
Les dispositions prévues par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat

La loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat a été publiée au Journal officiel le 17 août 2022, après validation par le Conseil constitutionnel. Elle prévoit un certain nombre de mesures sociales qui intéressent les entreprises.

Vous trouverez ci-dessous un résumé desdites mesures.

I. La nouvelle prime de partage de la valeur (PPV)

La loi met en place, de façon pérenne, une « prime de partage de la valeur » (PPV), qui prend le relais de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2022 (au lieu du 1^{er} août, comme initialement prévu).

A. Modalités de mise en place et bénéficiaires

La prime de partage de la valeur peut être mise en place soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement, soit par décision unilatérale de l'employeur (DUE) après consultation du CSE lorsqu'il existe.

La mise en place de la PPV est facultative et est possible par toute entreprise, quelle que soit sa taille.

La PPV peut concerner soit l'ensemble des salariés, soit uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond, qu'il faut alors fixer dans l'accord ou la décision unilatérale.

Pour être éligible aux exonérations, la prime doit bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

B. Montant de la prime et critères possibles de modulation

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- rémunération ;
- niveau de classification ;
- ancienneté dans l'entreprise ;

- durée de présence effective pendant l'année écoulée (sachant que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants sont assimilés à de la présence effective) ;
- durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel.

Rappel : les conditions de modulation de la prime selon tout ou partie des critères autorisés doivent être prévues dans l'acte de mise en place de la prime (accord ou décision unilatérale selon le cas).

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. L'employeur peut donc verser la prime en 4 fractionnements maximum. L'objectif est d'éviter que de trop nombreux versements remplacent des augmentations de salaire ou des primes.

En effet, la prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

C. Exonérations applicables

1) Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire

Le montant maximal de la prime susceptible d'être exonéré de cotisations sociales est en principe de **3 000 € par an (année civile) et par bénéficiaire.**

Cette limite est portée à **6 000 € dans les situations suivantes :**

- **entreprises qui mettent en œuvre un dispositif d'intéressement à la date de versement de la prime ou ont conclu un dispositif d'intéressement, au titre du même exercice que celui du versement de la prime ;**
- **entreprises non soumises à titre obligatoire à la participation, mais qui mettent en œuvre un dispositif de participation à la date de versement de la prime ou ont conclu un dispositif de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.**

2) Régime de base : exonération limitée aux cotisations sociales

Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas, la prime est exonérée des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction.

Elle est assujettie :

- à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 % + 0,50 %) ;
- au forfait social sur la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement (entreprises de 250 salariés et plus seulement) ;
- et à l'impôt sur le revenu (pas d'exonération fiscale).

3) Régime d'exonération renforcé jusqu'à la fin 2023 pour certains salariés

Jusqu'au 31 décembre 2023, en complément des exonérations sociales précitées, la prime est également exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS et donc de forfait social, lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas, les primes de partage de la valeur versées à ces salariés jusqu'au 31 décembre 2023 sont donc totalement exonérées (ni cotisations, ni CSG/CRDS, ni forfait social, ni impôt sur le revenu).

4) Disposition fiscale transitoire en cas de cumul de l'ancienne PEPA et de la nouvelle prime sur 2022

Le cas échéant, en 2022, certains salariés auront pu recevoir l'ancienne PEPA (qui devait être versée au plus tard le 31 mars 2022) et la nouvelle PPV. En présence d'un tel cumul, l'exonération d'impôt sur le revenu ne peut pas excéder 6 000 € sur l'année 2022.

5) Bulletin de paye

La prime de partage de la valeur doit apparaître sur le bulletin de paye.

Il est recommandé de mentionner une ligne spécifique compte tenu des exonérations associées à la prime.

6) Traitement en DSN

En DSN, au niveau nominatif, la prime est à déclarer au bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G00.52 » en utilisant le type (S21.G00.52.001) « 904 - Potentiel nouveau type de prime B » (à lire comme « 904 – Prime de partage de la valeur »).

Au niveau agrégé URSSAF, les consignes sont les suivantes :

- le code type de personnel (CTP) à utiliser pour déclarer la prime est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur) ;
- le CTP 260 est à utiliser pour déclarer la CSG/CRDS lorsque ces contributions sont dues ;
- le CTP 012 est à utiliser pour déclarer le forfait social lorsqu'il est dû ;
- si la prime versée dépasse la limite d'exonération des cotisations sociales (3 000 € ou 6 000 € selon le cas), la partie qui excède cette limite est soumise à cotisations et contributions sociales : le dépassement doit être déclaré dans les conditions habituelles avec les CTP courants (CTP 100, etc.).

Tableau récapitulant le régime fiscal et social applicable en fonction des situations :

Tableau I - 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 (4)	Dues (4)
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 (5)	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, 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 € pour les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant titre volontaire un dispositif de participation (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) Après abattement d'assiette de 1,75 % selon net-entreprises.fr, sous réserve de confirmation par le BOSS.

(5) Puisque les critères généraux d'assujettissement au forfait social ne sont pas réunis.

II. Amélioration du dispositif d'épargne salariale

A. Mise en place de l'intéressement par une décision unilatérale de l'employeur possible dans toute entreprise de moins de 50 salariés

Pour rappel, l'intéressement peut être mis en place par diverses voies (accord collectif, accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord avec le CSE, ratification par les 2/3 des salariés du projet proposé par l'employeur).

Jusqu'à présent, la mise en place de l'intéressement par une décision unilatérale de l'employeur n'était ouverte, à titre de dérogation, qu'aux entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de délégué syndical et de CSE et sous condition d'absence d'accord d'intéressement sur les 5 dernières années. Par ailleurs, cet intéressement « unilatéral » ne pouvait pas être renouvelé par décision unilatérale.

1) Elargissement de la mise en place de l'intéressement par voie unilatérale

La loi pour le pouvoir d'achat élargit la possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur **à toute entreprise de moins de 50 salariés qui n'est pas couverte par un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d'intéressement « prêt à l'emploi » et qui se trouve dans l'une des hypothèses suivantes :**

- **l'entreprise de moins de 50 salariés est dépourvue de délégué syndical et de CSE. Dans ce cas, l'employeur doit informer les salariés par tous moyens de la mise en place d'un intéressement ;**
- **l'entreprise de moins de 50 salariés a engagé une négociation avec les syndicats ou le CSE pour mettre en place l'intéressement qui n'a abouti à aucun accord. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord doit être établi et le CSE doit être consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.**

Le régime d'intéressement ainsi mis en place unilatéralement vaut accord d'intéressement **et il peut être renouvelé par décision unilatérale.**

2) Durée maximale du dispositif d'intéressement portée à 5 ans

Pour permettre aux entreprises de fixer des objectifs pluriannuels sur un plus long terme, un régime d'intéressement peut désormais être conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans (contre 1 à 3 ans auparavant), qu'il soit mis en place par accord ou par décision unilatérale de l'employeur.

Il en est de même pour l'intéressement de projet.

Les entreprises peuvent ainsi choisir de se doter d'un dispositif d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, selon la durée la plus adaptée à leur situation.

3) Renouvellement de l'accord d'intéressement par tacite reconduction possible plusieurs fois

Pour rappel, au terme de sa durée, l'accord d'intéressement est renouvelé par tacite reconduction s'il contient une clause en ce sens et si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement n'a demandé de renégociation dans les 3 mois précédant sa date d'échéance. L'accord est ainsi renouvelé de façon automatique pour une durée égale à la durée initiale.

La loi précise que ce renouvellement par tacite reconduction peut désormais « intervenir plusieurs fois ». À notre sens, une limitation du nombre de tacites reconductions pourrait être prévue dans les accords d'intéressement.

