

## PRESENTATION DE LA LOI « PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT » DU 16 AOUT 2022

---

### PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

#### Champs d'application

La prime de partage de la valeur, prime pérenne inspirée de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime Macron », est susceptible d'être versée par :

- l'ensemble des employeurs de droit privé ;
- les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires ;
- les Etablissements et services d'aide par le travail (Esat).

La prime est versée à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail :

- à la date de versement de la prime ;
- à la date de dépôt de l'accord collectif l'instituant ou la décision unilatérale.

La prime peut être versée à tous les salariés quelque soit leur rémunération. Néanmoins, l'exonération fiscale attachée est, elle, soumise à une condition de revenu.

*Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier de la prime :*

- *s'ils bénéficient d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;*
- *et s'ils relèvent des ESAT.*

Les travailleurs intérimaires peuvent également bénéficier de la prime. L'entreprise utilisatrice qui attribue cette prime à ses salariés en informe sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. Cette dernière en informe sans délai le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. L'entreprise de travail temporaire verse la prime au salarié mis à disposition, selon les conditions et les modalités fixées par la décision de l'entreprise utilisatrice instituant la prime.

La prime ainsi versée bénéficie de l'exonération de cotisations sociales lorsque les conditions d'exonération prévues sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

#### Montant et modalités de versement

L'entreprise verse une prime identique à tous ses salariés ou une prime modulée.

Dans ce cas, le montant de la prime de partage de la valeur est modulé en fonction des critères suivants :

- la rémunération ;

- le niveau de classification ;
- la durée du travail prévue par le contrat de travail ;
- la durée de présence effective sur l'année écoulée ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime de partage de la valeur ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires sont fixés par accord d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de consulter le CSE préalablement au versement de la prime.

La prime de partage de la valeur est **versée en une ou plusieurs fois**, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

*Attention : la prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, ni à des augmentations salariales ou primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur.*

## Régime social

La prime de partage de la valeur est exonérée de charges et cotisations sociales dans la limite de **3000 euros par bénéficiaire et par année civile**. Au-delà, les sommes versées sont réintégréées dans l'assiette des cotisations et impôts.

Le plafond d'exonération est porté à **6000 euros** pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime de partage de la valeur, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

- Un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation (Entreprises de plus de 50 salariés) ;
- Ou un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation. (Entreprises de moins de 50 salariés)

Ces conditions ne s'appliquent pas aux associations ni aux fondations ni aux établissements ou services d'aide par le travail pour les primes versées aux travailleurs handicapés mentionnés précédemment.

*Précision : comme pour l'intéressement, l'entreprise qui verse la prime de partage de la valeur est assujetti au forfait social à hauteur de 20 % dès lors qu'elle compte au moins 250 salariés.*

## Régime fiscal

Lorsque la prime est versée **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023** aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une **rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** correspondant à la durée de travail prévue au contrat, cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de CSG et CRDS.

En cas de cumul avec la prime "Macron" en application de la loi de finances rectificatives pour 2021, le montant totale exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 euros.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les entreprises qui comptent au moins 20 et moins de 250 salariés bénéficient pour toute heure supplémentaire effectuée à compter du 1er octobre 2022 d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales dont le montant sera fixé par décret. Pour rappel les plus petites entreprises bénéficient déjà d'une mesure d'allègement.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, « une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini par décret est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié ».

Ces déductions sont imputées sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement pour chaque salarié concerné au titre des majorations salariales sur les heures supplémentaires versées au moment du paiement de ces heures. Elles ne peuvent dépasser ce montant.

Les déductions forfaitaires des heures supplémentaires et jours de repos non pris sont cumulables avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale « dans la limite du montant des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné ».

Afin de bénéficier des déductions susmentionnées, l'employeur met à la disposition des agents chargés du contrôle d'un document en vue du contrôle de l'application du présent dispositif.

Un décret viendra préciser notamment les modalités d'application des dispositions présentées.

## INTERESSEMENT

Afin de favoriser la mise en place de l'intéressement, la loi est venue assouplir ses conditions d'application.

### Mise en place

La loi augmente la durée maximale du régime d'intéressement qui pourra donc désormais être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans maximum (contre 3 jusqu'alors). Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

Un régime d'intéressement peut être mis en place unilatéralement par le chef d'entreprise sous réserve qu'elle ne soit pas couverte par un accord de branche agréé. Cela concerne désormais :

- L'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés dépourvue de délégué syndical et de comité social et économique. Il en informe alors les salariés par tous moyens ;
- L'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés si, la négociation engagée n'a pas été conclusive d'un accord. « Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le comité social et économique est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative ».

## Sécurisation

L'accord peut désormais être rédigé selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les exonérations prévues à cet effet sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.

Un décret viendra préciser cette procédure dématérialisée.

## Contrôle

La loi allège le contrôle effectué à l'égard de l'accord instituant le régime d'intéressement.

Les organismes de sécurité sociale disposent d'un délai, fixé par décret et ne pouvant excéder 3 mois, à compter du dépôt auprès de l'autorité administrative des accords pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords

De la même manière, au niveau de la branche, un « accord d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale fait l'objet d'une procédure d'agrément conduite par l'autorité administrative compétente à compter de son dépôt dans un délai et des conditions déterminés par décret ». Délai ne pouvant excéder 4 mois. Il peut être prorogé une fois pour une durée de 2 mois maximum.

## Absence

La loi ajoute le congé paternité à la liste des périodes de congés assimilées à un temps de présence dans l'entreprise pour la répartition de l'intéressement entre salariés.

## DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'EPARGNE SALARIALE

Afin de « soutenir à court terme le pouvoir d'achat des salariés », la loi permet le déblocage exceptionnel, **jusqu'au 31 décembre 2022**, de tout ou partie des sommes reçues au titre de la participation ou de l'intéressement. Les sommes ainsi débloquées, exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, ne pourront excéder un **plafond global de 10 000 €**, net de prélèvements sociaux. Le déblocage ne peut être réalisé qu'en une seule fois.

Ainsi, les droits acquis au titre de la participation ou de l'intéressement « sont négociables ou exigibles, pour leur valeur au jour du déblocage, sur demande du salarié pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services ».

Attention : les sommes affectées à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ne peuvent être débloquées qu'à condition qu'un accord d'entreprise l'autorise, afin de ne pas fragiliser le financement des sociétés.

Quant aux sommes affectées à des fonds investis dans des entreprises solidaires, elles ne peuvent pas être débloquées en dehors des cas prévus par la loi (mariage, Pacs, divorce, violences conjugales, rupture du contrat de travail, acquisition d'une résidence principale...). De même, le déblocage exceptionnel ne s'appliquera pas aux sommes investies dans un Perco (plan d'épargne retraite collectif), afin de ne pas affecter le niveau de vie des bénéficiaires lorsqu'ils seront à la retraite.

L'employeur devra informer les salariés de la possibilité de déblocage exceptionnel de leur épargne salariale dans un délai de deux mois suivant la promulgation de la loi.

L'organisme gestionnaire, ou à défaut l'employeur, devra déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.

## **TITRES-RESTAURANTS**

La loi autorise jusqu'au 31 décembre 2023, l'utilisation des titres-restaurant à l'achat de tout produit alimentaire qu'il soit ou non directement consommable. En principe, l'utilisation ne peut porter que sur des produits directement consommables telles qu'un repas, fruits, légumes, etc.

## **NEGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE**

La loi raccourcit le délai à partir duquel une organisation syndicale de salariés peut demander l'ouverture d'une négociation sur les salaires à défaut d'engagement par la partie patronale.

Initialement fixé à 3 mois, il sera désormais de **45 jours**.

La loi explicite également la situation dans laquelle une branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés justifiant une procédure de fusion de branches engagée par le Ministre du travail. Ainsi, la loi précise que cette faiblesse du nombre des accord ou avenants signés se caractérise notamment par « ceux assurant un salaire minimum national professionnel, au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22, au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance ».

## **TRAVAILLEURS INDEPENDANTS**

La loi renforce la baisse des cotisations d'assurance maladie des travailleurs indépendants percevant des revenus nets proches ou inférieurs à celui du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).