

DES MESURES D'URGENCE POUR LA PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

La loi n° 2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 a été publiée au JO du 17 août dernier et contient, comme son intitulé l'indique, un certain nombre de mesures en vue d'agir sur le pouvoir d'achat des salariés pour lutter contre l'inflation. Cette loi est complétée par la loi de finances rectificative pour l'année 2022 n°2022-1157 en date du 16 août 2022 parue également au JO du 17/08/2022.

Nous vous présentons ici une des mesures les plus attendues de la loi du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur, qui remplace, en la pérennisant et l'adaptant, l'ex-prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite prime PEPA ou prime Macron.

La prime de partage de la valeur : une nouvelle version de prime de pouvoir d'achat exonérée de cotisations et contributions sociales.

- Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur ?

La prime de partage de la valeur permet aux entreprises, quelle que soit leur taille, de verser à leurs salariés une prime, à compter du 1^{er} juillet 2022, exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et à l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire.

Toutefois, cette exonération s'applique, sous conditions (voir ci-dessous), dans la limite de 3 000 €, et jusqu'à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

IMPORTANT : Comme précédemment pour la prime PEPA, la prime de partage de la valeur ne peut, en aucun cas, se substituer à la rémunération du salarié, ni à des augmentations de rémunération ou 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.

- Quelles entreprises peuvent verser la prime de partage de la valeur ?

Le versement d'une prime de partage de la valeur peut être effectué par toute entreprise, quel que soit son effectif salarié. Plus spécifiquement, elle peut être versée par :

- Tous les employeurs de droit privé, y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les mutuelles, les associations ou les fondations, les syndicats, etc.
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)
- Les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Précisions : Quand les conditions de l'exonération sont remplies (voir ci-dessous) la prime de partage de la valeur peut également être versée par les entreprises de travail temporaire aux salariés intérimaires lorsque l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition verse une prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice). Il en est de même pour les établissements ou services d'aide par le travail (Esat)

aux travailleurs en situation de handicap sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

- Quels sont les salariés susceptibles de bénéficier de cette prime ?

La prime de partage de la valeur peut bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, de quelque nature qu'il soit (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...), l'existence de ce lien contractuel pouvant s'apprécier soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord collectif mettant en place la prime, soit à la date de la signature de la décision unilatérale (DUE) selon les modalités de versement de la prime à préciser dans l'acte de mise en place (accord ou DUE).

Notons que cette prime peut être aussi versée aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, mais aussi aux agents publics relevant d'un établissement public et aux travailleurs en situation de handicap liés à un Esat par un contrat de soutien et d'aide par le travail, en cours d'exécution :

- Quel est le montant de l'exonération de la prime ?

Règles générales d'exonération :

Jusqu'à 3 000 € par an et par salarié, cette prime est exonérée de toutes cotisations sociales pour le salarié (sécurité sociale, retraite) et l'employeur (sécurité sociale, retraite, assurance chômage, solidarité autonomie, taxe sur les salaires, etc.). Ce montant est porté à 6 000 € par an et par salarié, notamment pour :

- Les employeurs de plus de 50 salariés soumis à un accord de participation et ayant mis en œuvre un dispositif d'intéressement ;
- Les employeurs de moins de 50 salariés ayant volontairement ouvert un dispositif d'intéressement ou de participation ;

Pour les entreprises, les dispositifs d'intéressement ou de participation doivent être mis en œuvre à la date de versement de la prime ou être conclus au titre de la même année civile que celui du versement de la prime.

Modalités d'application :

Pour les primes de partage de la valeur versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, le Ministère du travail rappelle, que la portée de l'exonération de cotisations et contributions sociales est conditionnée par le montant de rémunération du salarié. Ainsi :

- Pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 fois le Smic annuel au cours des 12 mois précédant son versement, la prime versée aux salariés est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, dont la CSG et la CRDS. Le forfait social n'est pas dû. La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié.
- Pour les salariés dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 fois le Smic annuel, l'exonération des

cotisations sociales patronales et salariales ne porte pas sur la CSG et la CRDS. La prime est assujettie à forfait social et n'est pas exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié.

