

PROJET DE LOI

PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Première lecture



Face à une hausse significative des prix à la consommation, peu de mesures du projet de loi, hormis la revalorisation des prestations et la baisse des cotisations sociales des travailleurs indépendants, auront un impact direct sur le pouvoir d'achat des ménages. La commission a souhaité répondre à l'urgence et renforcer le soutien au pouvoir d'achat des salariés.



1. PEU DE DISPOSITIONS AYANT UN IMPACT DIRECT ET IMMÉDIAT SUR LE POUVOIR D'ACHAT

La situation économique actuelle, caractérisée par une inflation « importée », la plus importante depuis 1985, appelle des mesures exceptionnelles de protection du pouvoir d'achat des ménages. Même si toutes les mesures prises ou annoncées par le Gouvernement – à l'image de la revalorisation de 3,5 % du point d'indice des fonctionnaires – ne figurent pas dans ce projet de loi, les articles examinés par la commission des affaires sociales se composent en grande partie d'incitations très indirectes qui ne répondent pas aux enjeux.

A. DEUX MESURES AUX EFFETS DIRECTS VISANT LES BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES ET LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

1. La revalorisation anticipée des prestations sociales, une mesure ponctuelle à l'impact immédiat

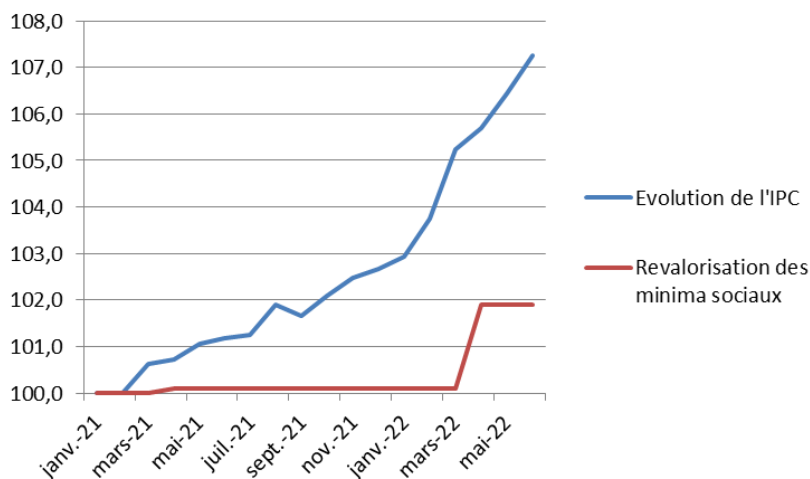
L'article 5 prévoit que l'ensemble des prestations, allocations ou aides individuelles revalorisées annuellement en fonction de l'évolution des prix font l'objet, au **1^{er} juillet 2022**, d'une **revalorisation anticipée de 4 %**.

Cette mesure massive concernera notamment plus de 18 millions de retraités, 1,6 million de titulaires d'une rente AT-MP, 6 millions de familles bénéficiant de prestations familiales, 1,9 million de foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA), 4,5 millions de foyers bénéficiaires de la prime d'activité et 1,2 million de bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Une partie de ces publics, qui cumule plusieurs prestations, bénéficiera de la mesure à plusieurs titres.

Cette revalorisation **s'imputera, lors de la prochaine revalorisation annuelle des prestations concernées, sur le coefficient qui sera alors applicable**. Il ne s'agit donc que d'une avance de trois, six ou neuf mois sur la revalorisation devant intervenir au 1^{er} octobre 2022, au 1^{er} janvier 2023 ou au 1^{er} avril 2023. Dans le contexte actuel d'accélération de l'inflation, il s'agit de pallier le décalage temporel entre la variation des prix et l'ajustement automatique du montant des prestations qui résulte des règles de revalorisation de droit commun afin de soutenir le niveau de vie des ménages, notamment des plus fragiles.



Comparaison de l'évolution de l'indice des prix à la consommation avec la revalorisation des minima sociaux (base 100 en janvier 2021)



Source : Commission des affaires sociales

Cette opération ponctuelle représente un coût estimé à **4,6 milliards d'euros** pour la sécurité sociale et à 2 milliards d'euros pour l'État et les collectivités territoriales en 2022 et 2023.

