

EDITION SPÉCIALE : Loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Le projet de loi présenté par le Gouvernement a été débattu au cours de l'été à l'Assemblée Nationale et au Sénat et adopté le 03/08/2022.

Il contient de nombreuses mesures, notamment :

- ✓ **Pérennisation et augmentation du montant de la prime « Macron »**
- ✓ **Réforme de l'intéressement**
- ✓ **Cas de déblocage exceptionnel de l'épargne détenue sur le PEE**

Les experts du Cube décryptent pour vous l'ensemble de ces mesures.

Prime de partage de la valeur (ex « Prime Macron ») : Cas de déblocage anticipé exceptionnel sur le PEE

une prime proche de l'épargne salariale mais exclue des plans d'épargne

#Macron #PEPA #exonérations

- L'(ex) « Prime Macron » est reconduite. **Son montant maximum est doublé** et le **montant individuel versé pourra être aménagé** selon certains critères.

✓ Conditions

- Les primes sont **exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux dans les conditions suivantes** :
 - ⇒ Bénéficiaires dont la rémunération < 3 SMIC ;
 - ⇒ Prime versée entre le 01/07/2022 et le 31/12/2023 ;
 - ⇒ Respect du principe de non-substitution (ne remplace aucun élément de rémunération).

A noter : si la prime est versée aux salariés dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC, elle est exonérée de prélèvements sociaux mais assujettie à l'impôt sur le revenu.

✓ Aménagements et critères de modulation de la prime

- Le caractère collectif et l'individualisation du montant versé peuvent être aménagés **par accord d'entreprise ou de groupe ou encore par décision unilatérale de l'employeur.**
- La prime peut être versée à l'ensemble des salariés ou seulement ceux dont la rémunération est inférieure à un montant déterminé.
- Le montant peut être uniforme ou individualisé en fonction de critères, cumulables entre eux, tels que la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté, la durée de présence effective ou la durée du travail (temps complet/temps partiel).

✓ Plafonds de la prime de pouvoir d'achat

- 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, en l'absence d'accord d'intéressement ;
- 6 000 € par bénéficiaire et par année civile si l'entreprise a un accord d'intéressement (ou un accord de participation volontaire si effectif inférieur au seuil légal) ou en a conclu un au titre de l'exercice au cours duquel la prime de partage de la valeur a été versée.

✓ Cumul possible avec la prime PEPA

- Plafond global : au titre de l'exercice 2022, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu ne peut excéder 6 000 €.

#PEE #épargne #déblocage

Quels sont les motifs de déblocage ?	Achat de bien(s) / prestation(s) de service(s)	
Quelle épargne peut être débloquée ?	Principe :	Exclusions :
	Primes d'Intéressement et/ou de Participation investies sur le PEE avant le 01/01/2022	- FCPE solidaire ; - Titres de l'entreprise (sauf accord d'entreprise) - PER/PERCO
A quel moment doit-on faire la demande de déblocage ?	Avant le 31/12/2022	
Quelles sont les modalités de règlement ?	Le déblocage prend la forme d'un versement unique	
Quel montant maximum ?	10 000 € (net de prélèvements sociaux)	
Quel impact fiscal/social ?	Les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu. Seuls les prélèvements sociaux (17,2%) sur les plus-values sont dus.	

BON À SAVOIR :

⇒ **Communication** : L'employeur a un délai de 2 mois après la promulgation de la loi pour informer les salariés de cette possibilité de déblocage.

⇒ **Fiscalité** : Le teneur de compte ou l'employeur déclare à l'administration fiscale le montant des sommes déblocuées.

Le bénéficiaire tiendra à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes déblocuées.

L'avis du Cube :

Ces mesures avaient été abandonnées après l'échec du « déblocage Hollande » en 2013 (peu d'épargne débloquée et remplacée dans d'autres produits). Celle-ci intervient dans un contexte certes incertain pour beaucoup de français mais plus de la moitié de l'épargne des PEE est déjà disponible et donc utilisable à tout moment. De plus, les marchés financiers ayant beaucoup baissé depuis le début de l'année, un rachat semble inopportun dans ces conditions.

Durée d'application d'un accord d'intéressement

#intéressement #durée d'application #allongement

Le texte prévoit l'allongement de la **durée d'application des accords d'intéressement entre 1 an et 5 ans**, contre 1 à 3 ans aujourd'hui.

Il est également prévu la **possibilité de renouveler plusieurs fois un accord par tacite reconduction**, contre une seule fois aujourd'hui.

Prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour la répartition de l'intéressement

#intéressement #répartition #temps de travail

Désormais, en cas de répartition de l'intéressement au **temps de travail**, le **congé paternité et d'accueil de l'enfant** devra obligatoirement être pris en compte.

