexistes renforcée, une définition étendue dans le Code du travail :

- Aux propos et comportements à connotation sexiste.
- Aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
- À de tels propos ou comportements, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- Contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.
- Pour se mettre en conformité, l'employeur devra mettre à jour son règlement intérieur (RI) qui doit comporter des dispositions actualisées sur le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes.
- Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention relatives au harcèlement sexuel et au sexisme pour sensibiliser et former les salariés, et de désigner des référents soit parmi les élus du Comité social et économique (CSE), soit parmi les salariés. Cette définition étendue doit être portée à la connaissance du CSE et des salariés (mise à jour du RI).

La négociation Égalité professionnelle - QVT étendue à la Qualité des conditions de travail

- Aux 8 thèmes de négociation prévus à l'article L. 2242-17, la loi ajoute qu'elle pourra porter sur « la qualité des conditions de travail notamment sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ». **Le nom de cette négociation annuelle devient "Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail"**. Ce thème demeure optionnel et non ajouté à la liste des 8 thèmes.
- Rappelons que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Code du travail permet au CSE de recourir aux services d'un expert habilité (pour accompagner les OS) « en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ». AEPACT s'adjoint les compétences de son partenaire Ekitéo Expertise pour vous accompagner dans cette négociation.

Loi Climat et résilience : des prérogatives à organiser

La formation des membres du CSE et des DS, prérequis pour exercer ces nouvelles prérogatives :

- L'article 41 renomme le « congé de formation économique, sociale et syndicale » de l'Art. L. 2145-5 en « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». Cette formation pourra désormais porter sur « des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité des entreprises ». De même, le congé de formation économique ouvert aux nouveaux titulaires du CSE prévu à l'Art. L. 2315-63 est modifié et peut intégrer les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Les enjeux et impacts environnementaux intégrés aux consultations récurrentes et ponctuelles du CSE :

- L'Art. L. 2312-8 intègre la dimension environnementale des décisions soumises à la consultation du CSE dans le cadre de ses attributions générales : **« le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »**. Cela concerne les CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés. Aux cours des **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- **La BDES** est renommée Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (Art. L 2312-18). Un nouveau thème, intitulé **« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »**, vient s'ajouter aux thèmes existants de la BDES conventionnelle, c'est-à-dire par accord (Art. L 2312-21) et de la BDES supplétive, c'est-à-dire en l'absence d'accord (Art. L 2312-23 et 2312-36).
- L'art. L. 2242-20 intègre **les enjeux de la transition écologique lors des négociations d'entreprise sur la GPEC** : « 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, etc. ».

Quels indicateurs suivre, quels documents demandés ? Comment les analyser ? Votre entreprise est-elle ISO 26000 ? Est-elle soumise à l'Audit énergétique, au BEGES, à la DPEF ? Au niveau SSCT, comment vérifier la qualité des bâtiments et locaux de travail, des matériaux utilisés dans les aménagements des espaces de travail, des équipements et systèmes de chauffage et de climatisation, des outils de travail, ... ?



Prenez conseil : nous proposons des conférences sur mesure avec notre partenaire Ekitéo Expertise

Face au risque de pénurie et à l'envolée du prix des carburants dans un contexte d'accélération du changement climatique et de conflit ukrainien, la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative 2022 proposent certaines mesures qui s'entrechoquent avec la transition écologique. Enfin, les récentes déclarations du gouvernement sur la fin de l'abondance et la demande faite aux entreprises d'établir un plan de sobriété énergétique sont un accélérateur des changements comportementaux. **Le Président du Medef a évoqué la piste de limiter à 19 °C maximum les températures dans les bureaux des entreprises cet hiver. « Il y a ce projet de mettre tous les locaux industriels, les bureaux à 19 °C cet hiver. Ça ne pose pas de problème particulier. Ça permettra des réductions [...]. Je pense que c'est acceptable pour tout le monde », a-t-il déclaré.**

