

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Bonne nouvelle ou écran de fumée sur la NAO ?

Selon les données de l'Insee, publiées le 15 mai 2024, le montant total versé aux salariés au premier trimestre 2024 s'élève à 490 M€, contre 1,2 Md€ à la même période en 2023 et 2,3 milliards au dernier trimestre de cette même année. La PPV est-elle en train de faire « pschitt » ? Ce serait curieux alors que le dispositif s'installe dans le temps. Mais cette prime s'y inscrit-elle vraiment et si oui, comment, dans le processus des NAO ?

D'une prime ponctuelle à un dispositif pérenne
Introduite en 2023, la PPV est l'aboutissement de primes successives mises en place par le gouvernement pour répondre à la grogne sociale d'abord, à la crise sanitaire ensuite, à la problématique du pouvoir d'achat, enfin. Avant de devenir une prime de partage de la valeur ou PPV, l'appellation « prime Macron » s'était répandue depuis 2018. Il faut dire qu'elle est venue habiller différentes réponses du gou-

vernement au cours des cinq dernières années. Les formules ont évolué et les dispositifs ont connu des variations notamment fiscales et sociales. Pour comprendre le dispositif actuel, commençons donc par comparer les primes mises en place depuis 2018.

La première « prime Macron » a voulu répondre à la contestation des Gilets jaunes ; le gouvernement a alors permis aux entreprises, sous certaines conditions, de verser une prime non imposable à leurs salariés. Cette dernière sera dénommée PEPA ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. En 2018, la « prime Macron » offre aux

employeurs la possibilité de verser une prime exonérée de charges sociales et fiscales, dans la limite de 1 000 €. Cette mesure est temporaire et limitée dans le temps, avec une validité jusqu'à la fin de l'année 2018. Pour les salariés qui en bénéficieront, elle sera également exonérée d'impôt sur le revenu.

En 2019, la PEPA est étendue et bonifiée dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale. Les plafonds sont relevés, permettant aux employeurs de verser jusqu'à 2 000 € par salarié. En outre, les critères d'éligibilité ont été assouplis, permettant à un plus grand nombre d'employés d'en bénéficier. Le dispositif a été prolongé en 2020 mais de nouveaux paramètres sont introduits : initialement, la prime de 2019 devait obligatoirement être mise en place dans le cadre d'un accord d'intéressement. Le contexte de la crise sanitaire a cependant amené le gouvernement à assouplir cette obligation.

Pour l'année 2020, la « prime Macron » a été reconduite une 3^e fois et son champ d'application s'est ouvert à un plus grand nombre d'entreprises puisque celles-ci n'étaient plus contraintes de négocier un accord d'intéressement. La crise sanitaire a motivé de nouveaux critères d'attribution : pouvaient être retenues les conditions de travail des



Par Ronan Darchen,
cofondateur Alinea



Inès El Aouni,
juriste Alinea



BON À SAVOIR

À l'attention des salariés des petites entreprises

À titre expérimental pendant cinq ans à compter du 29 novembre 2023, une entreprise non tenue de mettre en place la participation, et qui a réalisé pendant trois exercices consécutifs (2022, 2023 et 2024) un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires doit, au titre de l'exercice suivant (2025) et au choix, mettre en

place un régime de participation ou d'intéressement, verser un abondement à un plan d'épargne salariale ou encore verser une prime de partage de la valeur. Il s'agit ainsi de transposer l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 entre les syndicats et le patronat.

salariés qui ne n'étaient pas confinés et poursuivaient leur activité pendant la pandémie de coronavirus. Ce dispositif conjoncturel était temporaire et comme les primes précédentes devait prendre fin à la fin de l'année.

La crise toujours présente en 2021, la prime est restée d'actualité. Ainsi, entre juin 2021 et mars 2022, les entreprises ont pu continuer de verser, une fois dans l'année, une prime

exonérée de cotisations sociales et d'impôt dans la limite de 1 000 €. Il était possible de verser une seconde prime de la même somme si l'entreprise avait négocié un accord d'intéressement. Cette seconde

prime pouvait aussi être versée par les entreprises de moins de 50 salariés et pour les travailleurs dits de « deuxième ligne » ou « travailleurs essentiels » pendant la pandémie de Covid-19.

Ces primes ponctuelles et successives vont finalement aboutir à un disposi- ►►



Nouveauté pour 2024 : la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 permet d'attribuer la PPV deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 € ou 6 000 €), et tout ou partie du montant peut être placé sur un plan d'épargne salariale. Chacune des deux primes doit reposer sur un accord ou un engagement unilatéral différent. Par exemple, si une entreprise décide de verser par voie unilatérale deux primes de 2 000 €, seuls 3 000 € seront exonérés de charges sur les 4 000 donnés par l'entreprise »

► tif pérenne. Le 1^{er} juillet 2022, une loi stabilise la possibilité d'une prime de partage de la valeur immédiatement surnommée PPV. Dispositif pérenne oui, mais fiscalement moins généreux puisque les exonérations de cotisations ne sont que temporaires et que la PPV n'est pas exonérée de CSG, CRDS ni d'impôt sur le revenu. La loi de juillet 2022 a été ensuite complétée par la loi du 29 novembre 2023.

