

Information juridique

Le 19 août 2022
Information Juridique
Sociale

Pouvoir d'achat : les mesures de la loi de finances rectificative et de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022

Plusieurs mesures concernant les entreprises, et donc les salariés, sont prévues dans [la loi de finances rectificative pour 2022](#) et [la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) publiées au JO le 17 août 2022.

Vous trouverez ci-dessous les principales mesures de ces lois dont la prime de partage de la valeur (PPV) qui pérennise la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

✓ **La prime de partage de la Valeur (PPV) (cf. synthèses en annexes I et II)**

Cette prime est instaurée par l'article 1 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat afin de confirmer et remplacer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ou « prime Macron ».

Cette prime sera exonérée de cotisations sociales (mais attention, l'exonération d'impôt sur le revenu sera limitée aux seules années 2022 et 2023, sous conditions).

Son versement est possible à compter du 1^{er} juillet 2022.

✓ **Pour qui ?**

Tous les salariés ou agents visés par l'article L.311-1 du code du travail.

NB : Pour bénéficier du régime de faveur, elle doit être versée aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, à sa date de versement ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur l'instituant.

✓ **Quel est le régime social et fiscal de la PPV**

Plafond : le montant de la PPV est exonérée de toutes cotisations sociales (d'origine légale ou conventionnelle), ainsi que des contributions liées à la formation, la taxe d'apprentissage et participation construction, dans la limite de **3 000 euros** par année civile et par bénéficiaire, quel que soit le niveau de rémunération du salarié.

NB : Comme pour la PEPA, la PPV ne doit se substituer à aucun élément de rémunération, augmentation de rémunération, primes prévus par la loi au contrat de travail, par convention, accord collectif ou par les usages.

Majoration : Le montant peut être porté à **6 000 euros** par année civile et par bénéficiaire lorsqu'à la date de versement de la prime ou sur le même exercice :

- Un dispositif d'intéressement est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises d'au moins 50 salariés (soumis à l'obligation de mettre en place la participation),
- Un dispositif d'intéressement ou de participation est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises de moins de 50 salariés (non soumis à l'obligation de mise en place de la participation).

NB : LA PPV est assimilée, s'agissant de l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement. Elle est donc soumise au forfait social dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Régime temporaire : Dans la limite des plafonds exonérés de charges sociales (3 000 €/6 000 €), les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel au cours des 12 mois précédant leur versement, sont exonérées d'impôt sur le revenu, de forfait social et de CSG/CRDS.

Cumul : En cas de cumul de la PPV et de la PEPA (attribuée au titre de l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 2021), l'exonération fiscale au titre des revenus 2022 se fera à hauteur d'un plafond de 6 000 euros.

✓ Quelles sont les modalités de versement de la PPV?

Modulation du montant : Les employeurs ont la possibilité de moduler le montant de la prime, c'est-à-dire en faire varier le montant accordé, en fonction des critères suivants :

- La rémunération
- Le niveau de classification,
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat.
- L'ancienneté dans l'entreprise (il s'agit d'un nouveau critère).

Formalités : Le montant de la prime et éventuellement le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles, ainsi que les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires doivent être prévus par ;

- Un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement,
- Ou par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), auquel cas, le CSE (s'il existe) doit être consulté préalablement (et non plus simplement informé).

Périodicité : Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre. En aucun cas, elle ne peut être versée mensuellement.

Versement complémentaire : Si au cours de l'année civile le plafond de 3 000 €/ 6 000 € n'a pas été atteint, l'employeur a la faculté de procéder à un versement complémentaire.

NB : Ce versement complémentaire ne peut intervenir qu'une fois par année civile et devra donner lieu à un nouvel accord collectif ou à une nouvelle DUE portant uniquement sur la date et le montant du versement.

II. Heures supplémentaires : un régime social de faveur

Déduction forfaitaire : Pour les heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022, la loi prévoit une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales fixée par décret à paraître (qui pourrait atteindre jusqu'à 50 centimes/heure).