À NOTER : Le site du Ministère du travail précise qu'en cas de cumul de la prime de partage de la valeur ouvrant droit à l'exonération fiscale avec la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (PEPA) qui a pu être versée jusqu'au 31 mars 2022, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

IMPORTANT : À partir du 1^{er} janvier 2024, la prime de partage de la valeur s'appliquera selon les modalités suivantes :

- Versement possible à tous les salariés ;
- L'exonération des cotisations sociales patronales et salariales ne porteront pas sur la CSG et la CRDS ;
- La prime sera assujettie au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables ;
- L'exonération d'impôt sur le revenu sera supprimée.

Les montants maxima de 3 000 € ou 6 000 € resteront inchangés, ainsi que les conditions de versement (en une à quatre fois par année civile).

- Comment mettre en place la prime de partage de la valeur dans votre entreprise ?

La mise en place de la prime de partage de la valeur, la fixation de son montant ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires (voir ci-dessous) peuvent faire l'objet :

- soit d'un accord d'entreprise (ou de groupe) conclu selon les modalités énumérées au I de l'article L. 3312-5 du code du travail, c'est-à-dire selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement. Si la prime est instituée par accord, celui-ci doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.
- soit d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur consulte préalablement le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. Sous cette réserve, l'employeur peut, d'emblée, opter pour la mise en place de la prime par décision unilatérale, notamment lorsqu'il souhaite procéder à un versement rapide de cette prime.

- Que faut-il entendre par éléments de modulation de la prime ?

Le montant de la prime de partage de la valeur peut être uniforme (le même montant pour tous les bénéficiaires) ou peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail. L'accord collectif ou la DUE doit préciser les conditions de modulation éventuelles.

Le cas échéant, pour l'appréciation de ces critères de modulation, doivent être assimilés à des périodes de présence effective les congés suivants : congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale, absences d'un salarié ayant bénéficié d'un don anonyme de jours de repos de la part d'un autre salarié.

ATTENTION : Aucun autre critère de modulation du montant de la prime n'est autorisé et, en particulier, aucun critère basé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (l'âge, le sexe, les activités syndicales...).

- Peut-on prévoir un montant de prime inférieur ou supérieur à 3 000 euros ou 6 000 euros ?

Il faut savoir que le montant de la prime de partage de la valeur n'est pas limité à 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile (ou 6 000 euros lorsque les conditions mentionnées ci-dessus sont réunies). Rien n'interdit donc de verser une prime d'un montant supérieur (la prime peut également être d'un montant inférieur). Toutefois, les avantages sociaux et fiscaux (ces derniers s'appliquent uniquement aux primes versées à certains salariés entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023) attachés à cette prime ne seront accordés que dans l'une ou l'autre de ces limites, par bénéficiaire et par année civile.

Le cas échéant, la fraction excédant la limite applicable sera soumise aux cotisations et contributions sociales, à l'impôt sur le revenu (avec application du prélèvement à la source), à la CSG et à la CRDS dans les conditions habituelles.

- Comment la prime est-elle versée ?

La prime de partage de la valeur peut être versée rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2022.

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. Le versement de la prime ne peut donc pas être mensualisé, notamment pour éviter la substitution au salaire.

Ces modalités sont définies par l'accord qui institue la prime ou par l'employeur si l'instauration de la prime relève de sa décision unilatérale (voir ci-dessus).

L'exonération de cotisations sociales est applicable aux primes versées à compter du 1^{er} juillet 2022 dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées par la loi. Les exonérations d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS, s'appliquent aux primes de partage de la valeur versées au plus tard le 31 décembre 2023.

IMPORTANT : Mention sur le bulletin de paie de la prime de partage de valeur et obligations déclaratives de l'employeur

- Le versement de la prime de partage de la valeur doit obligatoirement apparaître sur une ligne (si possible spécifique en raison des exonérations associées) du bulletin de paie du (ou des) mois du versement.

- Bien qu'elle ne soit pas soumise à cotisations et contributions sociales lorsqu'elle est versée dans les conditions fixées par la loi du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur constitue un élément de rémunération et doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration par l'employeur ; nous vous invitons à consulter le site Urssaf ou votre cabinet comptable sur ces différentes questions.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en date du 16 août 2022 comporte d'autres dispositions importantes que celles évoquées dans cet article, qui feront l'objet d'un prochain article (*mesures visant à favoriser le déploiement de l'intéressement, surtout dans les petites entreprises, possibilité de déblocage exceptionnel en 2022 de l'épargne salariale, régime social favorable pour les heures supplémentaires (HS) et relèvement du plafond de défiscalisation des HS, amélioration du dispositif des titres-restaurants, incitation des branches à relever leurs salaires minima, ...*).

