



LES DÉPUTÉS ADOPTENT LE PROJET DE LOI "POUVOIR D'ACHAT" EN PREMIÈRE LECTURE

Le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été adopté à l'Assemblée nationale au petit matin, vendredi 22 juillet. Nous récapitulons les mesures qui intéressent les services RH.

► LES MESURES PRESENTÉES CI-DESSOUS RESULTENT DE L'examen en première lecture par les députés. ELLES PEUVENT ÊTRE MODIFIÉES PAR LES SÉNATEURS QUI ENTAMENT L'EXAMEN DU TEXTE EN SEANCE PUBLIQUE LE 28 JUILLET. UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE DEVRAIT SANS NUL DOUTE ÊTRE CONVOQUÉE ENSUITE. LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL POURRAIT ÉGALEMENT ÊTRE SAISI À L'ISSUE DE L'EXAMEN DU TEXTE AU PARLEMENT.

Prime de partage de la valeur

Exit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ! Cette dernière est désormais dénommée dans le projet de loi "prime de partage de la valeur" et devient pérenne. Le texte prévoit son versement **dès le 1er août 2022**.

Modalités d'exonération

La prime de partage de la valeur peut être exonérée de cotisations - dans des conditions que nous détaillons ci-dessous - dans la limite de **3 000 euros** par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié, de la participation patronale à l'effort de construction et de la contribution unique à la formation professionnelle et, temporairement, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu (LIRE NOTRE ENCADRE CI-DESSOUS). Cette limite est portée à **6 000 euros** par bénéficiaire et par année civile dans plusieurs situations :

- lorsque dans les entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'un accord de participation, l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou conclut un accord d'intéressement, au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;
- lorsque dans les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place d'un accord de participation, l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement à la date de

versement de la prime ou conclut un accord d'intéressement, au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;

- lorsque l'employeur est une association, une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et habilitée à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à une réduction d'impôt ;
- lorsque l'employeur est un Esat.

Régime appliqué entre le 1er août 2022 et le 31 décembre 2023

Lorsque la prime est versée pendant cette période aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant son versement, une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic** correspondant à la durée de travail prévu au contrat, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de la CSG/CRDS.

A compter du **1er janvier 2024**, la prime de partage de la valeur sera intégralement soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS.

Par ailleurs, la prime sera à cette date assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement :

- employeur occupant 250 salariés et plus : forfait social de 20 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales ;
- employeur occupant de moins de 250 salariés : pas de forfait social.

En cas de cumul entre la prime de partage de la valeur et la prime Pepa prévue par la LFR pour 2021 du 19 juillet 2021, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 euros.

Employeurs et bénéficiaires

La prime peut bénéficier :

- aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime ;
- aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime, attribuant la prime à ses salariés. L'entreprise utilisatrice doit alors en informer l'ETT dont relèvent les intérimaires et leur verser la prime dans les conditions fixées par l'accord ou la DUE. L'ETT doit en informer son CSE.
- aux agents publics relevant de l'établissement public (Epa ou Epic) à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ;
- aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail (Esat) par un contrat de soutien et d'aide par le travail, à la date du versement de cette

prime, à la date de dépôt de l'accord auprès de l'autorité compétente ou à la date de signature de la décision unilatérale.

Montant de la prime

L'employeur peut verser la prime à une partie de son personnel seulement, par exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération serait supérieure à un plafond déterminé par un accord d'entreprise ou de groupe (selon les modalités prévues par les accords d'intéressement), ou par une DUE. Le montant ainsi fixé peut-être inférieur aux montants maxima exonérés.

► EN CAS DE DUE, LE CSE DOIT ETRE CONSULTE PREALABLEMENT.

Le montant de la prime peut différer selon les bénéficiaires en fonction :

- de la rémunération ;
- du niveau de classification ;
- de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée et/ou de la durée du travail prévue par le contrat de travail.

► LES CONGES PARENTAUX (MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION, EDUCATION) SONT NEUTRALISES LORS DE LA DEFINITION DES CRITERES DE MODULATION PUISQU'ILS SONT LEGALEMENT ASSIMILES A DES PERIODE DE PRESENCE EFFECTIVE.

A noter : la prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut pas non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

Le versement de la prime peut être réalisé **en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, à condition qu'elle ne soit pas versée mensuellement.**

► LE GOUVERNEMENT DEVRA REMETTRE AU PARLEMENT UN RAPPORT D'EVALUATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR. CE RAPPORT DEVRA COMPRENDRE DES DONNEES QUANTITATIVES SUR LE RECOURS AU DISPOSITIF ET EVALUER LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION.

Un amendement déposé par le député Nupes, Pierre Dharéville, et adopté en séance publique prévoit que les exonérations de cotisations seront intégralement compensées par l'Etat.

Participation et intéressement

Le projet de loi pouvoir d'achat assouplit plusieurs dispositions relatives à l'épargne salariale.

Le texte porte **de trois à cinq ans** la durée de l'accord d'intéressement. Cette mesure concerne également les accords d'intéressement de projet [dans une entreprise ayant un accord d'intéressement, il est possible de mettre en place un intéressement de projet au profit de

tout ou partie des salariés en raison d'un projet interne et non uniquement en raison d'un projet commun avec d'autres entreprise].

Le projet de loi permet ensuite à une entreprise, lorsqu'aucun accord d'intéressement de branche agréé ne la couvre, de mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale et ce, dans deux situations :

- l'entreprise emploie moins de 50 salariés et est dépourvue de délégué syndical ou de CSE : dans ce cas elle doit en informer ses salariés par tous moyens ;
- l'entreprise emploie moins de 50 salariés et compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un CSE : elle doit d'abord tenter de négocier un accord avec le délégué syndical ou le CSE. En cas d'échec des négociations, elle peut alors mettre en place un dispositif d'intéressement par DUE.

Arrivé à échéance, le dispositif d'intéressement mis en place par DUE peut être renouvelé selon les mêmes modalités (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui).

Le projet de loi prévoit la création d'une procédure dématérialisée de rédaction d'un accord d'intéressement permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur. Dans ce cas, les exonérations sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt. Un décret devra en préciser les modalités.

► CONCRETEMENT, LE GOUVERNEMENT SOUHAITE QUE LE SITE "MON-INTERESSEMENT.URSSAF.FR" PUISSE GENERER "DES ACCORDS OU DECISIONS UNILATERALES TYPE D'INTERESSEMENT DONT LE CONTENU SERAIT CONSTRUIT POUR ETRE CONFORME AUX TEXTES LEGAUX EN VIGUEUR, EN ENCADRANT DAVANTAGE LES CHOIX DE REDACTION DE L'ACCORD".

Ces dispositions seront applicables aux accords déposés à compter du **1er janvier 2023**.

Enfin, les délais de contrôle de légalité a tout dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) seraient raccourcis d'un mois pour les accords et plans déposés à compter du **1er janvier 2023**. Le contrôle opéré par le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités sera supprimé ; seul subsistera le contrôle par les Urssaf.

Salaires minima hiérarchiques dans les branches professionnelles

Afin d'inciter davantage les branches professionnelles à ouvrir des négociations dès lors qu'il y a une hausse du Smic, le projet de loi réduit le délai dans lequel les branches doivent ouvrir des négociations lorsque des minima conventionnels sont inférieurs au Smic de trois mois à **45 jours**. Rappelons qu'à défaut d'initiative de la partie patronale dans ce délai, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Par ailleurs, pour inciter les branches à mettre leurs grilles de salaire en conformité avec la valeur du Smic, la faiblesse du nombre d'accords garantissant des minima conventionnels au moins au niveau du Smic devient un élément caractérisant la faiblesse de la vie

conventionnelle d'une branche et donc, un critère de restructuration des branches par l'administration.

Emploi dans les centrales à charbon

L'exécutif a souhaité rouvrir temporairement certaines centrales à charbon pour faire face à un risque de pénurie d'électricité lié au contexte actuel de crise énergétique.

Pour faciliter cette réouverture, les centrales seraient temporairement autorisées à recourir au CDD et contrat de mission lorsque ces embauches sont nécessaires à l'exploitation de ses installations (nouveau cas de recours temporaire), peu important que ces embauches aient lieu dans les six mois suivant le licenciement économique de salariés.

► LES DELAIS DE CARENCE A RESPECTER ENTRE DEUX CONTRATS NE SERAIENT PAS APPLICABLES, SANS QUE LA DUREE TOTALE DES CONTRATS PASSES POUR POURVOIR UN MEME POSTE PUISSE EXCÉDER 36 MOIS.

Cette dérogation au droit commun des CDD et contrats d'intérim permettrait aux centrales concernées de réembaucher les salariés qu'elles avaient licenciés dans le cadre d'un PSE rendu nécessaire par la limite annuelle de production des centrales imposée par la loi. Ces salariés bénéficient de congé de reclassement ou d'accompagnement spécifique. Ils pourraient être réembauchés en CDD ou contrat de mission dans les conditions suivantes :

- le congé de reclassement ou d'accompagnement dont bénéficie le salarié serait suspendu pendant la durée du contrat de travail : le terme initial du congé de reclassement ou, lorsqu'il a débuté, du congé d'accompagnement serait reporté pour une durée égale à celle des périodes de travail effectuées ;
- la durée du contrat conclu avec ce salarié pourrait aller jusqu'à 36 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements légaux ou conventionnels.

Ces mesures seraient applicables aux CDD et contrats de mission conclus à compter du 1er juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Géraldine Anstett et Florence Mehrez

Documents joints

- [Projet de loi adopté le 22 juillet 2022](#)