

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email,
[suivez ce lien](#)



Lettre d'Info Social n°84

novembre 2022

AU SOMMAIRE :

- I 01 | Brève(s) du mois
- I 02 | Dossier du mois :
Avantage en nature repas
- I 03 | Les chèques culture
- I 04 | Arrêt de travail des professionnels de santé :
désormais un support unique
- I 05 | Prime Partage de Valeur
- I 06 | Rachat de RTT

I 01 | Brève(s) du mois

► **Règlement intérieur** : N'oubliez pas de le mettre à jour ! Depuis le 1er septembre 2022, votre règlement intérieur doit rappeler la protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte. Cela ne concerne que les entreprises employant au moins 50 salariés.

→ **Plus d'info** : [Lanceur d'alerte, mise à jour de votre règlement intérieur](#)

► **Taux modulé des cotisations chômage** : C'est parti ! Les entreprises entrant dans les secteurs concernés par la modulation du taux des contributions d'assurance chômage ont reçu ces dernières semaines un courrier de la part de l'URSSAF. Celui-ci précise notamment le nouveau taux qu'il faudra appliquer.

► **Déblocage anticipé de l'épargne salariale** : Comme cela avait été annoncé, un « questions réponses » a été publié par le ministère du Travail.

→ **Plus d'info** : [Intéressement et participation : le déblocage exceptionnel des sommes \(...\)](#).

► **Heures supplémentaires** : Depuis le 1er octobre 2022, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et moins de 2 350 salariés, les heures supplémentaires bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales (à noter que cette déduction existe déjà pour les entreprises de moins de 20 salariés et qu'elle s'élève à 1,50 € par heure).



I 02 | Dossier du mois

◆ **Avantage en nature repas**

Nous abordons ce mois-ci les avantages en nature de type repas.

Rappelons que lorsqu'un employeur propose ou fournit un bien à titre gratuit ou à un prix inférieur à la valeur réelle, ce bien est soumis à cotisation. Il est donc considéré comme un avantage en nature.

Dans le cas des avantages en nature « nourriture », l'avantage est calculé sur un système de forfait.

⚠ Ne constitue pas un avantage en nature : un repas fourni par obligation professionnelle ou pris par nécessité de service, ainsi que le repas des salariés en déplacement professionnel, et pour lesquels les repas sont remboursés en intégralité.



Il existe **trois classes d'avantage en nature pour les repas** :

- *L'employeur fournit gratuitement ou paie le restaurant.*
- *L'employeur fournit un repas à prix modeste.*
- *L'employeur doit obligatoirement fournir le repas*

► **L'employeur fournit gratuitement ou paie le restaurant.**

Quand l'employeur donne gratuitement les repas ou paie directement le repas au restaurateur, l'avantage doit être évalué forfaitairement. Pour un repas, le forfait s'élève à 5 €. Sauf pour les salariés de restaurants, cafés, hôtels..., la valeur de l'avantage est évaluée selon un minimum garanti par repas.

Tableau minimum garanti :

	1 repas	2 repas
Montants au 01/01/2022	3,76 €	7,52 €
Montants au 01/05/2022	3,86 €	7,72 €
Montants au 01/08/2022	3,94 €	7,88 €

Il est cependant possible qu'une convention collective ou un accord salarial fasse augmenter l'évaluation du forfait. Dans ce cas-là, il est alors impératif d'utiliser ces chiffres pour la base de calcul.

Pour les dirigeants et les mandataires sociaux, l'avantage en nature peut être évalué au même titre que les salariés, c'est-à-dire avec l'évaluation forfaitaire.

Les dirigeants et les mandataires sociaux concernés :

- Les gérants minoritaires ou égalitaires des SARL ou SELARL
- Les présidents du conseil d'administration et les directeurs généraux et délégués
- Les dirigeants et présidents des SAS ou SELAS

► L'employeur fournit un repas à prix modeste.

L'employeur peut décider de fournir des repas à des prix réduits. Il peut demander, s'il le souhaite, une compensation financière de la part de son salarié.

Cette compensation peut prendre 2 formes :

- soit elle est retenue sur le salaire ;
- soit le salarié devra participer financièrement à l'acquisition du repas.

Le montant de l'avantage imposable est alors réduit de la part de compensation fournie par le salarié.