S'il est permis de s'interroger sur l'uniformité de la revalorisation proposée compte tenu des trajectoires divergentes des différentes prestations concernées – à l'image des pensions de retraite qui ont fait l'objet de plusieurs sous-revalorisations au cours des dernières années, que cette mesure est loin de compenser – et de l'objectif de valorisation du travail affiché par le projet de loi, il ne fait pas de doute que la situation économique justifie une intervention exceptionnelle. La mesure proposée a le mérite d'avoir **un effet immédiat en faveur de la préservation du pouvoir d'achat de ses bénéficiaires**.

La commission a adopté un amendement clarifiant la formule de calcul du coefficient des prochaines revalorisations annuelles des prestations. Elle a par ailleurs renvoyé à un décret les modalités du calcul des bourses de l'enseignement secondaire à la rentrée 2022 afin que celles-ci bénéficient bien de la revalorisation de la base mensuelle des allocations familiales.

S'agissant du RSA, dont la revalorisation a été décidée sans concertation avec les départements, la commission estime que le surcoût lié à cette opération – quelque **365 millions d'euros à la charge des départements** – devrait être compensé par l'État.

2. L'allègement des cotisations maladie-maternité des travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants bénéficient déjà de dispositifs de réduction des cotisations dues :

- Un allègement des cotisations d'allocations familiales, dont le taux réglementaire est fixé à 3,10 % (exonération pour des revenus inférieurs à 110 % du plafond annuel de la sécurité sociale – PASS¹ – et taux progressif jusqu'à 140 % du PASS) ;
- **Un allègement des cotisations maladie-maternité**, dont le taux réglementaire est fixé à 7,20 % jusqu'à 5 fois le montant du PASS et à 6,50 % au-delà pour les artisans et commerçants et à 6,50 % pour les professionnels libéraux (ces derniers sont également redevables d'une cotisation indemnités journalières – IJ – au taux de 0,3 %) ;
 - Pour les artisans et commerçants : un taux progressif de 0,85 % à 4,01 % pour les revenus inférieurs à 40 % du PASS², puis de 4,01 % à 7,2 % à 110 % du PASS ;
 - Pour les professionnels libéraux : un taux progressif de 1,5 % à 6,5 % à 110 % du PASS.

¹ Le montant du PASS est fixé à 41 136 euros en 2022.

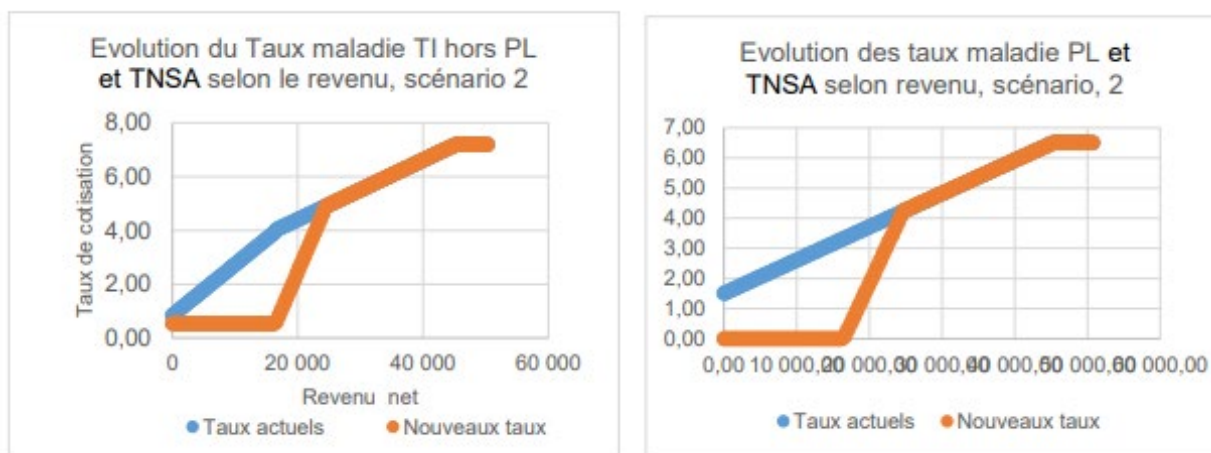
² À ce jour, le montant du SMIC correspond à 38 % du PASS.