Bénéficiaire ou obtenir une PPV

La PPV est une option de l'employeur des entreprises de 50 salariés et plus et ne constitue pas un droit du salarié même si cette prime repose sur un principe commun à la participation et à l'intéressement, à savoir redistribuer une part de la valeur créée par l'entreprise aux employés. Comme l'accord d'intéressement, elle est facultative mais à la différence de ce dernier, elle peut être décidée unilatéralement par la direction. Ainsi, elle pourra être à l'agenda de

PPV UNIVERSELLE

Quels employeurs peuvent la verser ?

La prime de partage de la valeur est ouverte à toutes les entreprises, aucune condition d'effectif n'est requise. Elle peut être mise en place auprès de tout employeur de droit privé tel que les entreprises, associations, syndicats, les Établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), ainsi que les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) maintenant régis par le Code du travail.

la prochain NAO ou pas, et l'employeur pourra décider alors seul du montant et des critères d'attribution. Contrairement à d'autres thèmes de négociation, il n'y a pas de priorité im-

posée par la loi de la négociation sur la décision unilatérale, ni même d'obligation de négocier avec les organisations syndicales s'agissant de la PPV. L'employeur devra néanmoins informer et consulter les élus du CSE : la politique de rémunération fait partie des conditions de travail.

Le possible recours par la voie unilatérale élargit le champ des entreprises susceptibles de verser cette prime : absence de syndicats voire de représentants du personnel ou encore, désaccord sur le choix de ce dispositif, les modalités et le montant de la prime. Encore faut-il quand même que ce soit la volonté et la capacité du chef d'entreprise. Attention néanmoins, car si la possibilité de mettre en place la PPV est élargie, sa mise en œuvre de manière unilatérale n'est pas synonyme

de transparence sur la situation économique et financière de l'entreprise et surtout, peut inviter des directions à contourner, voire évacuer la NAO. La décision unilatérale comme l'accord collectif peuvent prévoir un versement différent de la PPV entre ses salariés. Cette différence doit toutefois reposer sur des critères objectifs tels que la rémunération ou le temps de présence dans l'entreprise au moment du paiement de la prime : autant dire que nous voyons un avantage à la négociation sur la décision unilatérale dont le caractère discrétionnaire peut satisfaire des préférences subjectives au détriment d'une répartition équitable des bénéfices entre tous les travailleurs.

Quels salariés sont éligibles à la PPV ?

Chacun d'entre eux peut percevoir la prime de partage de la valeur. Le dispositif inclut les contrats d'apprentissage. Le salarié doit être lié par un contrat de travail dans l'entreprise, peu importe qu'il soit suspendu au moment du versement de la prime ; une suspension du contrat de travail peut intervenir en

BÉNÉFICIAIRES PPV

Vraiment tous les salariés ?

La première « prime Macron » de 2019 devait obligatoirement être versée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ce n'est pas le cas de la prime de partage de la valeur. L'employeur peut, par exemple, fixer un plafond salarial à ne pas dépasser pour pouvoir y prétendre. Il ne peut, en revanche, pas la réserver uniquement aux hauts salaires de l'entreprise ; ce qui ne nous a pas empêché d'observer au moins une société qui a opté pour un mécanisme favorisant les rémunérations supérieures à celles les moins élevées !

cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou de mise à pied à titre conservatoire, par exemple. Quand ils sont assimilés à des contrats à durée indéterminée, les intérimaires peuvent également percevoir cette prime s'ils sont présents dans

l'entreprise utilisatrice au moment de l'acquittement. Ils pourront la cumuler avec la prime de partage de la valeur versée par l'entreprise de travail temporaire dont ils sont salariés. Il n'est en revanche pas possible de la donner aux stagiaires, ces derniers n'étant pas titulaires d'un contrat de travail.

Contenu de l'accord et exonération fiscale

Les attraits principaux de la PPV pour les entreprises reposent sur un caractère non contraignant, non reconductible automatiquement et des avantages fiscaux et sociaux. La loi leur permet de verser ou non une prime du montant qu'elles souhaitent et la PPV est exonérée de cotisations salariales et contributions sociales dans la limite de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2023, ce plafond concernait également une exonération de CSG et CRDS mais depuis le 1^{er} janvier 2024, la prime n'est plus exonérée de ces deux cotisations. Cette nuance explique-t-elle la chute des PPV versées au 1^{er} trimestre 2024 ou faut-il plutôt mettre ce constat sur le compte d'un ralentissement de l'activité économique après le rebond vécu post-crise sanitaire ? Le plafond de 3 000 € d'exonération est porté à 6 000 € dès lors que l'entreprise a conclu un accord d'intéressement. Autre particularité de la PPV, le fait qu'elle puisse être payée en plusieurs fois au cours de l'année, élément non négligeable pour la trésorerie de l'entreprise.