Cette déduction s'applique également aux jours de repos auxquels peuvent renoncer les salariés en forfait-jours en accord avec leur employeurs.

Entreprises concernées : Cette déduction s'applique aux entreprises d'au moins 20 salariés et d'au plus 249 salariés.

NB : les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient déjà d'une telle déduction, la loi étend le champ d'application de ce dispositif.

Mécanisme d'imputation : La déduction s'impute sur le montant des cotisations et contributions sociales patronales dues au titre des majorations salariales associées aux heures supplémentaires ou aux jours de repos auxquels les salariés en forfait jours ont renoncé.

Substitution : La réduction n'est pas applicable en cas de substitution des revenus d'activité à des sommes soumises à cotisations sociales, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé depuis le dernier versement de ces sommes.

Contrôle par les URSSAF : Le bénéfice de cette réduction est subordonné à la mise à disposition des organismes de recouvrement d'un document permettant d'assurer le contrôle de l'application de ce dispositif.

Décret d'application : Un décret à paraître doit préciser les modalités d'application du dispositif.

III. Heures supplémentaires : défiscalisation

Hausse du plafond : Le plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires est portée à 7 500 € (contre 5 000 € actuellement) et ce de manière pérenne.

Heures concernées : Cette mesure s'applique aux heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2022.

IV. Monétisation des RTT

Renonciation aux jours de RTT : A la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, un salarié pourra, indépendamment de la taille de l'entreprise, renoncer à tout ou partie de ses journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Journées et demi-journées concernées : La renonciation pourra porter sur les journées et demi-journées de repos acquises en application :

- D'un accord ou d'une convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur après la loi du 20 août 2008, soit des JRTT à strictement parler ;
- D'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine mis en œuvre après la loi du 20 août 2008, soit des jours de repos conventionnels.

Majoration applicable : La monétisation de ces journées ou demi-journées travaillées donne lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise.

NB : En l'absence d'accord collectif, cette majoration est égale à 25%. Pour rappel, il est possible par accord collectif de fixer la majoration à un seuil inférieur sans pouvoir être en deçà de 10%.

Contingent annuel : Les heures correspondantes ne s'imputeront pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Régime fiscal et social : Les sommes issues de la monétisation des jours de repos seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € et exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de déduction forfaitaire patronale en fonction de l'effectif de l'entreprise.

NB : Ces sommes sont prises en compte pour l'appréciation du plafond d'exonération au titre de l'IR au même titre que les heures supplémentaires et complémentaires. Il s'agit d'un plafond global et non propre à la monétisation des jours de repos.

D'autres dispositions sont relatives à l'épargne salariale, les frais de transport, les frais de nourriture (relèvement du plafond d'exonération des titres restaurant et des indemnités forfaitaires de repas en septembre 2022 : attente d'un arrêté pour ces dernières qui doivent être revalorisées de 4%) et l'activité partielle pour les salariés vulnérables, n'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez des précisions.

Contact :
Samantha FOULON
Samantha.foulon@fnsa-vanid.org
01 48 06 98 46/06 33 24 39 85

Annexe I : SYNTHÈSE

Prime de partage de la valeur

I) Mise en place

Mise en place de la prime	<p>Deux possibilités au choix de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">• accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement (1) ;• décision unilatérale de l'employeur (2).
Versement (*)	<ul style="list-style-type: none">• À partir du 1^{er} juillet 2022.• Le dispositif étant pérenne, il n'y a pas de fenêtre de versement, mais les exonérations s'apprécient dans le cadre de l'année civile.• Versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre (4 fractionnements possibles).