Malgré ces allègements, **au niveau du SMIC, les travailleurs indépendants cotisent davantage que les salariés**, auxquels s'appliquent les allègements généraux de cotisations jusqu'à 1,6 SMIC, alors que les indépendants ne sont pas couverts contre les risques AT-MP et chômage.

L'article 2 prévoit donc le renforcement des réductions de cotisations dont bénéficient les indépendants, de façon à permettre **un gain de 550 euros par an au niveau du SMIC** :

- Pour les artisans et commerçants, le taux de cotisation maladie-maternité serait fixé à **0,5 % (au titre des IJ) pour des revenus inférieurs à 40 % du PASS**, puis progresserait pour atteindre 4,5 % à 60 % du PASS, seuil au-delà duquel aucune réduction supplémentaire ne serait accordée par rapport à la situation actuelle ;
- Pour les professionnels libéraux, **le taux de cotisation maladie-maternité serait nul en-deçà de 40 % du PASS**, seule la cotisation IJ au taux de 0,3 % étant due sous ce plafond, puis augmenterait jusqu'à 4 % à 60 % du PASS ; à ce niveau, le taux progresserait, comme aujourd'hui, jusqu'à 6,5 % à 110 % du PASS.

Effets du projet de loi sur les taux de cotisation des travailleurs indépendants



Source : Étude d'impact

D'autre part, **le Gouvernement réduira uniformément le taux forfaitaire de cotisation des micro-entrepreneurs** de façon à garantir un gain de 550 euros par mois au niveau du SMIC. Contrairement aux autres indépendants, l'ensemble des micro-entrepreneurs bénéficieront de la réduction prévue, dont le montant en valeur absolue augmentera avec le niveau de revenu.

Estimée à 440 millions d'euros, **la mesure devrait être compensée par l'État** par l'affectation d'une fraction de TVA en loi de finances, ce qui contribuera à renforcer la fiscalisation du financement de la sécurité sociale sans lui garantir des recettes équivalentes à long terme.

Regrettant notamment le fort effet de seuil qui sera subi par les travailleurs indépendants entre 40 % et 60 % du PASS, la commission a adopté, à l'initiative du rapporteur, plusieurs amendements tendant à préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif, ainsi qu'un amendement **garantissant la pérennité de la réduction** pour les travailleurs indépendants « classiques ». Un dernier amendement du rapporteur permettra d'**éviter une augmentation du taux de cotisation des conjoints collaborateurs** de travailleurs indépendants.

B. UN ENSEMBLE PEU COHÉRENT DE MESURES CONCERNANT LE PARTAGE DE LA VALEUR ET LES SALAIRES

1. La prime de partage de la valeur, un intitulé impropre, une communication déceptive

Depuis 2019, plusieurs « **primes exceptionnelles de pouvoir d'achat** » (PEPA) se sont succédé afin de permettre aux employeurs de verser jusqu'à 1 000 euros – voire 2 000 euros sous certaines conditions – à leurs employés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC en franchise d'impôt et de cotisations et contributions sociales.

En pratique, cette prime concerne environ 5 millions d'employés chaque année, soit un actif sur cinq et un tiers des salariés éligibles. En 2021, ceux-ci ont perçu en moyenne 542 euros à ce titre, seuls 5 % ayant bénéficié du montant plafond de 2 000 euros.

Distribution des primes exceptionnelles de pouvoir d'achat entre 2019 et 2022

Année	Montant de PEPA versé	Nombre d'établissements ayant versé une PEPA	Nombre de bénéficiaires d'une PEPA	Montant moyen de PEPA par bénéficiaire
2019	2,26 Mds euros	470 158	4 907 813	461 euros
2020	3,21 Mds euros	585 806	5 214 619	616 euros
2021 / 2022	2,83 Mds euros	577 527	5 184 752	545 euros
Total	8,30 Mds euros	-	-	542 euros

Source : étude d'impact

L'article 1^{er} propose de **créer une nouvelle prime**, dans la lignée des précédentes PEPA mais renommée « prime de partage de la valeur », avec **trois principales innovations** :

- un **triplement des plafonds**, qui passeront à 3 000 euros dans le régime normal et à 6 000 euros pour les entreprises ayant mis en place un plan d'intéressement ;
- la **faculté de verser la prime aux employés rémunérés au-delà de 3 SMIC**, ceux-ci étant toutefois soumis à l'impôt sur le revenu, à la CSG, à la CRDS et au forfait social dans les mêmes conditions que l'intéressement ;
- et la **pérennisation du dispositif**, avec cependant la soumission dès 2024 de l'ensemble des bénéficiaires au régime fiscal des personnes rémunérées au-delà de 3 SMIC.