Si le salarié prend ses repas chez l'employeur et que sa participation financière est inférieure à l'évaluation forfaitaire, alors la différence entre les deux sera soumise à cotisation.

Cependant, si le salarié prend ses repas dans un restaurant d'entreprise* (ou cantine), 2 évaluations se distinguent :

- La participation est inférieure à 50 % (soit 2,50 €) de l'évaluation forfaitaire. Dans ce cas, la différence est soumise à cotisations.
- La participation est égale ou supérieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire. Dans ce cas, l'avantage en nature est négligé et ne sera donc pas intégré dans l'assiette des cotisations.

* pour être considéré comme restaurant d'entreprise, il faut que l'établissement bénéficie du taux réduit de la tva.

► L'employeur doit obligatoirement fournir le repas

Dans certains cas, la fourniture de repas dépend d'une obligation professionnelle ; en conséquence cela exclut le repas du calcul de l'assiette des cotisations.

Pour qu'ils puissent être exclus, les repas doivent être fournis aux personnels qui, par leurs missions, sont amenés à prendre leurs repas avec les personnes dont ils

ont la charge.

→ Spécificité conventionnelle :

Les conditions particulières de travail, les accords collectifs ou les usages peuvent imposer à l'employeur de nourrir gratuitement les salariés, en totalité ou en partie, dans l'établissement, pour le personnel des entreprises compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des hôtels-cafés-restaurants, de la restauration de collectivités, de la restauration rapide, des chaînes de cafétérias et assimilées et des casinos.

L'avantage en nature « nourriture » est évalué conformément aux dispositions du Code du travail. Dans ce secteur professionnel, l'avantage en nature repas est donc égal à une fois le minimum garanti par repas soit 3,94 € au 1er août 2022.

Les frais de repas liés aux déplacements professionnels qui sont remboursés par l'employeur ne sont pas considérés comme un avantage en nature. Ils sont considérés comme des frais professionnels et ne sont donc pas soumis aux cotisations sociales.

La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou qui sont pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est en conséquence pas réintégrée dans l'assiette de cotisations. Par conséquent, les repas fournis sont exclus de l'assiette des cotisations.

⚠ Point de vigilance : La détermination de l'avantage en nature repas doit être effectuée de manière précise. En cas de contrôle URSSAF, une évaluation erronée fera l'objet d'un redressement de cotisations qui, sur trois années, pourrait avoir une incidence financière importante.

Nos équipes sociales se tiennent à votre disposition pour vous aiguiller de façon optimale sur ce sujet.



Giverny, le village de Monet

I 03 | Les chèques culture

Dans un contexte économique difficile, le chèque culture est un dispositif qui permet de donner du pouvoir d'achat à vos salariés.

► **Qu'est-ce que le chèque culture ?**

Le chèque culture est destiné à l'achat de biens culturels, comme :

- place de spectacle, de concert, de cinéma ;
- billet de musée, exposition, parc de loisirs ;
- achat de livres, CD, DVD ;
- supports musicaux ou vidéo (CD audio, DVD, vidéo...).

⚠ Attention : le chèque culturel ne peut pas être échangé contre des équipements comme des lecteurs, des supports musicaux ou DVD, ni contre la prise en charge du coût d'abonnement internet, TV, ordinateurs, ...

► Pour qui ?

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, **tous les salariés doivent bénéficier des chèques culture, sans exception**, y compris les stagiaires. Il n'y a pas de différence entre les salariés de l'entreprise, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps complet ou à temps partiel et quelle que soit leur rémunération. Les travailleurs non-salariés et les présidents assimilés salariés ne peuvent pas bénéficier des chèques culture.

► Quelles sont les démarches pour les mettre en place ?

En tant que CSE ou chef d'entreprise de moins de 50 salariés, vous pouvez vous rapprocher d'une enseigne délivrant des chèques culture.

Contrairement aux chèques cadeaux qui obéissent à des règles imposées par l'URSSAF, vous avez la possibilité de distribuer des chèques culture à tout moment de l'année, sans limite de montant.

Ces chèques sont totalement exonérés de cotisations sociales et de contributions sociales lorsque toutes les conditions sont respectées.

⚠ Attention : vous êtes dans l'obligation de délivrer le même montant à tous les salariés, sans exception, y compris les stagiaires (montant minimum 15 €).