- 4) Prise en compte du congé de paternité et d'accueil de l'enfant lors de la répartition de l'intéressement

Désormais, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (25 jours calendaires ou 32 en cas de naissances multiples) est considérée comme une période de présence lors de la répartition de l'intéressement si celle-ci prend en compte la durée de présence dans l'entreprise.

- 5) Accords ou décisions unilatérales types dématérialisés sécurisant les exonérations de l'intéressement dès le dépôt

La loi prévoit la possibilité de concevoir des accords ou des décisions unilatérales « types », via une procédure dématérialisée, qui permettra de sécuriser les exonérations de ces dispositifs d'intéressement.

Le service « Mon-interessement.urssaf.fr » devra évoluer afin de proposer, en encadrant davantage les choix de rédaction de l'accord, un document généré sous forme d'accord ou des décisions unilatérales types dont le contenu sera construit pour être conforme aux textes.

Cela permettra de sécuriser l'exonération des cotisations sociales et les exonérations fiscales dès le dépôt de l'accord ou de la décision unilatérale sur la plateforme Téléaccords (sans dépendre de la procédure habituelle de contrôle de l'URSSAF).

Un décret est nécessaire pour que cette mesure soit effective.

Elle s'appliquera aux accords et règlements déposés sur la plateforme Téléaccords à partir du 1er janvier 2023.

- 6) Allègement du processus de contrôle des accords ou des règlements d'épargne salariale

Pour rappel, les accords et dispositifs d'intéressement, les accords de participation, les règlements des plans d'épargne d'entreprise (PEE et PEI) et plans d'épargne retraite (PERCO, PERCO-I, PERE-CO) doivent être déposés sur la plateforme Téléaccords. Ils font alors l'objet d'un contrôle de la DDETS et de l'URSSAF qui permet de bénéficier des exonérations fiscales et sociales.

Les accords et règlements déposés à partir du 1er janvier 2023 bénéficieront d'un processus de contrôle allégé, dont la durée ne pourra pas aller au-delà de 3 mois (au lieu de 4 mois aujourd'hui).

En effet, le contrôle de forme opéré par la DDETS, qui prend au plus 1 mois, sera supprimé.

Restera le contrôle de fond opéré par l'URSSAF, dont la durée sera d'au plus 3 mois, comme aujourd'hui.

Rappelons que pour les dispositifs d'intéressement, l'URSSAF dispose d'un second délai de 2 mois pour réaliser son contrôle. Le processus de contrôle d'un dispositif d'intéressement aura donc une durée totale maximale de 5 mois, contre 6 mois actuellement.

III. Déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement

Est institué un nouveau cas temporaire de déblocage anticipé de la participation et l'intéressement.

Ainsi, le bénéficiaire peut opérer ce déblocage exceptionnel **pour financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services**. Il n'a pas à justifier de ces dépenses en amont, mais doit néanmoins tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes ainsi débloquées.

Le texte ne prévoit pas de délais spécifiques pour effectuer les achats de biens ou de services et n'en restreint ni l'objet ni la quantité, dans la mesure où il s'agit de soutenir les ménages dans leurs besoins de consommation courante.

A. Demande plafonnée à 10 000 € et limitée au 31 décembre 2022

La demande de déblocage peut porter sur tout ou partie de la participation ou de l'intéressement et ne peut être faite qu'en une seule fois.

La somme débloquée est soumise **à un plafond global de 10 000 €, net de prélèvements sociaux**. Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

La demande peut être faite **jusqu'au 31 décembre 2022**.

B. Sommes investies au titre de la participation et de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale

Peuvent être débloquées de façon anticipée les sommes issues de la participation et de l'intéressement qui ont été affectées avant le 1er janvier 2022 :

- sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et un plan d'épargne interentreprises (PEI), alors qu'elles sont en principe bloquées pendant 5 ans ;
- ou sur un compte courant bloqué lorsque l'entreprise n'a pas mis en place de participation alors qu'elle en remplissait les conditions.