RECRECUTER UN APPRENTI : LES ÉTAPES

Les aides exceptionnelles à l'embauche d'un apprenti sont prolongées jusqu'à la fin de l'année. En période de tensions de recrutement, un apprenti peut devenir un salarié tout particulièrement qualifié, fidèle aux valeurs et aux méthodes de l'entreprise. Comment faire ? (Olivier HIELLE)

IMPORTANT : Sur vos contrats d'apprentissage, il est de votre responsabilité d'indiquer la CCN applicable.

La convention collective que vous devez appliquer est la CCN 1978 : Convention Collective Nationale des Fleuristes, de la Vente et des services aux Animaux Familiers.

Conformément à cette convention collective, vous dépendez de l'OPCO EP pour tout ce qui relève de la formation de vos salariés et apprentis.

Bien identifier ses besoins et préparer le recrutement

La première chose est de déterminer qui sera le maître d'apprentissage. Celui-ci est chargé de l'accueil, de la formation et du lien avec le Centre de Formation des Apprentis (CFA). Il doit être suffisamment disponible et pédagogue pour transmettre son savoir-faire. Le chef d'entreprise peut bien sûr jouer ce rôle, s'il remplit les conditions de qualification requises. Pour se mettre en lien avec des candidats, le plus simple est de contacter le CFA le plus proche ou sa Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA). Pôle emploi et les missions locales peuvent également aider dans cette démarche.

Mener un entretien d'embauche

Les entretiens d'embauche permettent de faire un choix définitif. La présence des parents est obligatoire si le candidat est mineur. Pour les majeurs, ils jouent un rôle très important dans son adaptation ; n'hésitez pas à les faire participer. Il s'agit souvent de la première découverte du monde de l'entreprise pour un jeune. Mettez-le à l'aise : plus il le sera, mieux il pourra se présenter et exprimer ses motivations, vous permettant ainsi de mieux le cerner. Expliquez votre métier ; tout doit y passer : les exigences, les difficultés liées à son exercice,

les contraintes horaires, les compétences mobilisées et les valeurs de l'entreprise. Votre choix fait, il est temps de signer le contrat, faire la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF et d'organiser la visite médicale de l'apprenti auprès de la médecine du travail. (Pour plus d'informations contactez votre CMA).

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

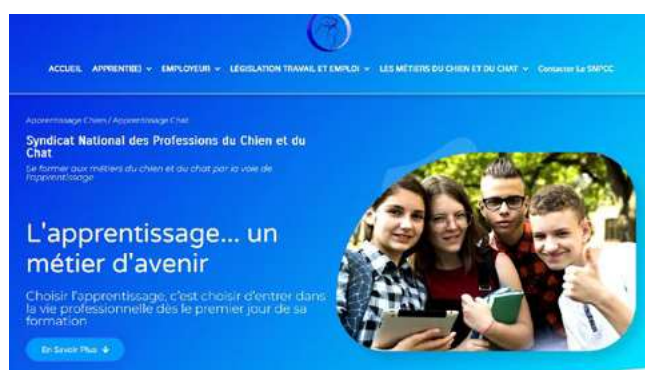
CDD ou CDI. Un CDD peut être conclu pour une période variant de six mois à trois ans ; la durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Dans le cadre d'un CDI, le contrat commencera par une période d'apprentissage, qui est d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À son issue, le contrat d'apprentissage se transforme en CDI classique.

Temps de travail. Le temps de travail de l'apprenti est le même que pour les autres salariés de l'entreprise, à ce ci près que le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif. Les mineurs peuvent travailler au plus 35 heures par semaine et huit heures par jour.

Rémunération d'un apprenti varie en fonction de son âge et de l'année d'exécution de son contrat. Elle est indexée sur le montant du Smic ou du salaire minimum fixé par la convention collective, pour les apprentis de 21 ans et plus. (voir www.service-public.fr Travail – Contrats et carrière – Alternance – Apprentissage)

Le SNPCC a développé un site dédié à l'apprentissage dans les métiers du chien et du chat que vous pouvez consulter ici : <https://apprentissagechienchat.com/>

Source : Le monde des artisans n°149



Collège "EMPLOYEURS"

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 1

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 2

Collège "SALARIÉS"

CGT
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Cfdt
Fédération des Services Cfdt
Tour Essor - 14, rue Scandioci
93508 PANTIN Cedex

FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex