

RÉMUNÉRATION

1320

Rémunération complémentaire : la prime de partage de la valeur

Conseil par
DIMITRI COUDREAU,
avocat associé, FOCAL AVOCAT



Dans la palette dont disposent les entreprises pour rémunérer leurs salariés, la prime de partage de la valeur (ci-après « PPV ») créée par la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (L. n° 2022-1158, 16 août 2022, art. 1 : JO 17 août 2022, texte n° 2), qui remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« PEPA » ou prime « Macron » instaurée, pour l'année 2019, par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales - elle a été reconduite en 2020 et 2021, et résulte dans sa dernière version de l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative (LFR) pour 2021), est un outil de rémunération singulier au regard de ses caractéristiques : il offre aux employeurs la possibilité de verser une prime d'un montant forfaitaire et modulable selon certains critères, dans le cadre d'un traitement social et fiscal avantageux par rapport au salaire, tant pour l'entreprise qui la verse que pour les bénéficiaires.

Bien que sa souplesse en fasse un élément intéressant pour récompenser les salariés (sans nécessité de corrélérer son attribution aux résultats de l'entreprise), aucune obligation ne pèse sur les employeurs de l'instaurer. L'intérêt du dispositif résidera dans ce que les entreprises et les praticiens feront de ce nouvel outil, à charge pour les organisations syndicales de s'en emparer pour en faire un objet de la négociation collective.

1. Définition et mise en place de la prime

Contrairement à certains dispositifs de rémunération, il n'existe aucune obligation légale pour les employeurs concernés (employeurs de droit privé (entreprises, associations, ...), établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), et établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé) de faire bénéficier à leurs salariés d'une PPV. Il s'agit donc d'un dispositif de rémunération facultatif, par lequel l'employeur peut rémunérer tout ou partie de ses salariés et agents (ci-après « bénéficiaires »). Le « partage » de la valeur annoncé dépend donc principalement de l'initiative de l'employeur en la matière. Mais, les modalités de mise en place de la prime peuvent inciter les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel à se saisir du sujet, le cas échéant dans le cadre des négociations annuelles obliga-

toires sur les salaires. Si l'enveloppe de négociation dont disposent les entreprises limite le pourcentage d'augmentation des salaires, le traitement social avantageux pourrait conduire les directions à négocier un complément de rémunération sous la forme d'une PPV, sous réserve du respect du principe de non-substitution qui conditionne, entre autres, le bénéfice du traitement social de faveur (le III, 3° de l'article 1 de la loi du 16 août 2022 prévoit que la prime « ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage », et non plus, « 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 ». L'appréciation juridique de ce principe au cas particulier de la PPV devrait se révéler particulièrement importante).

Par ailleurs, rien n'interdit dans le texte de loi d'instaurer la prime sous forme conditionnelle, en subordonnant son versement à la bonne santé de l'entreprise ou à certains résultats, appréciés par la constatation d'éléments objectifs, qu'ils soient comptables, financiers, ou d'une autre nature.

L'acte de mise en place de la prime doit ainsi déterminer les bénéficiaires. En ce sens, l'employeur peut réserver la mesure à certains salariés uniquement en définissant un plafond de rémunération. Cela conduira à exclure une partie des salariés dont la rémunération est supérieure au plafond ainsi défini (par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu (IR), l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC. Mais, un plafond différent peut être retenu).

En revanche, l'ancienneté n'a pas été envisagée comme permettant d'exclure certains salariés, mais uniquement comme critère de modulation du montant de la prime. L'instauration d'une clause d'ancienneté serait donc de nature à remettre en cause le bénéfice du traitement social et fiscal de faveur (à titre de comparaison, relevons que le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) relatif à la PEPA 2021, considère que l'employeur « ne peut ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère » (question 1.5.)).

En tout état de cause, la PPV doit être constatée :

- soit dans une décision unilatérale de l'employeur (DUE) dont la signature doit être précédée d'une consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe,
- soit au sein d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions spécifiques à la mise en place de l'intéressement, c'est-à-dire : une convention ou accord collectif de travail ; un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; un accord conclu au sein du CSE ; ou à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Cet acte de mise en place devra préciser, entre autres, le montant de la PPV ainsi que les modalités de son versement aux bénéficiaires (la PPV peut être versée en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile).