- **Le rapport de Terra Nova paru le 23 août 2022 intitulé « Comment donner l'impulsion pour une sobriété collective, efficace et aller au-delà des symboles ? »** propose 14 mesures pour favoriser la sobriété individuelle et collective. La mesure 1 « Baisser nos consommations d'énergie : de la différence entre rationnement, efficacité et sobriété » propose notamment la limitation de la température à 19°C dans les bâtiments publics, avec recommandation d'en faire autant pour les particuliers : **« Concernant le chauffage ou la climatisation des bâtiments, de nombreuses dispositions existent également dans le code de l'énergie. Ainsi, pour les locaux à usage d'habitation, d'enseignement, de bureaux ou recevant du public et dans tous autres locaux, les limites supérieures de chauffage sont fixées à 19°C. En cas d'inoccupation pendant 24 à 48h, cette température tombe à 16°C et à 8°C si la durée d'inoccupation excède 48h. Pour la climatisation, le même type de réglementation limite à 26°C la température maximale de refroidissement. Quiconque a un jour eu froid en entrant dans un grand espace en plein été peut constater que cette obligation est peu appliquée, y compris dans les bâtiments publics. S'il s'avère complexe et intrusif d'appliquer ce genre de réglementation dans l'habitat privé, l'Etat et les collectivités territoriales doivent faire appliquer ces mesures réglementaires (qui n'exigent aucun investissement) à l'ensemble de leurs bâtiments. Il sera ensuite nécessaire de l'étendre aux bureaux et aux espaces commerciaux. Des campagnes de sensibilisation des gestionnaires techniques de bâtiment (GTB) et des sanctions progressives pourraient être mises en œuvre pour amorcer l'élan de sobriété. Un appel aux particuliers et aux copropriétés serait ainsi d'autant plus crédible et probablement suivi avec les grandes enseignes et l'Etat qui montrent l'exemple »**.

Sobriété énergétique dans les bureaux : rappel concernant les ambiances thermiques de travail :

- Tout d'abord, le **Code du Travail ne définit aucune valeur limite de température dans les locaux de travail**, mais impose uniquement aux employeurs de veiller au renouvellement régulier d'air neuf dans les locaux fermés. Il l'oblige également à éviter les élévations exagérées de température, sans donner de valeur ni imposer les moyens à utiliser pour rafraîchir l'air (art. R. 4222-1 du Code du Travail). Le Code du travail indique **l'obligation de chauffer les locaux fermés afin de maintenir une température convenable : Article R4223-13**, «*les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide. Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère* ».
- Pour définir des niveaux de température ne portant pas atteinte à la santé et n'exposant pas des salariés à des risques, on peut s'appuyer sur des normes et recommandations qui prennent en considération la nature de l'activité et les conditions de travail en distinguant activité sédentaire dans un bureau et activité physique plus ou moins soutenue dans un atelier : **la norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique recommande les seuils suivants** :
 - De 20 à 22 °C dans des bureaux.
 - De 16 à 18 °C dans des ateliers avec une activité physique moyenne.
 - De 14 à 16 °C dans les ateliers pour une activité physique soutenue.
- La température « convenable », et son ressenti, sont également liés au taux d'hygrométrie, soumis aux conditions environnementales : un temps anticyclonique hivernal extérieur très sec accentue la sécheresse de l'air intérieur et génère un inconfort, sécheresse qui peut être accentuée par le système de climatisation réversible qui régule la température des locaux et fait chuter le taux d'humidité de l'air. Les conditions météorologiques interviennent ainsi dans les préconisations en matière de température : Il est recommandé en hiver de ne pas trop chauffer les espaces (températures idéales comprises entre 20 et 21°C) afin de limiter les écarts de températures lorsque les salariés entrent et sortent des locaux, et d'avoir une température adaptée aux types vestimentaires saisonniers. **De plus, des facteurs physiologiques individuels interviennent dans le ressenti des salariés.**
- **Enfin, dans le cadre d'une activité tertiaire sédentaire (travail sur écran prolongé), la proposition du Medef et de Terra Nova d'une température maximale à 19 degrés cet hiver ne pourrait être considérée, selon nous, comme une température convenable de confort thermique.**
- Rappelons également les risques liés au travail dans des environnements marqués par des températures extrêmes (travail dans le froid intense comme dans l'agroalimentaire ou sous de fortes chaleurs (métallurgie, BTP) qui nécessitent des mesures de prévention et de protection. De nombreux métiers obligent les salariés à travailler sous des températures contraignantes, froides ou chaudes, sans valeurs limites d'exposition réglementaires). Le froid intense, comme la forte chaleur, entraînent néanmoins des impacts plus ou moins marqués sur la santé, accentués par les facteurs cliniques propres à chaque salarié.

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat met en avant un dispositif pour la souveraineté énergétique. Des mesures d'urgence pour assurer la sécurité d'approvisionnement en énergie dès l'automne 2022 sont prévues, notamment :

- Une trajectoire annuelle de remplissage et un objectif minimal de remplissage des infrastructures de stockage pour mieux maîtriser la gestion des stocks de gaz naturel.
- La réquisition des centrales à gaz par le ministre chargé de l'énergie, et ce pendant 4 ans maximum, pour que ces centrales fonctionnent uniquement lorsque cela est nécessaire à la sauvegarde du système électrique.
- L'accélération de l'installation d'un terminal méthanier flottant au large du Havre, grâce à des dérogations aux règles environnementales.
- L'organisation du délestage.
- La possibilité de maintenir ou de réactiver, via le rehaussement du plafond des émissions de gaz à effet de serre, les deux dernières centrales à charbon, celle de Cordemais (Loire-Atlantique) encore en activité et celle de Saint-Avold (Moselle) qui a fermé en mars 2022 et qui pourrait redémarrer provisoirement. **Cette dernière mesure démontre le conflit qui existe aujourd'hui entre le risque de pénurie et l'accélération de la transition énergétique via des alternatives « propres ».**

Lois du 16 août 2022 (LFR et pouvoir d'achat) : les principales mesures pour les salariés

Heures supplémentaires/RTT :

- Déduction forfaitaire de cotisations patronales étendue aux entreprises de 20 à 250 salariés : jusqu'à maintenant, seules les entreprises de moins de 20 salariés pouvaient bénéficier d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires effectuées ainsi que pour les jours travaillés au-delà de 218 jours pour les salariés en forfait jours. A compter du 1er octobre 2022, les entreprises d'au moins 20 salariés et de moins de 250 salariés, pourront également bénéficier de cette déduction forfaitaire des cotisations patronales pour toute heure supplémentaire effectuée à compter du 1er octobre 2022, à hauteur d'un montant qui sera fixé par décret, et chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà de 218 jours. La déduction forfaitaire est égale à sept fois le montant qui sera fixé par décret pour les heures supplémentaires.
- La LFR permet la monétisation des jours de RTT jusqu'en 2025 : jours acquis du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025. La monétisation doit être demandée par le salarié et accordée par l'employeur. Les sommes issues de la monétisation des RTT obéissent au même régime fiscal et social que celui des heures supplémentaires. Un salarié pourrait ainsi renoncer à l'ensemble de ses jours RTT.
- **Rémunération des jours de RTT monétisés** : les journées ou demi-journées monétisées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise (taux fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche ; il ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, c'est le taux de majoration légal de 25 % qui s'applique). Le régime social et fiscal de la rémunération majorée versée dans le cadre du dispositif bénéficie, selon les mêmes conditions que les heures supplémentaires de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- La LFR 2022 relève le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires et complémentaires à 7 500 euros au lieu de 5 000 euros.

Prime Macron

- Initiée en 2019, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime Macron) est pérennisée et rebaptisée "prime de partage de la valeur". La loi pouvoir d'achat l'exonère de toute cotisation sociale, tant côté salarié qu'employeur, dans la limite d'un plafond de 3 000 euros, et de 6 000 si un accord d'intéressement a été conclu dans l'entreprise. Une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS est accordée sur les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 au bénéfice des salariés ayant perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur du Smic au cours des 12 mois précédents le versement des primes. Ces exonérations ne s'appliquent que sous la limite du plafond de 3 000 et 6 000 euros.

Titres restaurant

- La loi pouvoir d'achat assouplit l'utilisation des titres restaurants. Jusqu'au 31 décembre 2023, ils pourront servir à régler tout produit alimentaire, directement consommable ou non. La LFR 2022 relève leurs limites d'exonération fiscale et sociale dès le 1er septembre 2022. Cette limite s'élève à 5,92 euros pour les titres-restaurant émis du 1er septembre au 31 décembre 2022 (au lieu de 5,69 euros depuis le début de l'année). Soit +4 %.

Intéressement

- La loi pouvoir d'achat crée un nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale. Cette possibilité exceptionnelle et temporaire permet de réaliser l'achat d'un bien ou d'une prestation de service. Cette mesure est en vigueur depuis le 18 août 2022 et d'ici le 16 octobre 2022, l'employeur doit en informer les salariés. La demande de déblocage, qui peut être présentée jusqu'au 31 décembre 2022, ne peut être faite qu'en une seule fois dans la limite d'un plafond de 10 000 euros net de prélèvements sociaux.
- Par ailleurs, la mise en place unilatérale de l'intéressement est élargie aux entreprises de moins de 50 salariés. La durée maximale d'un régime d'intéressement est portée à cinq ans.