► Comment les utiliser ?

De nombreuses enseignes acceptent les chèques culture. Les chèques culture sont utilisables en format papier ou en ligne.

*Le chèque culture, un moyen simple et facile de fidéliser ses salariés,
alors n'hésitez plus !*

I 04 | Arrêts de travail des professionnels de santé : désormais un support unique

Décret n° 2019-854 du 20 août 2019 apportant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales. Application décalée sur mai 2022 pour tenir compte de la situation créée par la crise sanitaire.

Depuis le 7 mai 2022 : l'avis d'arrêt de travail du prescripteur devient le support unique pour toutes les prescriptions d'arrêt : maladie, affection de longue durée, Accident du Travail (AT) / Maladie Professionnelle (MP), maternité, décès d'un enfant ou d'une personne à charge.

Sur le volet 3 destiné à l'employeur, il est opéré une fusion pour la partie arrêt de travail :

- de l'avis d'arrêt de travail,
- du certificat initial AT/MP établi par les professionnels de santé.
Cela concerne à la fois les arrêts initiaux ou de prolongation,
- du certificat médical de prolongation AT/MP.

► Changements pour l'employeur

- (1) Un seul « CERFA » (S 3116i) pour l'arrêt de travail initial comme de prolongation, pour l'arrêt maladie, maternité, paternité, Accident de Travail ou Maladie Professionnelle,
- Ajout de nouvelles données,
- (2) Autorisation pour exercer une activité pendant son arrêt de travail,
- (3) Précision si le mi-temps thérapeutique est « en rapport ou non » avec un accident de travail, maladie professionnelle.

En cas de rechute ou de nouvelle(s) lésion(s) en AT/MP, le certificat médical est systématiquement transmis à l'employeur afin que ce dernier puisse émettre d'éventuelles réserves.

les renseignements médicaux (voir la notice à destination du praticien)

je, soussigné(e), certifie avoir examiné (nom et prénom) : _____

• et prescrit un arrêt de travail jusqu'au

- en toutes lettres : (à compléter obligatoirement)	
et	
- en chiffres	_____ (1) inclus

sans rapport* en rapport* avec un état pathologique résultant de la grossesse (voir notice 4)
sans rapport* en rapport* avec un accident de travail, maladie professionnelle Date AT/MP : _____

* sur chaque ligne, une des deux cases doit être obligatoirement cochée

sorties autorisées : oui à partir du _____ non (voir notice 4)
sorties sans restriction : non oui à partir du _____ (voir notice 5)
activité(s) autorisée(s) : (2) _____ oui à partir du _____ non (voir notice 6)

• et prescrit un temps partiel/travail aménagé pour raison médicale du _____ au _____ (voir notice 7)

sans rapport** en rapport** (3) avec un accident de travail, maladie professionnelle Date AT/MP : _____

** sur chaque ligne, une des deux cases doit être obligatoirement cochée

► Règles maintenues :

- Volet de l'avis d'arrêt de travail adressé par le salarié à son employeur dans un délai de 48 heures (volet 3),
- En cas d'accident du travail, le salarié doit prévenir son employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident, et l'employeur dispose toujours d'un délai de 48 heures pour le déclarer à la CPAM,
- Le certificat médical AT/MP précité est transmis à l'employeur afin que ce dernier puisse émettre d'éventuelles réserves en cas de rechute ou de nouvelle(s) lésion(s).

► But de la réforme :

- Amélioration du délai de traitement de l'arrêt de travail,
- Fin des erreurs d'imprimés.

► **Côté employeur :**

- Fin des nombreux imprimés repérables par leur couleur pour les avis arrêts de travail,
- Perte de la distinction entre la maladie professionnelle et l'accident de travail,
- Simplification surtout à la destination des professionnels de santé sans vrai impact sur le traitement en paie.

I 05 | Prime Partage de Valeur

Instituée par la loi du 16 août 2022 n°2022-1158 dite portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime dite « partage de valeur » permet aux entreprises de régler aux salariés une prime sans charges ni impôts sous réserve du respect de certaines conditions.

1. Les entreprises concernées

Tous les employeurs de droit privé, et établissements publics industriels et commerciaux, et établissement publics employant du personnel de droit privé.

2. Les salariés concernés

Tous les salariés des entreprises peuvent percevoir la dite prime.