Si cette mesure peut objectivement donner un « **coup de pouce** » aux salariés qui bénéficieront de la prime en offrant un cadre très simple à leurs employeurs, elle donne lieu à **une communication trompeuse** de la part du Gouvernement **qui risque de créer de la déception**. En particulier, le soi-disant « triplement » de la prime ne concerne que des plafonds rarement atteints et non le montant concrètement versé aux salariés. De plus, **la pérennisation de la prime accroît le risque que celle-ci finisse par se substituer en tout ou partie à des augmentations de salaire ou au versement de l'intéressement**, qui restent objectivement plus profitables aux personnes qui travaillent.

C'est pourquoi **la commission a validé le dispositif tout en le modifiant sur plusieurs points** afin de le recentrer sur son objet principal : apporter une réponse immédiate aux difficultés de pouvoir d'achat des salariés.

Ainsi, **elle n'a donné un caractère pérenne à la prime qu'aux seules entreprises de moins de cinquante salariés**, pour lesquelles elle peut objectivement offrir une alternative à l'intéressement, qu'elles n'utilisent que très peu.

De plus, elle a **limité à quatre versements le fractionnement possible de la prime en cours d'année** pour éviter qu'elle ne remplace les augmentations de salaire.

Enfin, elle a souhaité que le rapport d'évaluation dresse un bilan précis du phénomène de substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération afin que le Parlement puisse mieux apprécier son efficacité réelle.

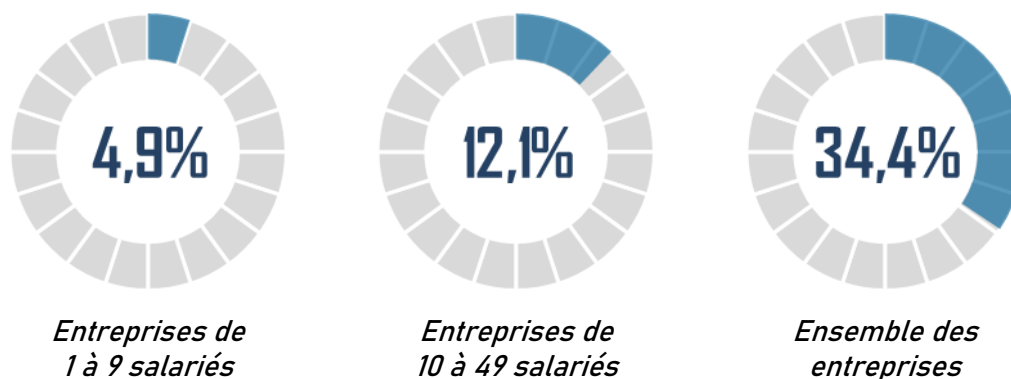
En conséquence de ces modifications, **la commission a rebaptisé la prime en « prime de pouvoir d'achat »**, dénomination plus conforme à son objet.

2. L'assouplissement de l'intéressement, des ajustements bienvenus aux effets très indirects

L'article 3 propose d'ajuster les règles d'**intéressement en entreprise** pour favoriser son développement, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Il prévoit **d'étendre de trois à cinq ans la durée maximale des accords d'intéressement**, afin de donner plus de marges de manœuvre aux entreprises pour fixer une durée adaptée à leurs besoins.

Cet article entend également **donner la possibilité aux employeurs des entreprises de moins de cinquante salariés d'instituer, sous conditions, un accord d'intéressement par décision unilatérale**. Cette possibilité, déjà prévue pour les entreprises de moins de 11 salariés, permettrait de développer l'intéressement dans des entreprises où la négociation collective est peu structurée.

Part des salariés ayant accès à un dispositif d'intéressement selon la taille de l'entreprise



Source : Données de la Dares, pour l'année 2020.

