MINUTE RH

MISE À JOUR DU BOSS RELATIF AU CRITÈRE DE MODULATION « ANCIENNETÉ » DANS LE CADRE DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Stengelin

Décembre dernier, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a mis à jour son instruction relative à la prime de partage de la valeur.

PPV = **Nouvelle "Prime Macron"**

Concrètement cela correspond à l'interprétation des URSSAF lors de leurs éventuels contrôles.

Pour rappel

Cette prime est une prime exonérée de charges sociales.

Et, jusqu'au 1er janvier 2024 et sous réserve d'un certain niveau de salaire annuel, d'impôt sur le revenu.

Toutefois

Pour faire droit à ces exonérations :

- L’employeur doit respecter un certain nombre de conditions, parmi lesquelles de verser la prime à tous les salariés en contrat à la date de versement de la dite prime.

En d’autres termes, **il n’a pas la possibilité d’exclure des salariés du bénéfice de cette prime** sauf à prévoir, dans l’accord d’entreprise ou sa décision unilatérale (DUE), **un seuil de rémunération au-delà duquel des salariés peuvent être exclus.**

Seuls les salariés avec les plus grosses rémunérations au sein de l’entreprise peuvent donc être exclus par l’employeur.

⚠ Attention

Dans cette hypothèse, cela ne doit **pas cacher une inégalité de traitement prohibée, voire une discrimination ou être un acte lié à un harcèlement du salarié qui serait exclu.**

Si la possibilité d'exclure des salariés est donc très limitée, la loi reconnaît néanmoins la possibilité de moduler son montant en fonction des critères suivants :

- Ancienneté
- Rémunération
- Niveau de classification

- Durée de présence effective pendant l'année écoulée
- Durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241 13 du code de la sécurité sociale

Si modulation il y a, **les critères et leur application doivent apparaître dans l'accord d'entreprise** ou la DUE qui met en place la prime de partage de valeur.

⚠ Attention

La loi ne précise rien d'autre que la possibilité de moduler le montant de la prime sur ces critères et donc laissait, en principe, une marge de manœuvre importante à l'employeur sur l'écart à appliquer.

C'est ce que laissait également préjuger l'instruction de l'URSSAF publiée début octobre 2022.

Néanmoins, **l'instruction a donc été modifiée et précise désormais que** :

« Les modalités de modulation en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise fixées par l'accord conduisent à des écarts de montant de prime disproportionnés avant combinaison avec d'autres critères modulation comme le critère de présence. L'intention du législateur n'étant pas respectée, ces primes ne bénéficient pas de l'exonération »

Cela est précisé au détour d'un exemple et concernant le critère de l'ancienneté.

Toutefois

Une fois ce raisonnement invoqué par l'URSSAF, il n'est pas exclu qu'ils aient ensuite le même raisonnement pour les autres critères et modifient à nouveau leur instruction à l'avenir.

Cela pose la question de ce qu'est un écart disproportionné ; dans leur exemple, cela s'entend facilement puisque l'exemple est le suivant :

- Les salariés validant une ancienneté **d'au moins 10 ans perçoivent une prime de 2 500 euros.**
- Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est **inférieure à 10 ans bénéficient d'une prime de 50 euros.**
- Il y aura sûrement des cas moins évidents

Il n'est malheureusement pas précisé si l'URSSAF entend redresser toutes les PPV établies et versées avant la mise à jour de leur instruction.

Quel risque concrétement ?

En cas de contrôle de l'URSSAF

le risque **est la remise en cause de l'exonération sociale** des sommes versées dans le cadre d'un accord d'entreprise / une DUE PPV.

Toutefois

- Dans la mesure où **la loi ne précisait rien sur le volume des écarts**, il n'est pas certain que **les juges aient la même lecture que l'URSSAF en cas de redressement**

- Puisqu'il s'agit de l'interprétation des URSSAF, nous ne connaissons pas l'éventuel risque vis-à-vis de l'administration fiscale.

Stengelin

Ce document est partagé à titre informatif.
L'équipe Stengelin reste à votre écoute pour toute demande complémentaire afin de vous accompagner et de vous conseiller au mieux dans vos démarches.