Nouveauté pour 2024 : la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 permet d'attribuer la PPV deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 € ou 6 000 €) et tout ou partie du montant peut être placé sur un plan d'épargne salariale. Chacune des deux primes doit reposer sur un accord ou un engagement unilatéral différent. Par exemple, si une entreprise décide de verser par voie unilatérale deux primes ►►





tions syndicales même si la PPV ne peut légalement se substituer à un élément de salaire : la politique salariale de l'entreprise est globale et l'employeur en tient évidemment compte dans ses arbitrages au regard de l'enveloppe qu'il a été décidé de consacrer aux rémunérations. Plutôt que d'utiliser le même montant pour augmenter les payes, beaucoup de sociétés consomment cette enveloppe en primes, ce qui leur permet de ne pas s'engager pour les années à venir. Ainsi, l'INSEE a évalué à 30 % l'effet de substitution. Ce qui, minoré ou pas, est un chiffre déjà très significatif.

Alors que faire quand on est délégué syndical et que les salariés poussent pour une PPV au plus haut au détriment d'une maigre augmentation générale (AG) ? Communiquer et faire preuve de pédagogie sont indispensables. Une prime « pouvoir d'achat » reconduite plusieurs années de suite, peu importe les changements législatifs intervenus, sera naturellement attendue l'année suivante par les employés. Transformer la PEPA en PPV ne donne pas l'assurance d'un versement systématique, l'aléa est devenu la performance de l'entreprise que les mécanismes de la participation et de l'intéressement couvrent déjà. Mais à la différence de ce dernier, la signature d'un accord n'est plus indispensable, point que l'employeur saura opposer aux syndicats lors des NAO.

Si la loi interdit que la PPV se substitue à une augmentation prévue par accord d'entreprise ou convention collective, rien n'est mentionné une prime cette année, oui, mais à défaut d'augmentation, qu'en sera-t-il l'année prochaine ? Ne lâchez pas la proie pour l'ombre et si la PPV peut utilement compléter une augmentation générale des salaires, soyez vigilants à l'équilibre de votre future négociation, et n'oublions pas que le partage de la valeur concerne aussi les progressions salariales quand le résultat positif de l'entreprise est régulier. ■

► de 2 000 €, seuls 3 000 € seront exonérés de charges sur les 4 000 donnés par l'entreprise.

PPV et NAO

Face à la baisse du pouvoir d'achat et à l'incertitude rencontrée par les sociétés lors de la crise sanitaire ou en raison du conflit en Ukraine, les primes successives ont été une réponse immédiate mais le risque n'est-il pas que la PPV vienne durablement phagocytter les négociations annuelles obligatoires ? Pendant la pandémie, si les « primes Macron » ont servi de pansement, la forte inflation des dernières années a néanmoins réactivé les augmentations générales dans nombre d'entreprises. Qu'en sera-t-il avec un dispositif PPV pérennisé ? Toute prime est bienvenue pour le salarié en ce qu'elle crée une augmentation immédiate de son pouvoir d'achat. Mais elle ne constitue pas une amélioration pérenne de sa rémunération et les exonérations ne sont pas sans conséquences sur le salaire différé, la future pension de retraite. C'est un reproche évident émis par les organisa-

REPÈRES

La PPV en quelques chiffres

L'Accoss, caisse nationale des Urssaf, a publié plusieurs chiffres pour l'année 2023. L'année dernière 5,32 Md € ont été versés via la PPV pour un total de 5,9 millions de salariés dans le secteur privé. Le montant moyen s'élevait à 885 € par salarié. Près d'un quart des entreprises du secteur privé ont choisi de donner cette prime et, en moyenne, plus l'effectif de l'entreprise augmente, plus la valeur de la PPV est importante. Cette dernière n'échappe pas à la reproduction d'écart entre femmes et hommes : 2,65 millions de femmes l'ont perçue contre 3,24 millions d'hommes. La prime moyenne pour les femmes s'élève à 861 € contre 906 € pour les hommes. Ces différences tiennent notamment à la taille des sociétés qu'occupent les salariés, à la proportion supérieure de femmes parmi les temps partiels et aux positionnements hiérarchiques.

ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES
CONSULTATIONS
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES
& SONDAGES**

POUR EN
SAVOIR PLUS

01 40 01 00 44

contact@lesdroitsducse.com

www.lesdroitsduCSE.com

