

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>6279</b>	<b>De M. Mathieu Lefèvre ( Renaissance - Val-de-Marne )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail, plein emploi et insertion</b>
<b>Rubrique &gt;entreprises</b>	<b>Tête d'analyse &gt;Élargissement de l'éligibilité de la prime de partage de la valeur</b>	<b>Analyse &gt; Élargissement de l'éligibilité de la prime de partage de la valeur.</b>
Question publiée au JO le : <b>14/03/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>11/07/2023</b> page : <b>6626</b> Date de changement d'attribution : <b>21/03/2023</b>		

### Texte de la question

M. Mathieu Lefèvre interroge M. le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique sur le versement individualisé de la prime de partage de la valeur. En effet, le droit existant permet aux entreprises qui le décident de verser la prime de partage de la valeur soit à l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit aux seuls salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle brute du smic en vigueur. Il lui demande si le Gouvernement envisage de lever cette condition de rémunération afin que l'employeur puisse décider d'accorder cette prime à tout ou partie de ses salariés.

### Texte de la réponse

Instituée par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime de partage de la valeur remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Ce dispositif permet aux employeurs de verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales 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 volontaire. La loi renvoie la détermination du montant de la prime à un accord collectif ou à une décision unilatérale de l'employeur, en donnant la possibilité de fixer un niveau maximal de rémunération d'éligibilité et de moduler le montant de la prime entre les bénéficiaires. Pour cette modulation, seuls peuvent être pris en compte un ou plusieurs des critères suivants : la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté dans l'entreprise, ou encore la durée de présence effective ou la durée du travail. L'instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur publiée sur le bulletin officiel de la sécurité sociale précise que le seul moyen d'exclure du bénéfice de ladite prime certains salariés est de fixer un montant maximal de rémunération et de choisir ainsi de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau. L'employeur ne peut donc ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un niveau, ni exclure certains salariés de son bénéfice sur la base d'un autre critère. S'agissant de la modulation des montants versés entre les bénéficiaires, l'instruction ajoute qu'en cas d'écarts de montant de prime disproportionnés, l'intention du législateur n'étant pas respectée, l'entreprise ne bénéficiera pas de l'exonération (exemple donné : 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). Ce dispositif d'exonération de cotisations et contributions sociales a été mis en place par le Gouvernement afin d'inciter les



entreprises à verser la prime de partage de la valeur à leurs salariés, dans un contexte de forte inflation et de perte de pouvoir d'achat. La protection des salariés ayant les revenus les plus faibles a donc été le critère choisi par le législateur pour en limiter éventuellement le caractère collectif. Les différences de traitement possibles ont été strictement encadrées afin que cette prime soit versée le plus largement possible en complément du salaire. Pour mémoire, la loi instituant la prime de partage de la valeur prévoit que cette dernière ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, les paramètres actuels d'exclusion et de modulation fixés par la loi et mobilisables dans le cadre de la négociation d'entreprise et par l'employeur semblent adaptés au regard de l'objectif général de partage de la valeur porté par la mise en place de cette prime. Invités à négocier un accord interprofessionnel sur le partage de la valeur en entreprise, les partenaires sociaux n'ont pas proposé de modification des règles d'attribution de cette prime qu'ils ont souhaité inscrire plus fortement dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale par leur accord conclu le 10 février 2023 et que le Gouvernement s'est engagé à transposer fidèlement dans la loi.