



**POUVOIR D'ACHAT:
LES MESURES QUI
CONCERNENT
LES TPE/PME**





Les dispositions de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de la loi de finances rectificative pour 2022 sont entrées en vigueur le 17 août 2022. Voici les principales mesures qui ont une incidence dans l'organisation et la gestion de votre entreprise.

Prime de partage de la valeur (3)
Rachat de RTT (7)
Déblocage de l'épargne salariale en dehors des cas autorisés (8)
Déduction forfaitaire de cotisations patronales (9)
Autres mesures à retenir (10)

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La prime de partage de la valeur remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime Macron » ou « PEPA », selon le même principe : exonération de charges sociales pour encourager les entreprises à la verser à leurs salariés, et exonération d'impôt pour les salariés qui la reçoivent, sous certaines conditions.

Avec effet rétroactif à compter du 1^{er} juillet 2022, et jusqu'au 31 décembre 2023, la nouvelle prime de partage de la valeur (PPV) remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime Macron », selon les dispositions définies aux articles 1 à 8 de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Cette prime annuelle n'est pas obligatoire, elle peut être versée par tout employeur qui le souhaite, jusqu'à 3 000 € sans conditions, et jusqu'à 6 000 € sous conditions de dispositif d'intéressement ou de participation.

Salariés concernés

Les salariés, les contractuels ou les agents travaillant pour un employeur de droit privé : entreprise, quel que soit son effectif et son statut (société, artisan-commerçant indépendant, profession libérale), association, fondation, syndicat, mutuelle, etc.

Les salariés doivent être en CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord d'entreprise ou de groupe ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur mettant en place la prime.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Les travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail peuvent aussi recevoir cette prime. Il en va de même pour les travailleurs intérimaires affectés à un employeur octroyant cette prime, alors versée par leur agence d'intérim.

Quelles exonérations sociales et fiscales en 2022 et 2023 ?

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

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.).

Jusqu'à 6 000 € par an et par salarié, cette prime peut également être libre de toutes cotisations (parts salariale et patronale) pour :

- les employeurs de plus de 50 salariés soumis à un accord de participation et ayant mis en œuvre un dispositif d'intéressement ;
- pour les employeurs de moins de 50 salariés ayant volontairement ouvert un dispositif d'intéressement ou de participation ;
- les associations et fondations auxquelles peuvent être faits des dons permettant d'ouvrir droit à des réductions d'impôt ;
- les services d'aide par le travail (ESAT) au titre des primes versées aux travailleurs en situation de handicap.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

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.

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.

NB: la mise en œuvre de cette prime peut passer par un accord d'entreprise, signé entre les syndicats et l'employeur, ou par décision unilatérale de l'employeur. Elle peut être versée en une ou plusieurs fois (dans la limite d'une fois par trimestre) et ne doit pas se substituer à un autre élément de rémunération (13^{ème} mois, prime de Noël, augmentation de salaire, etc.).

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Cette prime peut être identique pour tous, modulée ou réservée à certaines catégories du personnel, mais ce choix doit alors être formalisé dans un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur.

NB: 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 €.

La prime de partage de la valeur en 2024

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

RACHAT DE RTT

Le dispositif est ouvert à toutes les entreprises privées, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Seul prérequis : que les salariés bénéficient de jours ou de demi-journées de repos. Seuls sont concernés les jours acquis en application d'un accord sur la réduction de temps travail (RTT) ou d'un autre type d'accord d'aménagement du temps de travail.

Les journées ou demi-journées travaillées (à la suite de l'acceptation par l'employeur de cette demande du salarié) donnent lieu à **une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire** applicable dans l'entreprise.

Ce montant peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, il ne peut pas descendre en dessous des 10 % de majoration. S'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou d'établissement, et à défaut d'accord de branche qui fixe ce taux de majoration, on prend le taux légal, qui est de 25 %.

Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Les rémunérations tirées de ces périodes de travail font l'objet de la réduction de cotisations salariales. **Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les salaires correspondants bénéficient en outre de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.**

Au même titre que les heures supplémentaires, ces rémunérations ont également droit à la même exonération fiscale. La loi de finances rectificative fait d'ailleurs passer le plafond de 5 000 € à 7 500 € net.

Le texte prévoit de s'appliquer aux RTT et jours de repos acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.

DÉBLOCAGE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale est instauré pour l'année 2022 entre le 18 août et le 31 décembre 2022.

Les sommes qui peuvent faire l'objet d'une demande de déblocage sont les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation placées sur un PEE avant le 1^{er} janvier 2022.

Les sommes suivantes sont exclues du déblocage exceptionnel :

- Abondements : Versement de l'entreprise qui s'ajoute à celui que le salarié a effectué sur son plan d'épargne salariale versés par votre entreprise
- Sommes investies dans des entreprises solidaires
- Sommes investies dans les titres de votre entreprise ou d'entreprises liées (sauf si un accord collectif l'autorise)
- Sommes investies sur le Perco et le PER d'entreprise collectif.

La demande de déblocage est conditionnée par l'engagement d'utiliser la somme pour financer l'achat d'un bien ou la fourniture d'une prestation de service. Le bénéficiaire doit conserver les justificatifs en cas de contrôle de l'administration fiscale.

Le montant à débloquenter peut aller jusqu'à 10 000 € et doit être demandé en une fois.

Ce montant est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, CSG, de CRDS.

DÉDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat pose qu'**au 1^{er} octobre 2022, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés ouvrira droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales.**

Cette disposition s'appliquera uniquement aux **entreprises employant entre 20 et 249 salariés**. Le montant de cette déduction sera prochainement fixé par décret.

Ces entreprises bénéficieront également d'une seconde déduction forfaitaire qui s'appliquera pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année. Il s'agit des jours travaillés au-delà des 218 jours par an prévus par le code du travail.

Pour bénéficier de ces deux déductions, vous devrez :

- respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée de travail ;
- rémunérer l'heure supplémentaire effectuée d'un montant au moins égal à celle d'une heure non majorée.

Enfin, un document attestant de la bonne application ces dispositions sera à remettre aux agents Urssaf chargés du contrôle.

AUTRES MESURES A RETENIR

HAUSSE DU PLAFOND D'EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € (rémunération nette imposable) par an, pour les revenus de l'année 2021, **cette limite est portée à 7 500 € pour les revenus de l'année 2022, imposables en 2023** par l'article 4 de la loi de finances rectificative. Pour les temps partiels, cela concerne également les heures complémentaires (effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail).

NB : Les heures supplémentaires exonérées sont désormais pré-remplies dans la déclaration.

PLAFONNEMENT À 3,5 % DE LA HAUSSE DE L'INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX

L'article 14 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de la loi de finances rectificative pour 2022 plafonne à 3,5 % la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), prise en compte pour la révision du loyer applicable aux PME pour les trimestres compris entre le deuxième trimestre 2022 et le premier trimestre 2023.

SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION À L'AUDIOVISUEL PUBLIC

La suppression de la contribution à l'audiovisuel public bénéficie également aux professionnels qui détiennent un ou plusieurs téléviseurs.

