

PAR DANIEL MINGAUD, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail

Prime de partage de valeur (PPV) : des précisions bienvenues... et des restrictions troublantes

Une actualité en chassant une autre, le vif débat actuel sur la réforme des retraites a déjà occulté la Loi « pouvoir d'achat » qui ne date pourtant que de quelques mois (16 août 2022).

Rappelons que la mesure phare de ce dispositif est l'instauration d'une prime de partage de valeur (PPV), déjà commentée dans ces colonnes, qui a vocation à pérenniser dans le temps la prime de pouvoir d'achat (PEPA).

Avec, d'un côté l'explosion des coûts énergétiques et des matières premières à laquelle fait face l'employeur et de l'autre, les attentes en matière de rémunération du salarié confronté à une inflation significative, cette prime va constituer un levier financier intéressant, pour tous, en 2023.

En effet, la PPV va, jusqu'au 31 décembre 2023, continuer à être exonérée :

- de cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, plafond qui peut être porté à 6 000 € sous certaines conditions,

- et d'impôt sur le revenu, pour les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une



rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC.

Rappelons également que la PPV peut, si l'accord ou la décision unilatérale l'instituant le prévoit, voir son montant modulé, en fonction des cinq critères suivants :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- la durée de travail prévue au contrat de travail.

Cette faculté de moduler la prime n'étant pas évidente à la lecture de la loi, des précisions, mais aussi des restrictions, ont été apportées à la suite, successivement, d'instructions parues sur le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (Boss) et de commentaires de l'Urssaf.

Tout d'abord, via une mise à jour sur le site internet du Boss en date du 21 décembre 2022,

l'administration clarifie les dates d'appréciation des critères de modulation <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>.

L'administration précise en effet que les critères de rémunération, de durée de présence effective ou de durée de travail prévue au contrat, s'apprécient sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime. En revanche, les critères du niveau de classification et de l'ancienneté doivent, pour leur part, être appréciés au moment du versement de la prime.

Plus étonnant, l'administration limite très strictement la modulation fondée sur l'ancienneté :

Par le biais de deux exemples, en se référant à « l'intention du législateur » (?), le Boss précise en effet que l'utilisation du critère de modulation relatif à l'ancienneté (avant combinaison avec d'autres critères de modulation comme, par exemple, la présence), ne doit pas aboutir à des écarts disproportionnés de montant de prime.

Ainsi, serait conforme, une PPV d'un montant maximal de 1 500 €, modulée sur la durée de présence effective des salariés comme suit :

- ancienneté de 12 mois et plus : 100 % de la prime (1 500 €)
- ancienneté entre six et moins de 12 mois : 50 % de la prime (750 €)

- ancienneté inférieure à 6 mois : 25 % de la prime (375 €)

En revanche, ne bénéficierait pas de l'exonération, une PPV d'un montant maximal de 2 500 €, modulée en fonction de l'ancienneté de la façon suivante :

- au moins 10 ans : 2 500 €,
- moins de 10 ans : 50 €.

Autrement dit, à travers ce dernier exemple caricatural, le message de l'administration est clair : sanctionner les employeurs qui, par le biais de la modulation, verseraient des montants dérisoires et/ou seraient coupables d'abus dans la dégressivité.

Ces limitations interviennent bien tardivement, puisqu'un grand nombre de primes ont déjà été instaurées pour être versées sur la paie du mois de décembre 2022.

Pour sa part, l'Urssaf interrogée à ce sujet, reprend à son compte cette interprétation de la loi opérée par l'administration. Pour elle, la modulation implique « une stricte proportionnalité de la dégressivité mise en place ».

L'Urssaf, en cas de contrôle,

prévient les entreprises qu'elles « pourront voir remises en cause leurs exonérations de PPV, en cas de versements disproportionnés ».

Seule éclaircie pour les employeurs, l'Urssaf apporte une précision bienvenue à la question d'une PPV égale à zéro pour certains salariés : Cette hypothèse est bel et bien possible, mais uniquement pour les salariés absents toute l'année, hors prise de congés maternité, paternité, d'adoption ou d'éducation des enfants.

Ces instructions de l'administration, pourtant censées apporter des clarifications sur le dispositif de la PPV, concourent à une insécurité juridique évidente particulièrement anxiogène pour l'employeur, incapable de savoir précisément à partir de quel écart, celui-ci sera considéré comme « disproportionné ».

La PPV, vue dans un premier temps comme un dispositif généreux, voire une aubaine, ne se deviendrait-elle pas un cadeau empoisonné ? Des éclaircissements s'imposent au plus vite !