Il est également proposé de **simplifier les procédures de contrôle sur les accords d'intéressement** en supprimant le contrôle exercé par les services du ministère du travail au profit des seuls organismes de recouvrement, ce qui raccourcirait les délais d'au moins un mois.

La commission a considéré que **ces mesures paramétriques étaient bienvenues pour faciliter le déploiement de l'intéressement** même si elles ne permettront pas à elle seules d'assurer son développement dans les petites entreprises et qu'elles n'auront pas d'effet immédiat sur le pouvoir d'achat des salariés. Elle a adopté **un amendement du rapporteur fixant à quatre mois la durée maximale de la procédure d'agrément des accords de branche d'intéressement**, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale. Le délai, aujourd'hui fixé par décret à six mois sans que la loi ne fixe de limite, apparaît trop long. L'article 3 prévoyant de raccourcir les délais des contrôles exercés sur les accords d'entreprise relatifs à l'intéressement et à la participation, il convient de réduire également le délai d'agrément des accords de branche.

3. Des réponses inadaptées à la problématique des bas salaires

Au 1^{er} août, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) connaîtra sa quatrième revalorisation en un an et aura ainsi augmenté de près de 8 % sur cette période, soit plus de 124 euros brut mensuel. Dans ce contexte, de nombreuses branches professionnelles présentent des grilles de minima salariaux dont les plus bas échelons sont dépassés par le SMIC.

Afin d'éviter un tassement des rémunérations au niveau du SMIC, **l'article 4 entend inciter les partenaires sociaux à se saisir de la question de la dynamique des bas salaires par le biais du processus de restructuration des branches professionnelles**. Il précise pour ce faire que le critère de la faiblesse de l'activité conventionnelle, qui peut être pris en compte par le ministre du travail pour engager une procédure de fusion de branches, peut s'apprécier en considérant le nombre d'accords assurant un salaire minimum au moins égal au SMIC.

Cette mesure ne répond pas efficacement à l'enjeu du pouvoir d'achat. La relance du chantier de la restructuration des branches est une mesure structurelle et non un outil conjoncturel. Par ailleurs, les partenaires sociaux d'une branche éprouvant des difficultés structurelles à négocier sur les salaires ne seront probablement pas sensibles à une incitation aussi indirecte. Au demeurant, cette disposition ne concernerait que des situations marginales.

Quant à la réduction à 45 jours, proposée par l'Assemblée nationale, du délai dont dispose la partie patronale pour ouvrir des négociations lorsque les minima d'une branche ont été rattrapés par le SMIC, elle n'aurait pas d'incidence dans les branches qui négocient régulièrement et risque d'amoinrir l'ambition des accords négociés. **La commission a donc supprimé cet article.**

Elle a en revanche prévu à l'initiative du rapporteur, dans un **nouvel article 4 bis**, une **adaptation des délais pour l'entrée en vigueur et l'extension des avenants aux conventions collectives portant exclusivement sur les salaires**, lorsqu'au moins deux revalorisations du SMIC sont intervenues au cours des douze derniers mois.

C. UN CADRE DÉROGATOIRE NÉCESSAIRE AU RECRUTEMENT DES SALARIÉS DE CENTRALES À CHARBON APPELÉES À REPRENDRE LEUR ACTIVITÉ

L'**article 15** propose que les salariés licenciés en raison de la fermeture de ces centrales puissent être de nouveau embauchés afin d'assurer **la reprise temporaire de l'activité pour face aux tensions d'approvisionnement en électricité**.

Seraient concernés par cette mesure des salariés ou anciens salariés embauchés pour assurer **la reprise temporaire d'activité de la centrale de Saint-Avoid**, exploitée par Gazel Énergie. Cette entreprise ayant licencié ses salariés et conclu un plan de sauvegarde de l'emploi, le recrutement de salariés pour assurer le fonctionnement de sa centrale l'hiver prochain ne peut s'appuyer que sur un cadre dérogatoire du droit commun. À cette fin, l'article 15 prévoit que **l'employeur pourra recruter ses anciens salariés actuellement en congé de reclassement dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD) ou de contrats de mission** d'une durée maximale de trente-six mois, jusqu'au 31 décembre 2023. Il pourra également, sur la même période, conclure des CDD ou contrats de mission avec des personnes qui ne travaillaient pas dans l'entreprise.

Face aux menaces d'approvisionnement en électricité dans les mois à venir, la reprise temporaire de l'activité de certaines centrales à charbon s'avère nécessaire pour assurer notre souveraineté énergétique. Si cet article crée un cadre dérogatoire au droit du commun du travail, **la commission a considéré qu'il apportait des garanties suffisantes pour protéger les salariés et l'employeur concernés** et qu'il prévoyait un cadre juridique sécurisé et adapté à la situation.

2. UN TEXTE UTILISÉ POUR RÉMÉDIER À CERTAINES SITUATIONS INÉQUITABLES

A. L'ABOUTISSEMENT DU DÉBAT SUR LA DÉCONJUGALISATION DE L'AAH

La demande d'une **suppression de la prise en compte des ressources du conjoint pour l'attribution et le calcul du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)** se manifeste avec insistance depuis plusieurs années, traduisant une aspiration grandissante à l'autonomie financière au sein du couple¹. Cette revendication, qui a mis en lumière la situation particulièrement sensible des femmes en situation de handicap, a donné lieu à de multiples initiatives parlementaires qui n'ont pas abouti en raison de l'opposition du Gouvernement. À la suite d'un engagement présidentiel lors de la dernière campagne électorale, ce dernier a toutefois fait évoluer sa position.

L'**article 5 bis**, inséré en séance publique à l'Assemblée nationale, est le fruit d'un consensus politique reposant sur l'acceptation du principe de la « déconjugalisation » de l'AAH ainsi que sur la prise en compte de deux exigences :

- une date d'entrée en vigueur la plus précoce possible : celle-ci sera fixée par décret **au plus tard le 1^{er} octobre 2023**. Ce délai semble nécessaire pour prévenir des difficultés, compte tenu du défi technique que représente la mise en œuvre de cette réforme ;

- la neutralisation des effets de cette mesure pour les éventuels ménages « perdants », qui pourraient être plus de 44 000. Un **mécanisme transitoire** prévoit ainsi que toute personne bénéficiant de l'AAH à la date d'entrée en vigueur de la réforme pourra continuer d'en bénéficier selon les modalités prévues par le droit actuel **jusqu'à l'expiration de ses droits à l'allocation, si ces modalités lui sont plus favorables**. Ce mécanisme semble répondre aux préoccupations du Sénat sur le sort des éventuels perdants, même si des garanties doivent encore être apportées sur ses modalités d'applications qui seront précisées par décret.

¹ Voir le rapport n° 400 (2020-2021) de M. Philippe Mouiller, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 3 mars 2021, sur la proposition de loi portant diverses mesures de justice sociale.

La commission se félicite de la reconnaissance, à travers cette mesure, de la nature de prestation de compensation de l'éloignement de l'emploi, distincte d'un minimum social, de l'AAH.

Elle rappelle cependant que le chantier de la refonte de notre système de prise en charge du handicap ne se réduit pas à cette mesure et que toutes les conséquences du changement de logique de l'AAH n'ont pas encore été tirées.

B. LA SÉCURISATION JURIDIQUE DE L'ACCÈS AUX MINIMA DE PENSION DES RETRAITÉS EXERÇANT UN MANDAT ÉLECTORAL LOCAL

Au sein des régimes alignés (salariés, indépendants, agricoles), l'accès aux divers minima de pension (minimum contributif, pension majorée de référence ou complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire) et aux majorations de réversion est **conditionné à la liquidation par l'assuré de l'ensemble de ses pensions personnelles de retraite**.

Bien que, depuis la réforme dite « Touraine » de 2014, un assuré ayant repris une activité après la liquidation d'une pension de retraite de base ne constitue plus de droits à pension auprès d'aucun régime de base ou complémentaire, un dispositif dérogatoire s'applique aux élus locaux en vertu d'une lettre interministérielle du 8 juillet 1996. Sur cette base, **les retraités exerçant un mandat local ouvrent des droits supplémentaires à pension auprès de l'Ircantec au titre de leurs indemnités de fonction, et ce même s'ils perçoivent déjà une pension servie par l'Ircantec**.

Or, **ces assurés ne peuvent solliciter le bénéfice des minima de pension et des majorations de réversion** dans la mesure où, exerçant un mandat électoral, ils constituent encore des droits à pension. Afin d'éviter que cette situation décourage l'engagement des retraités dans la vie publique locale, le Gouvernement a invité les caisses de retraite, par **une lettre interministérielle du 25 mars 2022 dérogeant aux dispositions législatives**, à ne pas tenir compte des droits en cours de constitution auprès de l'Ircantec par les élus locaux pour l'attribution de ces minima.

Le Gouvernement n'ayant pas régularisé la réglementation applicable, l'Assemblée nationale a inséré, à l'initiative du président André Chassaigne, **l'article 5 ter, qui donne une base légale à l'instruction interministérielle du 25 mars 2022**.

La situation juridique de la lettre interministérielle du 8 juillet 1996 étant tout aussi fragile, la commission a adopté un amendement du rapporteur précisant que la règle de droit commun en matière de non-constitution de droits à pension au titre d'une activité reprise après la liquidation d'une première pension **ne fait pas obstacle à la constitution de tels droits auprès de l'Ircantec au titre des indemnités de fonction perçues par les élus locaux**.

3. LES PROPOSITIONS CONCRÈTES DE LA COMMISSION EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES TRAVAILLEURS

A. UNE RÉDUCTION DE COTISATIONS SOCIALES POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La commission a inséré un **article 1^{er} bis** qui **crée une réduction de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt salariés**.

Il s'agit de limiter le surcoût pour les employeurs associé à ces heures supplémentaires **afin que les salariés qui souhaitent travailler davantage puissent réellement en bénéficier**.

Cette mesure est donc le complément nécessaire des mesures fiscales incitatives en faveur des heures supplémentaires adoptées à l'Assemblée nationale dans le cadre du projet de loi de finances rectificative. Il s'agit également d'**une mesure de soutien à l'économie**, dans une période de forte tension sur le marché du travail pour de nombreux employeurs.

En termes pratiques, l'allègement de cotisations patronales ne concernerait que la majoration salariale associée aux heures supplémentaires afin de concilier la nécessité d'alléger le surcoût des heures supplémentaires pour les employeurs et le respect de l'équilibre des finances publiques.

B. PERMETTRE LE DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Afin de soutenir à court terme le pouvoir d'achat des salariés, la commission a inséré, à l'initiative du rapporteur, un **article 3 bis** qui ouvre la possibilité de **lever, à titre exceptionnel, les conditions de déblocage anticipé des sommes placées au titre de l'épargne salariale**. Sauf cas exceptionnels (événements familiaux, acquisition d'une résidence principale, surendettement), les sommes placées sur un plan d'épargne salariale ne peuvent être débloquées avant cinq ans.

La mesure proposée concernera les sommes issues de la participation et de l'intéressement placées sur des plans d'épargne salariale, à l'exclusion des plans d'épargne retraite collectifs et des fonds investis dans les entreprises solidaires. **Le bénéficiaire pourra demander, jusqu'au 31 décembre 2022, le déblocage de ces sommes dans la limite d'un plafond global de 10 000 euros, pour l'acquisition de biens ou la fourniture de services**. Les sommes perçues seront en outre exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

En donnant la possibilité aux salariés de liquider une partie de l'épargne acquise au titre de leur activité professionnelle, cette mesure permettra de leur apporter **un soutien immédiat**.

C. ASSOULIR LES RÈGLES D'UTILISATION DES TITRES-RESTAURANT

L'**article 3 ter**, inséré par la commission, tend à autoriser exceptionnellement, jusqu'au 31 décembre 2023, **l'utilisation des titres-restaurant pour l'achat de tout produit alimentaire**, qu'il soit ou non directement consommable. Cette dérogation serait notamment applicable auprès des commerces de détail et des supermarchés. Pour le rapporteur, la décision du Gouvernement de rehausser par décret le plafond d'utilisation des titres-restaurant de 19 euros à 25 euros par jour et la revalorisation, par un amendement au projet de loi de finances rectificative adopté à l'Assemblée nationale, à 5,92 euros par titre du plafond d'exonération de la participation de l'employeur pour l'année 2022 vont également dans le bon sens.

Réunie le lundi 25 juillet 2022 sous la présidence de Catherine Deroche, **la commission des affaires sociales** a examiné le rapport de Frédérique Puissat sur le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Elle a examiné au fond les articles 1^{er} à 5 *ter* et 15 ainsi que les amendements qui s'y rattachent.

Elle a adopté les articles 6 à 13, 15 *bis* et 15 *ter*, 17 à 19 et 22 dans la rédaction proposée par la commission des affaires économiques à qui elle a délégué l'examen au fond de ces dispositions.

Elle a adopté les articles 14, 16, 20 à 21 dans la rédaction proposée par la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable à qui elle a délégué l'examen au fond de ces dispositions.

La commission des affaires sociales a adopté le projet de loi modifié.



EN SÉANCE

Lors de la discussion en séance publique, le Sénat a adopté un amendement visant à avancer la date d'application de **l'article 1^{er}** au 1^{er} juillet 2022. Le Sénat a également modifié cet article afin que la prime puisse être attribuée dans le respect du plafond deux fois par an et que les entreprises de travail temporaire soient soumises au forfait social au titre de la prime en fonction de leur effectif permanent.

L'article 2 a été modifié par des amendements du rapporteur garantissant la pérennité de la réduction du taux de cotisation maladie-maternité des travailleurs indépendants et permettant d'éviter l'augmentation de la charge de cotisation des professionnels libéraux et des conjoints collaborateurs. Le Sénat a également adopté un amendement autorisant le cumul de l'exonération partielle de cotisations dont bénéficient les jeunes agriculteurs au cours de leurs cinq premières années d'activité avec la réduction des cotisations maladie-maternité.

Le Sénat a adopté **les articles 1^{er bis}, 3, 3 ter, 4 bis, 5 ter et 15** dans la rédaction de la commission. Il a adopté les articles **3 bis** et **5** modifiés par des ajustements rédactionnels.

Le Sénat a maintenu la suppression de **l'article 4**. Il a adopté conforme **l'article 5 bis** prévoyant la déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés.



EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Réunie le lundi 1^{er} août 2022, la commission mixte paritaire est parvenue à élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion.

L'accord trouvé en commission mixte paritaire reprend les apports du Sénat visant à :

- **réduire les cotisations sociales sur les heures supplémentaires** (article 1^{er} bis), en limitant cette mesure aux entreprises de moins de 250 salariés ;
- **éviter l'augmentation des cotisations maladie-maternité des professionnels libéraux et des conjoints collaborateurs et pérenniser la réduction de ces cotisations pour l'ensemble des travailleurs indépendants** (article 2) ;
- **autoriser le déblocage anticipé de l'épargne salariale** (article 3 bis), en précisant qu'il concernera l'ensemble des bénéficiaires d'un plan d'épargne entreprise ;
- **assouplir l'utilisation des titres-restaurant** (article 3 ter) ;
- **accélérer la procédure d'extension des accords salariaux** (article 4 bis), sans toutefois réduire les délais d'opposition des organisations syndicales et des organisations patronales ;
- **sécuriser juridiquement les modalités de cumul emploi-retraite applicables aux élus locaux** (article 5 ter).

La commission mixte paritaire a aussi acté, à l'article 1^{er} :

- la dénomination de la « prime de partage de la valeur » ;
- son caractère pérenne pour toutes les entreprises.
- la limitation du fractionnement de la prime à un versement par trimestre pour éviter qu'elle ne remplace les augmentations de salaire ;
- le renforcement de l'évaluation des effets de substitution dans le rapport qui sera remis au Parlement.

Elle a prévu, à l'article 2, un droit d'option pour les jeunes agriculteurs entre la réduction de leur taux de cotisation maladie-maternité et l'exonération partielle de cotisations qui leur est accordée pendant cinq ans.

Elle a prévu que le délai accordé à l'autorité administrative pour l'agrément des accords de branches d'intéressement, de participation ou instituant un plan d'épargne salariale pourrait être prorogé une fois pour une durée maximale de deux mois (article 3).

La commission mixte paritaire a adopté l'article 4 dans la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale.



Catherine Deroche
Présidente
Sénatrice de Maine-et-Loire
(Les Républicains)



Frédérique Puissat
Rapporteur
Sénateur de l'Isère
(Les Républicains)

Consulter le dossier législatif
<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl21-817.html>