Attention : il s'agit d'une disposition spécifique à l'intéressement (modification de l'art. L3314-5 du CT). Cela n'est donc pas applicable à l'accord de participation.

Mise en place de l'intéressement par accord-type

#intéressement #mise en place #accord-type

Il est prévu la possibilité de mettre en place un **accord d'intéressement** de façon **dématérialisée**, grâce à un **accord-type**, permettant ainsi une vérification préalable aux dispositions en vigueur. Les exonérations fiscales et sociales seraient donc acquises **dès le dépôt**. Un décret devrait en préciser les modalités d'application.

Mise en place unilatérale de l'intéressement

#intéressement #décision unilatérale #durée d'application

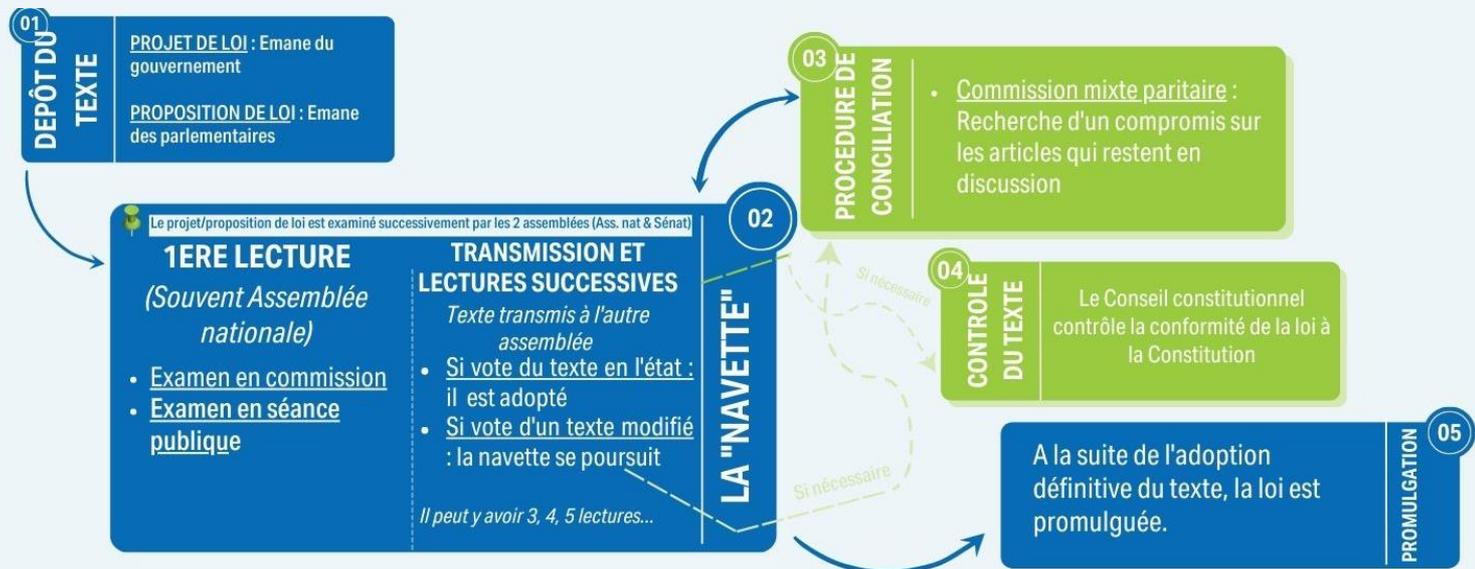
	Principes	Conséquences
Conditions antérieures pour une mise en place unilatérale	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de moins de 11 salariés - Absence de CSE / DS - Absence d'accord depuis au moins 5 ans 	La durée du dispositif est limitée à 3 ans maximum, avec 1 seul renouvellement possible dans les conditions de droit commun
Nouvelles conditions pour une mise en place unilatérale	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de moins de 50 salariés - Absence de CSE / DS / échec des négociations - <u>Entreprise non couverte par un accord de branche agréé</u> 	La durée du dispositif est limitée à 5 ans maximum, avec 1 seul renouvellement par décision unilatérale possible

Modalités de contrôle des dispositifs d'épargne salariale

#contrôle #accords #épargne salariale #administration #URSSAF

Le contrôle opéré par les DR(I)EETS sur les modalités de conclusion des accords est supprimé. **Seul le contrôle mené par les URSSAF, sur le contenu, est maintenu.** Les accords/plans déposés à compter du 1/01/2023 seront donc réputés valides au bout de 3 mois (ou 5 mois pour l'intéressement) en l'absence de remarques de l'URSSAF.

LE POINT SUR LA PROCEDURE LEGISLATIVE



LES PROCEDURES PARTICULIERES D'ADOPTION