Les salariés doivent être en CDD, CDI, temps partiel ou temps plein, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La prime est ouverte aux salariés sous contrat soit à la date de versement de la prime, soit à la date de signature de l'accord ou de la décision unilatérale mettant en place la prime.

3. Mise en place de la prime

La prime peut être mise en place selon deux modalités :

→ Signature d'un accord collectif avec les représentants du personnel.

→ Mise en place d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

Dans l'hypothèse d'une DUE, si l'entreprise a des représentants du personnels, ils doivent être consultés sur le projet avant la mise en place de la DUE.

4. Exonérations

4.1/ Exonération 2022 et 2023

La prime 2022 et la prime 2023 sont exonérées de cotisations sociales part salariale et employeur, et impôts sur le revenu pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

Les salariés ayant une rémunération supérieure à 3 fois le SMIC annuel, la prime est alors soumise à CSG-CRDS, forfait social et est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Le montant maximum est de 3000€.

La prime peut être d'un montant de 6000€ pour les entreprises :

→ De plus de 50 salariés soumis à un accord de participation et ayant mis en place un accord d'intéressement.

→ De moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un accord de participation ou d'intéressement.

4.2/Exonération 2024

Les montants sont les mêmes que pour les années 2022 et 2023.

Le versement est possible pour tous les salariés.

La prime est soumise à CSG-CRDS, forfait social et elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

5. Modalités de versement

La prime peut être versée en 1 à 4 versements sur l'année civile.

I 06 | Rachat de RTT

L'article 5 de la loi du 16 août 2022 n°2022-1157 prévoit des dispositions intéressantes permettant d'augmenter le temps de travail des salariés.

Le propos est de permettre aux salariés bénéficiant de RTT de renoncer aux dits RTT de travailler pendant ces jours et d'obtenir ainsi un complément de rémunération.

1. Les Entreprises concernées

Toutes les entreprises appliquant un dispositif d'aménagement du temps de travail sont concernées.

2. Les dispositifs concernés

Tous les dispositifs d'aménagement ou de modulation du temps de travail sont concernés.

Il peut s'agir soit de mise en œuvre de dispositifs d'une convention collective, soit d'un accord collectif, soit encore d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) instituant l'aménagement dans l'entreprise pour une durée au plus de 9 semaines.

3. Les dispositifs non concernés

Les salariés au forfait jour ne sont PAS concernés par ce dispositif. Un dispositif spécifique de renonciation aux Jours Non Travaillés (JNT) existe d'ores et déjà.

4. Le paiement des heures supplémentaires

Le salarié travaille pendant des jours de RTT auxquels il a renoncé, ce qui génère des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont payées au taux majoré prévu par l'accord collectif.

Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas dans le calcul du contingent légal ou conventionnel des heures supplémentaires.

5. Le volet social et fiscal

Les heures supplémentaires ainsi payées sont exonérées de charges salariales, et d'impôts sur le revenu dans la limite de 7500€. Ces heures sont néanmoins soumises à CSG et CRDS.

6. La mise en place

Le salarié présente une demande écrite de renonciation aux RTT, et ensuite il est établi un document écrit récapitulant l'accord entre le salarié et l'employeur prévoyant :

- Le nombre de jours de RTT auquel il est renoncé.
- Le nombre d'heures supplémentaires qui sera réalisé.
- La valorisation des heures supplémentaires.

7. Durée du dispositif

Le dispositif est ouvert jusqu'au 31 décembre 2025.



Céline MADRALA,

Associée, Expert-comptable
& Commissaire aux comptes
c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE,

Responsable du service social
e.corteville@groupeptbg.fr

Philippe SALMON,

Avocat
Spécialiste en Droit du Travail
selarl.salmon@altajuris-caen.com

**Audit
Expertise
Conseil**

**Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail**

Caen	Rouen
--	--
1 rue du Bocage	107 allée François
Campus EffiScience	Mitterrand
14 460 Colombelles	76 100 Rouen
--	--
02 31 46 21 71	06 07 90 69 57

1 rue Albert Schweitzer
14280 Saint Contest
--
Tel : 02 31 34 01 30
Fax : 02 31 78 04 39

Groupe PTBG & Associés
www.groupeptbg.fr

SALMON & Associés | Avocats
www.altajuris-caen.com

Membre du groupement
ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL