



PROJET DE LOI POUVOIR D'ACHAT : LE POINT SUR LES MESURES INTÉRESSANT LES EMPLOYEURS

Présenté en Conseil des ministres ce jeudi 7 juillet et déposé dans la foulée à l'Assemblée nationale, le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat laisse la part belle aux employeurs pour améliorer le sort de leurs salariés. Reste à savoir si les entreprises voudront, ou pourront, les mettre en œuvre.

Pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés, le projet de loi prévoit la pérennisation de la prime pouvoir d'achat (rebaptisée prime de partage de la valeur), tente de simplifier la mise en œuvre du dispositif d'intéressement et incite fortement les branches à négocier et conclure régulièrement sur les salaires en les menaçant d'une fusion.

L'examen du projet de loi par l'Assemblée nationale devrait commencer le 18 juillet prochain. L'exécutif espère voir le texte adopter fin juillet-début août pour une entrée en vigueur de la plupart des mesures à la rentrée. Mais le texte étant source de controverses, il y a fort à parier qu'il fera l'objet de longs débats dans le nouvel hémicycle.

La prime de pouvoir d'achat serait pérennisée et renforcée mais pas complètement

Projet art. 1^{er}

Pour répondre à la contestation de la rue démarrée fin 2018 contre la baisse du pouvoir d'achat (mouvement dit des gilets jaunes), la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait permis aux entreprises, sous certaines conditions, de verser exceptionnellement une prime à leurs salariés (ou à certains d'entre eux) non imposable et exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans certaines limites. Fort du succès de cette prime, le dispositif avait été exceptionnellement reconduit en 2020 et 2021, mais pas complètement à l'identique.

Aujourd'hui, le gouvernement propose de le **pérenniser**, exception faite de sa défiscalisation qui resterait, elle, temporaire.

A notre avis : Le projet de loi fait état d'une **date de versement** possible à partir du 1^{er} août 2022. Toutefois, pour plus de sécurité juridique et financière, mieux vaut pour les entreprises attendre la publication de la loi au Journal officiel avant de verser la prime.

Employeurs et bénéficiaires resteraient les mêmes

Ouvriraient toujours droit au bénéfice de la prime (rebaptisée prime de partage de valeur) :

- - les **salariés** titulaires d'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 ;
- - les agents publics relevant de l'établissement (EPA ou EPIC) à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE ;
- - les **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 DUE) attribuant la prime à ses salariés : dans ce cas, l'entreprise utilisatrice devrait en informer l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur verserait dans les conditions et selon les modalités fixées par l'accord ou la DUE ;
- - les **travailleurs handicapés** bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE et relevant des ESAT.

L'employeur pourrait toujours :

- - 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 l'accord ou la DUE instituant la prime ;
- - **fixer librement son montant** qui pourrait donc être inférieur aux montants maxima exonérés (à savoir 3 000 euros ou 6 000 euros - voir ci-après) ou supérieur à ces montants ;
- - appliquer des **critères de modulation** de la prime : ces critères de modulation resteraient les mêmes (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail prévue au contrat de travail).

L'interdiction de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié demeurerait.

Les modalités de mise en place aussi

Pour mettre en place ce dispositif, l'employeur pourrait toujours :

- - conclure un accord, négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe, selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif de travail négocié avec le délégué syndical ou accord négocié avec le CSE notamment) ;
- - opter pour la décision unilatérale : dans ce cas, il devrait en informer préalablement le CSE (s'il en existe un).

Les plafonds d'exonération seraient triplés et les conditions liées au plafond majoré plus circonscrites

Les plafonds d'exonération fixés initialement à 1000 euros et 2000 euros seraient triplés.

Concrètement, la prime serait exonérée de cotisations sociales et, temporairement, de CSG/CRDS et d'Impôt sur le revenu (IR), à hauteur de 3000 € par bénéficiaire et par année civile.

Ce plafond d'exonération serait **porté à 6000 €** par bénéficiaire et par année civile **lorsque** :

- - 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 ;
- - l'entreprise n'est pas tenue de mettre en place un accord de participation mais en est tout de même dotée ou conclut un accord de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;
- - l'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et habilitée à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- - l'employeur est un Esat.

A noter : Pouvaient également bénéficier du plafond majoré de la prime de pouvoir d'achat 2021 les entreprises de moins de 50 salariés et celles engagées dans une démarche de valorisation des "travailleurs de la 2^e ligne". Ce ne sera vraisemblablement plus le cas pour la nouvelle prime de partage de valeur.

Une prime exonérée de cotisations sans plafond de rémunération mais fiscalisée et soumise à CSG/CRDS à compter du 1-1-2024

Pour ouvrir droit à l'exonération sociale et fiscale applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime devait être inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic. Cette condition figurait dans l'avant-projet de loi pouvoir d'achat mais a été supprimée dans le projet de loi pour le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales.

Ainsi, toutes les primes de partage de valeur versées aux salariés, quelle que soit leur rémunération, ouvriraient droit à **exonération sociale**, dans la limite des plafonds de 3000 € ou 6000 € précités.

Les cotisations sociales visées sont toutes celles d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur mais aussi la participation patronale à l'effort de construction et la contribution unique à la formation professionnelle.

Si le plafond de rémunération serait supprimé pour l'exonération sociale de la prime, il ne le serait pas pour l'**exonération fiscale** et celle de la **CSG/CRDS**. Seules les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic, le seraient.

En outre, le bénéfice de cette exonération fiscale/CSG/CRDS ne serait octroyé qu'aux **primes versées entre le 1^{er} août 2022 et le 31 décembre 2023**.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les primes de partage de valeur seraient intégralement soumises à l'IR et à la CSG/CRDS.

A terme, le régime social et fiscal serait donc aligné sur celui des sommes perçues au titre de la participation et des primes d'intéressement perçues immédiatement par le salarié. Selon l'exécutif, deux raisons militent pour le caractère temporaire de l'exonération fiscale : un dispositif plus généreux sur une durée plus courte serait plus incitatif ; le Conseil d'Etat s'inquiéterait d'un risque de substitution avec les salaires.

La prime serait assujettie au forfait social dans les mêmes conditions que l'intéressement

La prime de partage de valeur serait assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement.

Ainsi, l'entreprise de 250 salariés et plus serait redevable du forfait social lors de l'attribution des primes de partage de valeur, au **taux** de 20 %, le forfait social étant dû sur la fraction des sommes exonérée de cotisations de sécurité sociale.

A noter : La fraction de ces sommes excédant les limites d'exonération serait réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales et, par conséquent, ne serait pas soumise au forfait social.

La mise en œuvre de l'intéressement serait simplifiée

Projet art. 3

Le projet de loi assouplit plusieurs dispositions relatives à l'épargne salariale, à commencer par l'intéressement. Ces mesures seraient **applicables** aux **accords** d'intéressement, de participation et aux règlements de plan d'épargne salariale **déposés à compter** du 1^{er} janvier 2023.

Concrètement, pour permettre aux entreprises d'adopter une projection sur un plus long terme, la **durée de l'accord** d'intéressement serait **allongée** de 3 à 5 ans.

Deuxième mesure de simplification, lorsqu'aucun accord d'intéressement de branche agréé ne la couvre, une entreprise pourrait **mettre en place** un régime d'intéressement par **décision unilatérale** dans **deux situations** :

- - elle occupe moins de 50 salariés et est dépourvue de délégué syndical ou d'un CSE : dans ce cas, elle devrait en informer son personnel par tous moyens ;
- - elle occupe moins de 50 salariés et compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un CSE : dans ce cas, elle devrait d'abord tenter de négocier l'accord avec le DS ou le CSE et ce ne serait qu'en cas d'échec des négociations que la mise place du dispositif par décision unilatérale serait permise.

Arrivé à échéance, le dispositif d'intéressement mis en place unilatéralement pourrait être renouvelé unilatéralement (aujourd'hui, le renouvellement unilatéral est interdit).

Le projet prévoit également la création d'une **procédure dématérialisée de rédaction** de l'accord d'intéressement. Elle permettrait de sécuriser les exonérations dès le dépôt de l'accord.

Enfin, les **délais du contrôle de légalité** applicable à tout dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE) seraient **raccourcis** d'un mois. Le contrôle de forme opéré par le DDETS (direction régionale du travail) serait en effet supprimé. Ne resterait plus que le contrôle de fond opéré par les Urssaf ne pouvant excéder trois mois pour les accord de participation et les plans d'épargne salariale, ou 5 mois pour les accords d'intéressement.

Les branches invitées à renégocier les minima salariaux inférieurs au Smic, sous peine de fusion

Projet art. 4

Compte tenu des multiples revalorisations exceptionnelles du Smic intervenues en 2021 et 2022, de nombreuses conventions collectives de branche prévoient des salaires minima hiérarchiques inférieurs au Smic.

Pour inciter les branches à mettre leurs grilles de salaire à jour de la valeur du Smic, la **faiblesse du nombre d'accords** garantissant des **minima conventionnels** au moins au niveau du Smic deviendrait un élément

caractérisant la faiblesse de la vie conventionnelle d'une branche, et donc un **critère de restructuration** administrative.

Pour rappel, afin de répondre aux difficultés posées par l'éclatement du champ conventionnel, et donc, de réduire le nombre de branches, la loi 2014-288 du 5 mars 2014 sur la formation et la démocratie sociale a habilité le ministre du travail à prendre différentes mesures pour restructurer les branches professionnelles. Le ministre peut notamment engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues dans certaines situations : lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts, par exemple.

Cette mesure devrait **entrer en vigueur** à la publication de la loi.

A noter : Le gouvernement a toutefois indiqué que cet outil serait appliqué avec discernement et ne concernerait que les branches dont les minima sont inférieurs au Smic sur une longue durée, supérieure à un an.

<https://abonnes.efl.fr/portail/ea/actualite/home.no>