Toutefois, le déblocage des droits et sommes issus de l'intéressement et de la participation placés en titres d'entreprise, sur un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ou dans une société d'investissement à capital variable (SICAV) est conditionné à un accord collectif conclu selon les mêmes modalités que l'accord de participation ou que l'accord sur le plan d'épargne salarial s'il s'agit d'intéressement.

C. Exclusion des sommes investies sur un plan d'épargne retraite

En revanche, ce déblocage exceptionnel est exclu pour les sommes versées sur des plans d'épargne salariale en vue de la retraite. Les sommes affectées aux plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO et PERCO interentreprises), aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectif et plans d'épargne retraite obligatoires (PERE-CO, PERE-CO interentreprises, PERE-CO regroupé, PERE-OB et PERE-OB interentreprises) ne peuvent donc pas être débloquées pour ce motif.

D. Information par l'employeur et par le gestionnaire

L'employeur doit informer les bénéficiaires de ce nouveau droit à déblocage dans les 2 mois de la promulgation de la loi. Par ailleurs, l'organisme gestionnaire des fonds ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de ce dispositif.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 18 août 2022.

IV. Mesures concernant les titres restaurant

En pratique, le titre-restaurant permet de payer en tout ou partie :

- un repas au restaurant ;
- des préparations alimentaires directement consommables (ex. : plat cuisiné ou sandwich), le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, notamment des produits laitiers ;
- des fruits et légumes qu'ils soient ou non directement consommables.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit **qu'à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable** (ex. : riz, pâtes, farine, œufs, viande ou poisson non transformé).

Cette mesure est entrée en vigueur le 18 août 2022.

V. Déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés

A. Déduction forfaitaire actuellement réservée aux entreprises de moins de 20 salariés

Aujourd'hui, seuls les employeurs de moins de 20 salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail et, pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, des jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail.

Le montant de la déduction est de 1,50 € par heure supplémentaire.

Pour les salariés en convention de forfait annuel en jours, la déduction est égale à 7 fois le montant horaire par jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jours par an, soit 10,50 € par jour supplémentaire.

B. Déduction forfaitaire étendue aux entreprises de 20 à moins de 250 salariés à compter du 1er octobre 2022

Les entreprises de 20 à moins de 250 salariés vont également bénéficier d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales pour toute heure supplémentaire effectuée par les salariés à compter du 1er octobre 2022, et, pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail.

Le montant de cette déduction ainsi que ses modalités d'application seront fixés par décret. Pour les salariés en forfait annuel en jours, la déduction sera égale à 7 fois ce montant.

NB : selon les informations publiées sur le site du ministère de l'Économie et des Finances, le montant de la déduction forfaitaire s'élèverait à 50 centimes par heure supplémentaire, soit 3,50 € par jour supplémentaire pour les forfaits jours.

C. Heures et jours concernés

Cette réduction s'appliquera au titre :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (ou de la durée d'équivalence en vigueur dans certaines professions) ;
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 h par an par les salariés en forfait annuel en heures ;
- des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel pour les besoins de la vie personnelle ;
- en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, des heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 h sur l'année (ou au-delà de la moyenne de 35 h calculée sur la période de référence, lorsque celle-ci est inférieure ou supérieure à 1 an) ;
- pour les salariés en convention de forfait en jours sur l'année, les jours travaillés au-delà de 218 jours par an, lorsque le salarié renonce à un ou plusieurs jours de repos en accord avec l'employeur.

D. Modalités d'application

La déduction forfaitaire ainsi ouverte aux entreprises de 20 à moins de 250 salariés suit les mêmes modalités que celles prévues pour la déduction forfaitaire existante pour les entreprises de moins de 20 salariés :

- règles d'imputation et règles de cumul avec les autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale ;
- conditions à respecter par l'employeur : rémunération de l'heure supplémentaire au moins comme une heure normale, respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, non-substitution des salaires ou éléments concernés à d'autres éléments de rémunération, respect du règlement européen sur les aides de minimis, mise à la disposition des agents de l'URSSAF d'un document en vue d'un contrôle.