



**Les changements en droit social depuis le 1<sup>er</sup> septembre  
2022**

Des mesures en faveur du pouvoir d'achat, une meilleure protection du lanceur d'alerte, publication des objectifs de progression de l'index égalité, voici les actualités de la rentrée 2022.

➤ **Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, la loi de finances rectificative du 16 août 2022 institue :**

- une **hausse de 4% du plafond d'exonération** d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales du complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des **titres-restaurant** (jusqu'au 31 décembre 2022),
- une **prolongation de l'activité partielle pour les salariés vulnérables** qui présente un risque avéré de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 et ne peuvent pas télétravailler (jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 janvier 2023).

En outre, la loi de finances rectificative a prévu :

- un dispositif de monétisation des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail pour les jours acquis du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025,
- une hausse du plafond d'exonération des heures supplémentaires à 7500 euros applicable aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Et au titre des années 2022 et 2023 :

- une hausse du plafond d'exonération de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacement domicile-lieu de travail de 200 € à 400 €,
- une hausse du plafond global d'exonération de la prime transport de 500 à 700 € (et à 900€, dont 600€ pour les frais de carburant dans les collectivités d'Outre-mer),
- la possibilité de cumuler la prime transport avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50% du prix des titres d'abonnement de transports en commun,
- une hausse du plafond d'exonération du forfait mobilité durable de 500 à 700 €,
- une hausse du plafond de cumul du forfait mobilité durable avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics ou de service publics de location de vélos de 600 à 800 €,
- la possibilité de cumuler des indemnités kilométriques avec celles du covoiturage sur justificatifs.

➤ **Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022 :**

- Les **lanceurs d'alerte** bénéficient d'une nouvelle définition de leur statut ainsi que d'une procédure d'alerte simplifiée et les nouvelles sanctions sont prévues pénales à l'encontre des personnes cherchant à décourager leurs démarches.

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'**établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements**, après consultation du comité social et économique (CSE).

Des décrets d'application sont toutefois toujours attendus.

Le **règlement intérieur** doit avoir été modifié pour y rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Les salariés ayant témoigné ou relaté de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou d'harcèlement, les salariés ayant subi, refusé de subir ou dénoncé des faits de harcèlement moral ou sexuel, les salariés ayant utilisé de leur droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement bénéficient d'une protection similaire à celle des lanceurs d'alerte.

- Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, les entreprises concernées qui ont obtenu une note globale à **l'Index égalité inférieure à 75 points** doivent avoir publié les **mesures de correction** sur leur site Internet sur la même page que le résultat de l'Index et des indicateurs.

Les entreprises concernées qui ont un Index égalité **inférieur à 85 points** doivent, quant à elles, avoir fixé et publié les **objectifs de progression** de chacun de ces indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces mesures de corrections comme les objectifs de progression ont été pris dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur.

Ils doivent également être transmises à l'inspection du travail via télédéclaration sur le site [www.index-egapro.travail.gouv.fr](http://www.index-egapro.travail.gouv.fr). et être mis à disposition du CSE (dans la BDESE).

Ces mesures de correction devront également être portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Toujours sur le sujet de l'Index égalité, les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont eu jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour **publier les éventuels écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants** d'une part, et au sein des **instances dirigeantes** d'autre part.

- Surveillées en matière de ruptures de contrat depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les entreprises de 7 secteurs d'activité ne verront appliquer la première **modulation de leur taux de contribution d'assurance chômage** le 1<sup>er</sup> septembre 2022. Selon le ministère du Travail, plus de 18 000 entreprises seront soumises au bonus-malus entre le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et le 31 août 2023.
- **Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, la rubrique du Bulletin officiel de la sécurité sociale consacrée à la protection sociale complémentaire est opposable à l'Administration.**