



Chronique : Pouvoir d'achat des salariés

#3/ La prime de partage de la valeur : vraie ou fausse bonne idée ?

9 Novembre 2022

La Loi Pouvoir d'achat a créé un nouveau dispositif de prime exonérée de charges sociales s'apparentant à la précédente prime dite « PEPA », applicable à compter du 1er juillet 2022. Loin d'un engouement généralisé, les entreprises ont-elles attendu l'instruction du BOSS du 10 octobre avant de déployer ce dispositif ? De nombreuses questions demeurent.

La PPV succède à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Elle conserve les principales caractéristiques mais s'en différencie par sa pérennisation et les nouvelles possibilités de porter le montant maximal exonéré de charges fiscales et sociales de 3 000 € à 6 000 €.

L'employeur n'a aucune obligation de verser la PPV mais pour être éligible aux exonérations fiscales et sociales prévues, il devra en respecter les conditions légales.

Si la PPV contribue à améliorer le pouvoir d'achat des salariés, elle n'est pas à proprement dit un élément de la politique salariale des entreprises.

L'interdiction de substituer la PPV au salaire

La PPV ne doit en aucun cas se substituer à :

- un élément de rémunération qui est versé par l'employeur ou qui devient obligatoire en application de règles légales, contractuelles ou d'usage ;
- une augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou un usage en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

La PPV ne saurait non plus être versée sous la

forme d'un supplément d'intéressement ou de participation.

Le versement de la prime n'est pas mensualisable mais peut être fractionné dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

Les questions sur le montant de la prime

Pour bénéficier intégralement du régime social et fiscal de faveur, la PPV ne doit pas dépasser, quel que soit le niveau de rémunération du salarié :

- 3.000 € par bénéficiaire et par année civile, ou;
- 6.000 € par an en présence d'un accord d'intéressement pour les entreprises éligibles à la participation ou pour les entreprises de moins de 50 salariés non tenues de mettre en place la participation, la présence d'un dispositif volontaire de participation ou un accord d'intéressement.



Toutefois, le montant de la prime est librement déterminé par l'employeur. Il est possible de verser une prime supérieure ou inférieure. La PPV peut être versée à une partie seulement des salariés par l'exclusion de ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond. Un même employeur peut attribuer des montants de prime différents **selon l'établissement** dont relèvent les salariés, **voire attribuer la prime seulement aux salariés relevant d'un ou plusieurs établissements.**

Il est possible **de moduler la prime entre les bénéficiaires** en fonction de la rémunération (étant précisé que rien n'empêcherait techniquement de privilégier les plus gros salaires), du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou encore de la durée de travail prévue au contrat de travail. Si ces critères de modulation peuvent être combinés, **aucun autre critère n'est en revanche admis.**

Ces conditions s'apprécient sur les **12 mois précédant le versement** de la prime à l'exception de celle de l'ancienneté.

Si la rémunération à retenir pour le plafond de rémunération requise pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu et de CSG-CRDS est définie par la loi, ce n'est pas le cas de la rémunération servant de base au critère de modulation du montant de la prime. L'acte juridique instituant la prime (accord ou DUE) peut-elle le définir librement ?

Que faire lorsque l'acte ne précise rien ?

Si au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, le salarié n'a perçu aucune rémunération (par exemple en cas d'arrêt maladie longue durée), la prime à verser sera-t-elle d'un montant nul ou faut-il fixer un montant plancher ?

Des questions restent en suspens. La PPV peut-elle aboutir pour certains salariés à une prime

égale à zéro ? L'employeur doit-il fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu ? Et pourquoi apprécier l'ensemble de ces critères sur les 12 mois précédant le versement de la prime alors que la loi le prévoit uniquement pour le critère de la durée de présence effective ?

Nous ne pouvons que conseiller aux employeurs de clarifier ces éléments ainsi que la date et les modalités de versement dans l'acte instituant le paiement de la prime :

- **soit par un accord d'entreprise ou de groupe**, conclu suivant les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement ;
- **soit par décision unilatérale de l'employeur**, précédée de la **consultation** du comité social et économique.

Il convient de préciser qu'il n'y a pas d'obligation de négociation avant la prise d'une décision unilatérale puisqu'il n'y a pas de hiérarchie entre ces deux modes de mise en place de la PPV.

Conséquences du non-respect des conditions: un certain droit à l'erreur

Le bénéfice de l'exonération de charges sociales est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution (*Cf. supra*).

En cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat d'un non-respect de l'une ou de plusieurs conditions, les employeurs seront invités à régulariser la situation afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération.

A défaut, le redressement pourra être réduit à proportion des seules erreurs commises c'est-à-dire à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 3 000 € ou 6 000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun.

En revanche, aucun régime de faveur ne semble être prévu en cas de constat de substitution de salaire par l'employeur. Le contentieux URSSAF risque d'être prolifique en la matière.

En conclusion, ce nouvel outil se veut-il réellement comme concourant à un partage de la valeur comme son nom l'indique ?

Certes, le plafond d'exonération des cotisations sociales est doublé en présence d'un accord d'intéressement et/ou de participation.

Néanmoins, nous sommes loin d'un outil corrélé à la performance et à la motivation ou à un projet collectif d'entreprise. Il se dédouane en tant que prime de la logique des outils d'épargne salariale qui ont été construits depuis plus de 30 ans (participation, intéressement).

Par ailleurs, cette prime semble plus répondre à un objectif court-termiste et opportuniste qu'un projet à long court. Ne peut-on pas voir

un risque de freiner l'élan de l'épargne salariale qui contribue au partage de la valeur de l'entreprise et en particulier de l'intéressement dans la mesure où les accords conclus en 2022 auront la possibilité de neutraliser la PPV dans leur calcul ?

Enfin, on ne peut que déplorer l'absence d'obligation de négociation avant la prise en place la PPV pour les entreprises disposant de partenaires sociaux. Il est regrettable dans le contexte actuel que les pouvoirs publics n'aient pas saisi cette occasion de renforcer le dialogue alors que la crise sociale gronde et que les conflits sociaux se multiplient.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs dans le cadre de votre politique RH.

Retrouvez nos précédentes chroniques sur le pouvoir d'achat des salariés :

#1/ [Monétisation des jours de RTT et prise en charge des frais de transport](#)

#2/ [Mise en œuvre de l'intéressement et déblocage de l'épargne salariale](#)

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 37

Grant Thornton Société d'Avocats

Bureau de Neuilly

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France

www.avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France

www.avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2022 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

