



16ème législature

Question N° : 7406	De M. Stéphane Buchou (Renaissance - Vendée)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique > pouvoir d'achat	Tête d'analyse > Les effets d'aubaine de la prime de partage de la valeur	Analyse > Les effets d'aubaine de la prime de partage de la valeur.
Question publiée au JO le : 18/04/2023 Réponse publiée au JO le : 04/07/2023 page : 6259 Date de changement d'attribution : 25/04/2023 Date de signalement : 27/06/2023		

Texte de la question

M. Stéphane Buchou alerte M. le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique sur les effets d'aubaine de la prime de partage de la valeur. Depuis 2018, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime Macron », est mise en place. Octroyée par l'employeur aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois salaires minimum de croissance (SMIC), elle est exonérée d'impôts sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contribution. Renommée prime de partage de la valeur, elle connaît un franc succès. Elle a été versée à près de 5 millions de salariés, pour un montant moyen de 806 euros par bénéficiaire. Toutefois, une étude récente de l'Insee constate qu'environ 30 % du montant de ces primes a remplacé des hausses de salaire. Alors même que l'objectif de cette prime est un soutien au pouvoir d'achat, elle ne doit pas se substituer à une réelle augmentation des salaires car c'est elle qui constitue la source pérenne du pouvoir d'achat des Français. C'est pourquoi il l'alerte sur les effets d'aubaine de la prime Macron et lui demande sa position sur ce sujet.

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 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. L'article 1 de ladite loi prévoit au point III 3° que la prime de partage de la valeur « 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, l'établissement ou le service mentionnés au 1° du présent III. ». Le même article prévoit à ce propos qu'avant le 31 décembre 2024, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation. Ce rapport devra comprendre des données quantitatives sur le recours au dispositif et évaluer le respect, tout au long de son application, des conditions d'attribution prévues au 3° du III, notamment au regard de l'évolution de son régime social et fiscal. Afin d'éviter que la prime de partage de la valeur ne se substitue à une augmentation de salaire, la loi encadre notamment ses modalités de versement. En effet,

l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur qui institue la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances sur l'année civile, mais dans la limite d'un versement par trimestre. Dans l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur signé par les partenaires sociaux le 10 février 2023, ces derniers ont souhaité le maintien de ce dispositif en l'inscrivant dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale. Ils ont demandé notamment que soit possible le versement d'au plus de deux primes de partage de la valeur chaque année, dans les limites de plafond et de nombre de versement actuellement prévus. L'objectif est de donner plus de souplesse dans la décision de versement tout en évitant de créer des effets d'aubaine, pour que cette prime soit largement utilisée et constitue un véritable outil de soutien au pouvoir d'achat des salariés, en complément du salaire. Les partenaires sociaux ont réaffirmé dans cet accord interprofessionnel que le salaire doit rester la forme essentielle de la reconnaissance du travail fourni par les salariés et l'importance à ce que les dispositifs de partage de la valeur ne s'y substituent pas. S'il porte l'objectif d'un meilleur partage de la valeur au sein des entreprises, le Gouvernement est également très attentif à ce que la mise en place de ces dispositifs ne se fasse pas au détriment des négociations salariales. Dans le contexte inflationniste actuel, un suivi approfondi des négociations salariales de branches est notamment opéré par les services du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion qui se matérialise par l'organisation de deux comités de suivi par an, afin de faire un état des lieux et d'identifier les situations de blocage. Il est primordial que les partenaires sociaux puissent aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leur bas de grille, lorsque celui-ci est rattrapé par le niveau du salaire minimum de croissance (SMIC) mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification en évitant un tassement des grilles.