II) Conditions d'attribution et montant de la prime

Salariés bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">• Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime pourraient bénéficier de la prime (3).• Tous les salariés concernés sans condition de rémunération, ou, le cas échéant, seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale.
Montant de la prime	Fixé par l'accord ou la décision unilatérale.
Critères de modulation autorisés (*)	Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, ancienneté dans l'entreprise, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée (4).
Principe de non-substitution au salaire (*)	La prime ne peut se substituer : <ul style="list-style-type: none">• ni à un élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ;• ni à une augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

III) Les exonérations

Salariés bénéficiaires	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 ou à la date de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.
------------------------	---

<p>Exonération de droit commun (régime de l'intéressement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Primes versées à partir du 1^{er} juillet 2022. • Exonération des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction : <ul style="list-style-type: none"> • dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire dans le cas général ; • ou dans la limite de 6 000 € par an et par bénéficiaire dans certains cas (6). • Assujettissement à CSG/CRDS au taux global de 9,70 % (pas d'exonération) • Forfait social sur la fraction exonérée de cotisations mais assujettie à CSG de la prime dans les mêmes conditions que l'intéressement (donc uniquement pour les employeurs de 250 salariés et plus ; pas de forfait social pour les entreprises de taille inférieure). • Pas d'exonération d'impôt sur le revenu (la prime est imposable).
<p>Exonération renforcée jusqu'au 31 décembre 2023 uniquement (régime de l'ancienne PEPA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Primes versées du 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel (5) sur les 12 mois précédant le versement de la prime. • Exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (donc y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction : <ul style="list-style-type: none"> • dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire (cas général) ; • ou dans la limite de 6 000 € par an et par bénéficiaire dans certains cas (6). • Pas de forfait social.

IV) Intérimaires et ESAT

Travailleurs temporaires	<ul style="list-style-type: none">• Droit à la prime du chef de l'entreprise utilisatrice :<ul style="list-style-type: none">• information « sans délai », par l'entreprise utilisatrice qui attribue la prime à ses salariés, de l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition ;• intérimaires bénéficiaires : ceux mis à disposition d'une entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime ;• versement de la prime par l'ETT à l'intérimaire bénéficiaire, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.• Le cas échéant, les intérimaires peuvent aussi bénéficier, à notre sens, de la prime de partage de la valeur au titre de l'entreprise de travail temporaire (leur employeur), si celle-ci la met en place pour ses propres salariés dans les conditions prévues par la loi.
Travailleurs handicapés en ESAT	Droit à la prime pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT, avec une limite d'exonération de 6 000 € pour les intéressés (<i>voir nos développements</i>).

(*) Pas d'exonération si l'une de ces conditions n'est pas remplie.

(1) Accord collectif, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE, ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur, sachant que s'il existe dans l'entreprise des syndicats représentatifs ou un CSE, la ratification doit aussi être demandée par l'un d'entre eux (c. trav. [art. L. 3312-5](#), 1).

(2) En cas de décision unilatérale, consultation préalable du CSE.

(3) Pour l'ancienne PEPA, l'administration avait précisé que l'accord ou la décision devait préciser la date de référence retenue parmi les options possibles (instr. DSS/5B 2021-187 du 19 août 2021 diffusée sur le BOSS, Q/R 1.7). Reste à voir si cette précision sera reprise.

(4) Certains congés sont assimilés à des durées de présence effective (congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade).

(5) SMIC annuel calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année).

(6) Entreprises dotées d'un accord d'intéressement, entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation, certaines associations et fondations et les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

Annexe II : Synthèse du régime social et fiscal de la PPV

Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur			
	Primes versées du 1.07.2022 au 31.12.2023		Primes versées à partir de 2024 (quel que soit le niveau de salaire)
	Salariés < 3 SMIC	Salariés ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales (1)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) (3)
CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Dues	Dues
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Imposable	Imposable
Forfait social	NON, quel que soit l'effectif (4)	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (5), sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (5), sur la fraction exonérée de cotisations

(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.

(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation, les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou

d'intérêt général (CGI art. [200](#), art. [1](#)° a et b et [238 bis](#), [1](#)°, a et b) et pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

(3) Exonération sans condition de niveau de rémunération (donc y compris pour les salariés payés plus de 3 SMIC, si la prime leur est aussi attribuée).

(4) À notre sens, dans la mesure où les critères généraux d'assujettissement au forfait social ne sont pas réunis.

(5) Même condition d'effectif que pour l'application du forfait social à l'intéressement.