Activité partielle

- La LFR 2022 prévoit une prolongation de l'activité partielle pour les salariés vulnérables qui doit entrer en vigueur le 31 janvier 2023 au plus tard. En transition, un projet de décret prévoit un reste à charge plus important pour les employeurs. L'allocation partielle que l'employeur percevait pour ces salariés devrait, en effet, passer de 70 % à 60 % de leur rémunération antérieure brute dans la limite d'un plafond de 4,5 fois le Smic horaire et d'un plancher fixé à 8,76 euros (montant équivalent au Smic horaire net à partir du 1er août 2022).

Transports / Mobilités durables

- La LFR 2022 améliore et assouplit le régime fiscal et social de la prime de transport et du forfait "mobilités durables".
- Cumul possible du forfait mobilité durable avec un abonnement de transports (limite de 800 euros contre 600 aujourd'hui).
- Conditions d'accès au "bonus vélo" versé par l'État assouplies jusqu'à fin 2022 pour l'achat d'un vélo électrique.
- Avantage fiscal pour les dépenses de covoiturage.
- Rappelons qu'un employeur a été condamné à prendre en charge les frais de transport des salariés qui ont déménagé en province pendant la crise sanitaire (Tribunal judiciaire de Paris, jugement du 5 juillet 2022 qui ordonne à l'entreprise de rembourser les frais de transport qu'elle avait refusé de prendre en charge au motif que le domicile des salariés - qui avaient déménagé pendant la crise sanitaire - était trop éloigné du lieu de travail).

Autres : mise en œuvre de la loi Warsmann

Protection lanceurs d'alerte

- La loi Warsmann, promulguée le 21 mars 2022, sur la protection des lanceurs d'alerte prévoit d'inscrire, **avant le 1er septembre 2022**, une nouvelle clause dans le règlement intérieur précisant l'existence du dispositif ad hoc. **Ce qui implique une consultation des représentants du personnel et le respect des formalités afférentes à toute mise à jour du règlement intérieur.**
- Rappelons que cette loi a fait évoluer la définition du lanceur d'alerte en étendant le champ d'application du droit d'alerte : un lanceur d'alerte se définit comme "une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace, un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation ou d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral ou d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement" (*article 1 de la loi du 21 mars 2022*).
- Une protection élargie : la loi du 21 mars 2022 étend le régime de protection du lanceur d'alerte à son entourage, notamment aux "facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation" (les associations et organisations syndicales) (*article 2 de la loi du 21 mars 2022*). Cette extension concerne également les proches ou collègues du lanceur d'alerte ainsi que les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel (*article 2 de la loi du 21 mars 2022*).
- **Procédure de signalement** : la priorité au signalement interne est supprimée, mais les entreprises de plus de 50 salariés ont toujours l'obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes, après consultation du CSE. Les modalités d'application de ces procédures internes doivent être précisées par décret. L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte doit être intégré dans le règlement intérieur (RI) avant le 1er septembre 2022, ce qui implique une consultation du CSE, et le respect des formalités liées à toute mise à jour du RI.
- Enfin, la loi renforce significativement la protection des lanceurs d'alerte. S'agissant de la responsabilité des lanceurs d'alerte, ces derniers ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique ; y compris au niveau pénal lorsqu'ils soustraient, détournent ou recèlent des documents ou autre support contenant les informations dont ils auraient eu connaissance de manière licite et qu'ils signalent ou divulguent ces informations dans les conditions prévues en la matière (*article 122-9 du code pénal*). Cette immunité couvre également leurs éventuels complices.

Etude DARES sur le passage au CSE en 2020

- Baisse du nombre d'entreprises couvertes par une IRP et un délégué syndical et baisse de la négociation collective (en lien avec l'application directe des accords de branche) : seules 9,3% des entreprises (54% des salariés) déclarent la présence d'un Délégué syndical. Un retard dans le passage au CSE au 1^{er} janvier 2020 a été constaté.
- 1,2% des entreprises sont couvertes par des Représentants de proximité contre 33,7% par des DP avant 2020.
- Au niveau santé au travail : avec la suppression des CHSCT, seuls 47,6% des salariés sont couverts par une « instance » dédiée contre 60% auparavant. 79,4% des entreprises d'au moins 300 salariés disposent d'une CSSCT contre 92,4% auparavant (dotées d'un CHSCT).
- Compte tenu de la crise sanitaire, cette étude devrait être plus significative à partir de 2021.