

## LA SEMAINE DE LA DOCTRINE LA VIE DES IDÉES



## LE MOT DE LA SEMAINE

# Pouvoir d'achat

1064

## Partage de la valeur: à la recherche d'une place pour la prime de partage de la valeur (PPV)



www.lexisnexis.fr



Boris Léone-Robin, avocat  
August&Debouzy, partenaire  
du Club des juristes

**D**eux lois destinées à endiguer l'inflation galopante ont été votées le 16 août 2022 : la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et la loi de finances rectificative pour 2022. Ces lois contiennent aux côtés de mesures étatiques largement médiatisées comme le bouclier énergétique ou la revalorisation de prestations sociales, plusieurs dispositions intéressant directement les entreprises dans leurs relations avec leurs salariés.

Certaines sont classiques et resurgissent systématiquement en période de crise économique ou sociale : augmentation des incitations sociales et fiscales sur les heures supplémentaires ou le retour du principe « *travailler plus pour gagner plus* », possibilité de monétiser des jours de réduction du temps de travail (RTT) non pris avec accord de l'employeur, autorisation jusqu'au 31 décembre 2022 de débloquer de manière anticipée 10 000 euros d'intéressement et de participation affectés à un plan d'épargne salariale.

Cet éventail de mesures techniques donne aux entreprises une boîte à outils à utiliser dans le cadre des prochaines négociations avec les représentants du personnel sur le pouvoir d'achat et les augmentations de salaire - négociations qui s'annoncent mouventées dans certaines entreprises.

Pourtant l'essentiel est ailleurs : ces lois replacent au centre des rapports entre les employeurs et les salariés le partage de la valeur. C'est une quasi-spécificité française depuis une ordonnance du 7 janvier 1959 instituant l'intéressement complétée par une ordonnance du 17 août 1967 sur la participation et le plan d'épargne d'entreprise. Malgré cette maturité de plus de 60 ans, trop de disparités subsistent entre les entreprises, certains secteurs d'activité y ayant peu recours et surtout les plus petites entreprises étant souvent dénuées de dispositif de partage de la valeur.

La loi pouvoir d'achat n° 2022-1158 du 16 août 2022 s'inscrit ainsi dans le prolongement de la loi « Pacte » n° 2019-486 du 22 mai 2019 en prévoyant plusieurs mesures destinées à favoriser l'intéressement dans les entreprises – la participation aux résultats et les plans d'épargne salariale ayant été malheureusement délaissés : la possibilité de mettre en place et renouveler l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur est étendue sous condition de négociations préalables pour les entreprises pourvues de délégué syndical ou de CSE aux entreprises de moins de 50 salariés, la durée du contrôle des accords suite au dépôt est réduite et un contrôle allégé d'accords rédigés à partir d'une procédure dématérialisée devrait voir le jour.

Mais le partage de la valeur devra désormais composer avec un autre dispositif institué par la loi pouvoir d'achat : la PPV. Sous ce terme – choisi non sans hasard – se cache en réalité la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (appelée « prime Macron »), pérennisée et dont les montants ont été triplés conformément aux promesses faites lors de la campagne présidentielle.

Le nouveau millésime de cette prime paraît extrêmement séduisant et apporte même des réponses à plusieurs critiques régulièrement formulées à l'égard de l'intéressement : le montant est déterminé sans aucune formule de calcul - limitant ainsi en théorie les risques de redressement Urssaf - il n'y a pas d'obligation de négociation préalable avec les représentants du personnel et surtout le régime social et fiscal est extrêmement favorable puisqu'il n'y a quasiment aucune charge jusqu'au 31 décembre 2023.

À la vue de ces caractéristiques, certains ont d'ores et déjà annoncé les prochaines funérailles de l'intéressement. Un risque de vases communicants existe indéniablement et devrait être observé. Pour autant si cette prime vise à procurer rapidement de l'argent aux salariés, elle semble difficilement compatible avec des objectifs à plus long terme tels que l'accroissement de la motivation et des performances, ce que permet l'intéressement grâce à la formule de calcul.

Une chose est claire : la PPV oblige les entreprises à revoir leur politique de partage de la valeur en l'y intégrant. L'intéressement conserve malgré tout son attrait. Une articulation entre ces deux dispositifs devra donc être trouvée en fonction des caractéristiques propres à chaque entreprise. Misons qu'ils devraient souvent être complémentaires et que la PPV ne devrait que rarement éclipser l'intéressement. ■