2. Bénéficiaires et montant de la prime

Pour bénéficier du traitement social de faveur, la prime doit être versée à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à l'employeur concerné, aux salariés intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, ainsi qu'aux agents publics ou aux travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail et relevant des établissements et services d'aide par le travail (sont concernés les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé, ainsi que l'ensemble des personnels des EPIC et EPA quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires, ...)). Le texte précise qu'il s'agit de ceux employés à la date de versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe au-

près de l'autorité compétente, ou à la date de signature de la DUE (à titre de comparaison, s'agissant de la PEPA 2021, le BOSS considère que le versement de la prime exceptionnelle ne peut être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi. L'accord ou la DUE doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées).

Dans ces conditions, la prime versée et bénéficiant du traitement social de faveur peut être d'un montant maximum :

- de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile,
- ou de 6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire dans l'entreprise (plus précisément, cela concerne les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime : soit un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de faire bénéficier à leurs salariés de la participation ; soit un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'ils ne sont pas soumis à une telle obligation).

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de plusieurs critères limitativement énumérés par le texte de loi, à savoir : la rémunération, le niveau de classification des salariés, l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou sur toute l'année. Ces critères peuvent être cumulés afin d'affiner la modulation du montant de la prime en fonction de différentes catégories.

3. Traitement fiscal et social de la prime

Le traitement social et fiscal de faveur qui s'applique à la prime versée dans les conditions précitées, est l'un des éléments clé du dispositif, visant à inciter les employeurs à la mettre en place.

Traitement social. - Au regard du traitement social, il convient d'établir une distinction en fonction du montant de la prime versée.

D'une part, jusqu'à 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, la PPV est exonérée de toutes les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, de la cotisation des employeurs portant participation à l'effort de construction, et des contributions patronales au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En contrepartie, la prime supporte le forfait social, dû par l'employeur, dans les conditions prévues pour les sommes versées dans le cadre de l'intéressement. Concrètement, s'applique un forfait social au taux de 20 %, sauf si l'entreprise compte moins de 250 salariés.

D'autre part, ce traitement social s'applique aux primes dont le montant peut être porté jusqu'à 6 000 € lorsque l'employeur a mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire dans l'entreprise, dans les conditions précitées (...).

Traitement fiscal. - Au regard du traitement fiscal, pour l'entreprise, à l'instar d'autres éléments de rémunération, la prime vient en déduction du bénéfice net assujéti à l'impôt sur les sociétés, étant donné qu'elle constitue une dépense de personnel au sens de l'article 39, 1, 1° du Code général des impôts (les rémunérations ne sont admises

en déduction des résultats que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu. En principe, cela ne doit poser aucune difficulté au cas de la PPV).

Les bénéficiaires. - S'agissant des bénéficiaires, les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023 sont exonérées d'impôt sur le revenu (IR) et de CSG/CRDS pour les salariés dont la rémunération des 12 mois précédant son versement est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

Notons qu'au titre de l'année 2022, si des personnes ont bénéficié à la fois d'une PEPA et d'une PPV, le montant exonéré d'IR ne peut excéder 6 000 € (dans sa dernière version, l'exonération s'applique à la PEPA d'un montant maximum de 1 000 €, ou 2 000 € dans certaines conditions, versées entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022). Le texte ne précise pas que ce plafond devrait s'appliquer également à l'exonération de CSG/CRDS.

4. Évaluation du dispositif

Un rapport d'évaluation de la PPV devra être remis par le Gouvernement au Parlement, avant le 31 décembre 2024. Ce rapport comprendra des données quantitatives sur le recours au dispositif et évaluera le respect, tout au long de son application, des conditions de mise en œuvre du principe de non-substitution, notamment au regard de son régime social et fiscal.

Étant donné que le coût du dispositif (exonérations de cotisations et contributions sociales, ainsi que d'IR) fait l'objet d'une compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'État pendant toute la durée de son application, on peut s'attendre à ce que le rapport d'évaluation apprécie les statistiques de mise en œuvre de la prime au bénéfice des salariés les moins bien rémunérés, puisque la mesure est censée apporter une réponse à la baisse du pouvoir d'achat des ménages les plus modestes.