

Association CRGE OCCITANIE

VEAS Parc,
41 Rue Yves Montand 2000
34080 MONTPELLIER

Avignon, le 9 décembre 2022

**N/Réf. : CRGE OCCITANIE (Associat.) - DROIT SOCIAL
17.01004 - DM//DM**

Objet : Prime de partage de la valeur et groupement d'employeurs

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez interrogée sur l'application du régime de la prime de partage de la valeur aux Groupements d'employeurs.

Institué par la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, ce dispositif pérennise l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et permet de verser aux bénéficiaires une rémunération exonérée socialement et fiscalement.

Les modalités d'application de ce texte aux Groupements d'employeurs sont cependant variables en fonction des cas de figure.

La présente note n'a pas vocation à rappeler le régime juridique de la PPV mais à évoquer les spécificités de son application en GE.

1. 1^{er} cas de figure : le versement d'une PPV par un groupement d'employeur

Il s'agit de la situation la plus simple à traiter. La loi définit les employeurs concernés par la prime de partage de la valeur. Ce sont ceux visées à l'article L. 3311-1 du code du travail :

« Les dispositions du présent titre sont applicables **aux employeurs de droit privé** ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé. »

Les groupements d'employeurs sont donc parfaitement éligibles à ce régime et peuvent décider de verser une PPV à leurs salariés par accord d'entreprise ou décision unilatérale.

Cette prime devra être versée à l'intégralité du personnel : salariés permanents et salariés mis à disposition dans la mesure où le texte interdit d'exclure un salarié ou une catégorie de salariés.

Ce principe souffre deux tempéraments :

- La loi autorise de limiter le versement de la PPV aux salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé par l'accord ou la décision unilatérale.
- La loi autorise à moduler le montant de la prime en fonction de différents critères. Le fait d'être mis à disposition ou permanent ne constitue pas cependant un critère de modulation.

2. 2^{ème} cas de figure : le versement d'une PPV par une entreprise adhérente

Cette hypothèse plus complexe consiste à définir si un salarié mis à disposition d'une entreprise adhérente à un GE est éligible à la PPV versée par celle-ci.

Plusieurs principes doivent être pris en compte afin d'apporter un élément de réponse.

En premier lieu, la loi définit les salariés éligibles à la prime de partage de la valeur. Il s'agit :

- des salariés titulaires d'un contrat de travail en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation
- des fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé ou de droit public (EPA ou EPIC)
- des travailleurs handicapés relevant d'un ESAT et bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi
- des mandataires sociaux cumulant leur mandat avec un contrat de travail
- des intérimaires en contrat de mission au sein d'une entreprise utilisatrice.

Cette liste est fixée de manière limitative par l'article 1^{er} de la Loi du 16 août 2022.

N'y figurent pas les salariés mis à disposition dans le cadre d'une opération à but non lucratif par un groupement d'employeur ou une autre entreprise.

Cependant, et en second lieu, le salarié du groupement d'employeur mis à disposition d'une entreprise adhérente bénéficie en application de l'article L1253-9 du code du travail d'une *« égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition »*

Ce principe général d'égalité de traitement doit à mon sens s'appliquer à la prime de partage de la valeur et contraindre le GE à répercuter au salarié mis à disposition la prime versée au sein de l'entreprise adhérente.

Rien ne permet cependant d'affirmer que cette prime bénéficierait alors des exonérations fiscales et sociales offertes par la loi du 16 août 2022 dans la mesure où le salarié mis à disposition par un GE ne figure pas au rang des salariés éligibles, comme dans le cas des entreprises de travail temporaire qui sont, à l'inverse expressément cités au II de l'article 1^{er}. La rédaction de la DUE ou de l'accord en vigueur au sein de l'entreprise adhérente est à cet égard indifférente.

L'entreprise utilisatrice mentionnée au 1^o de l'article L. 1251-1 du code du travail est expressément visée par l'article 1^{er} de la loi du 16 août 2022. Tel n'est pas le cas des entreprises adhérentes aux groupements d'employeurs.

En outre, le raisonnement par analogie avec les entreprises de travail temporaires apparaît insuffisant au plan juridique pour garantir le bénéfice des exonérations sociales et fiscales en l'état de la rédaction des textes.

Il existe donc un véritable risque de redressement social et fiscal à considérer que la PPV versée à un salarié mis à disposition en vertu d'un DUE ou d'un accord d'entreprise adopté au sein d'une entreprise adhérente au GE pourrait bénéficier du régime de faveur prévu pour les seules entreprises de travail temporaires.

En l'absence de position du législateur, plusieurs solutions s'offrent aux GE :

- soumettre la prime aux cotisations et charges sociales,
- l'exonérer au contraire – je recommanderais auquel cas de provisionner les cotisations et charges en prévision d'un potentiel redressement,
- interroger l'URSSAF ou la MSA dans le cadre d'une procédure de rescrit.

Il serait opportun également de solliciter la position de l'ACOSS sur cet oubli des textes.

Vous m'avez en marge interrogé sur la question d'un éventuel cumul entre une prime versée à l'initiative de l'entreprise adhérente et du groupement d'employeur.

Eu égard à l'incertitude pesant sur le sort social de la PPV versée au bénéfice d'un salarié mis à disposition à l'initiative de l'entreprise adhérente, vous comprendrez qu'a fortiori, aucune disposition législative ne permet de trancher ce point.

Rien n'interdit évidemment au groupement de décider, en marge d'une entreprise adhérente d'adopter une décision unilatérale ou de négocier un accord d'entreprise prévoyant le versement d'une prime de partage de la valeur.

Cette PPV devra-t-elle se cumuler à celle versée par l'adhérent dans les limites du principe de faveur ? Aucune disposition légale ne permet à notre sens de l'affirmer ni de l'infirmier.

Quel serait le sort social de ces primes cumulées et comment doivent s'apprécier les plafonds ? Là encore, rien ne permet de le conclure. L'instruction ministérielle relative à la loi du 16 août 2022 précise, s'agissant du travail temporaire que *« Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs EU ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est*

considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions prévues par le présent dispositif, comme un employeur distinct »

Dupliquer ces précisions aux groupements d'employeurs procède cependant là encore d'un raisonnement par analogie, ce qui n'a pas de valeur juridique.

Il y a donc une véritable opportunité à faire preuve de prudence afin de ne pas prendre de risque de redressement inconsidéré. Toute décision visant à adopter une PPV en marge de celle versée par un adhérent devrait donner lieu à l'engagement d'un rescrit afin de sécuriser l'opération, procédure relative simple au demeurant.

Je regrette de ne pas être en mesure de vous donner de réponse plus affirmée mais suis déterminée qu'il faut savoir faire preuve de prudence et mesure s'agissant de dispositifs exonérés.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire

Bien cordialement



Diane GRELLET