

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été adoptée, validée par le Conseil constitutionnel (décision du 12 août 2022) et publiée au journal officiel du 17 août 2022.

La Prime de partage de la Valeur

Principe – L'article 1 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat instaure la prime de partage de la valeur (PPV), pérennisant (avec des modifications) la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

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.

Qui peut bénéficier de la PPV ?

Tous les salariés ou agents visés par l'article L. 3311-1 du code du travail.

A noter : 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 € par année civile et par bénéficiaire, quel que soit le niveau de rémunération du salarié**.

A noter : 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 € par année civile et par bénéficiaire** lorsque 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 (soumises 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 soumises à l'obligation de mise en place de la participation).

A noter : 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 (art. L. 137-15 CSS).

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'art. 4 de la loi de finances rectificatives pour 2021), l'exonération fiscale au titre des revenus 2022 se fera à hauteur d'un plafond de 6.000 €.

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. A noter que les congés de maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.
- 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 seulement 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.

A noter : 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.

Quid des travailleurs temporaires ?

Information par l'entreprise utilisatrice – Lorsque l'entreprise utilisatrice attribue cette prime à ses propres salariés, elle doit en informer sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition.

Versement par l'entreprise de travail temporaire – L'entreprise de travail temporaire consulte son CSE (s'il existe) et verse la PPV au salarié mis à disposition selon les modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice.

Exonération – La PPV versée au salarié mis à disposition est exonérée sous réserve que les conditions d'exonération soient remplies chez l'entreprise utilisatrice.

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 leurs employeurs.

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

A noter : Les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient déjà d'une telle déduction (CSS, art. L. 241-18). 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 subordonnée 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.

Mesures en matière d'épargne salariale

Intéressement

Allongement de la durée de mise en place – L'intéressement peut désormais être mis en place **pour une durée pouvant atteindre 5 ans** contre 1 à 3 ans actuellement.

Tacite reconduction – Les accords non renégociés seront **renouvelables par tacite reconduction et ce plusieurs fois**.

Elargissement de la DU aux entreprises de moins de 50 salariés – Les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche agréé en la matière peuvent mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale :

- en l'absence de délégué syndical et/ou de CSE, auquel cas l'employeur en informera ses salariés par tous moyens.
- en présence d'au moins un délégué syndical et/ou d'un CSE, en cas d'échec de la négociation, auquel cas devront être consignées dans un PV de désaccord les propositions de chaque partie et le CSE devra être consulté au moins 15 jours avant le dépôt de la DU auprès de l'administration.

A noter : Cette voie n'était admise que dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu au CSE, « à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans » (C. trav. Art. L. 3312-5, II).

Elargissement des périodes assimilées à de la présence – Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilés à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement.

A noter : Le congé maternité, d'adoption et de deuil, les périodes d'absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle et la période de quarantaine en cas de mesure sanitaire sont déjà assimilés à des périodes de présence (C. trav. Art. L. 3314-5).

Contrôle des accords en matière d'épargne salariale

Procédure dématérialisée en matière d'accord d'intéressement – Une procédure dématérialisée de rédaction des accords d'intéressement est mise en place. Elle permet de vérifier préalablement la conformité formelle de l'accord. En conséquence, si l'accord est rédigé par le biais de la plateforme, les exonérations fiscales et sociales seront réputées acquises pour la durée dudit accord à compter de son dépôt.

Réduction du délai de contrôle par les organismes sociaux pour les accords déposés à compter du 1^{er} janvier 2023 – Les organismes de recouvrement disposent d'un **délai de 3 mois** (contre 4 actuellement) pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales insérées au sein de l'accord en matière d'épargne salariale (participation/Intéressement/ plan d'épargne).

Réduction du délai de la procédure d'agrément des accords de branche – La procédure d'agrément doit être menée **dans un délai de 4 mois** (contre 6 actuellement), lequel délai peut être prorogé une fois pour une durée équivalente à la moitié de la durée initiale. La procédure peut durer au maximum 6 mois avec prorogation (contre 12 mois actuellement).

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Nouveau cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale – Il pourra être dérogé à l'indisponibilité des fonds affectés en épargne pour **le financement ou l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services**.

Sommes concernées – Ce déblocage concerne les droits acquis au titre de la participation et/ou de l'intéressement affectés **avant le 1^{er} janvier 2022** sur un plan d'épargne salariale (ou en l'absence d'accord de participation sur un compte courant bloqué).

Il ne s'appliquera pas aux fonds investis dans les entreprises solidaires, ni aux sommes affectées aux plans d'épargne retraite (PERCO, PERECO ou plan d'épargne retraite obligatoire).

Modalités de déblocage – Le déblocage peut porter sur tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes en une seule fois **jusqu'au 31 décembre 2022 dans la limite d'un plafond global de 10.000 € net de prélèvements sociaux**.

Exonération – Les sommes débloquées bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Information des salariés – L'employeur est tenu d'informer les salariés de cette faculté de déblocage **dans un délai de 2 mois à compter de la promulgation de la loi**.

Information de l'administration fiscale – L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.

Pièces justificatives – Il revient au salarié qui demande le déblocage des sommes épargnées de tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées.

Négociation salariale de branche

Délai incitatif à la négociation – Les fédérations patronales disposent d'un délai de 45 jours pour engager une négociation sur les salaires dans les branches professionnelles dans lesquelles un ou plusieurs minima conventionnels sont inférieurs au Smic.

A noter : le délai est actuellement de 3 mois pour engager ces négociations (C. trav. art. L. 2241-10).

Nouveau critère de faiblesse de l'activité conventionnelle – La loi instaure le critère du nombre d'accords assurant des minima conventionnels au niveau du SMIC pour apprécier la faiblesse de l'activité conventionnelle de la branche. Ce critère permettra de justifier l'opération de fusion des branches.

A noter : Ce critère s'ajoute aux critères suivants : lorsque la branche compte moins de 5.000 salariés, lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local, lorsque moins de 5% des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et en l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude des compétences de la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage (C. trav. art. L. 2261-32).

Procédure accélérée d'extension – Lorsque deux revalorisations du SMIC sont intervenues au cours des 12 mois précédant la conclusion d'un avenant portant sur les salaires, la durée maximale de la procédure d'extension de l'avenant, sera fixée par décret, sans pouvoir excéder deux mois.

Titres-restaurants

Extension des consommations éligibles – Jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurants peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, acheté auprès des entreprises assimilées tels que les détaillants et les supermarchés.