

FICHE OUTIL – FONCTION EMPLOYEUR

Fonction employeur -
Contrat de travail – 6. Vie du
contrat – 0. Rémunérations

La prime exceptionnelle de partage de la valeur (prime « Macron ») pour 2022-2023

Date : Août 2022

■ Le principe général

Le Parlement a adopté la nouvelle version de cette prime dans sa loi du 16/08/2022, publiée au journal officiel du 18/08/2022.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, aussi appelée prime « Macron » qui avait été créée en décembre 2018 a été renouvelée pour 2022-2023.

Nous vous rappelons que cette prime est optionnelle : il n'y a aucune obligation de la verser. Son objectif est de permettre d'apporter un supplément de pouvoir d'achat à vos salariés sans surcoût social (pas de cotisations sociales salariales ni patronales) ni fiscal (défiscalisation selon certaines conditions).

Elle peut être versée du 1^{er} juillet 2022 au 31/12/2023 dans les conditions suivantes :

- cette prime est exonérée de cotisations sociales si son montant reste dans la limite de 3000€ (pour toute association et entreprise) ou 6000€ (selon certaines conditions : par exemple être dotée d'un dispositif d'intéressement salarial).

Donc, dans chaque association du réseau Animation rurale 44, peut être versée aux salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avec exonération de cotisations sociales

- si vous décidez de verser un montant de prime supérieur à 3000€, alors le « surplus » dépassant le plafond sera soumis à cotisations sociales et soumis à impôt (comme une prime normale).
- en outre, cette prime est défiscalisée (non soumise à impôt sur le revenu) lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel au cours des 12 mois précédents le versement de la prime.

A compter du 01/01/2024 : la prime restera exonérée de cotisations sociales MAIS sera soumise à CSG/RDS et soumise à impôt sur le revenu, et ce quelque soit le niveau de salaire du salarié concerné.

Attention : la prime « Partage de la valeur » ne doit en aucun cas se substituer à un autre élément de rémunération habituellement payé et attribué (et notamment elle ne doit pas remplacer une autre prime que vous aviez l'habitude de verser).

■ Les salariés concernés

Si votre association décide d'attribuer cette prime, alors elle doit être versée à tout salarié (quelque soit le contrat : CDI, CDD, contrat engagement éducatif) présent à la date du versement. Par contre, elle ne peut pas être versée à un autre intervenant non salarié (stagiaire, prestataire auto-entrepreneur, bénévole...).

Comme indiqué ci-dessus, jusqu'au 31/12/2023, la défiscalisation de cette prime ne s'applique qu'aux salariés ayant perçu moins de 3 fois le SMIC sur les 12 mois précédents le versement de la prime.

■ Le montant de la prime et sa modulation éventuelle

Il peut être décidé que le montant de la prime sera identique pour tous les bénéficiaires. Il peut aussi être décidé que son montant sera modulé sur la base de critères objectifs précis :

- Le niveau de rémunération
- Le niveau de classification
- La durée effective du travail
- La durée de présence sur les 12 mois précédents le versement de la prime
- L'ancienneté du salarié dans l'association

Attention : il n'est pas possible de réduire cette prime du fait d'un congé maternité, paternité, parental...

Il est par contre tout à fait possible de cumuler plusieurs critères de modulation, tant que les conditions de modulation et l'articulation entre les différents critères sont bien précisés la décision unilatérale.

■ Quelles formalités pour sa mise en œuvre ?

Il est possible de mettre en place le paiement de cette prime par simple Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE). En cas de besoin, nous pouvons vous transmettre un modèle pour la réalisation de cette formalité. Bien évidemment au préalable, le versement de la prime doit avoir été discuté et validé par l'instance dirigeante.

S'il existe, l'employeur doit obligatoirement informer et consulter le Comité Social et Economique (CSE) avant que la décision unilatérale ne soit signée.

■ Vous souhaitez mettre en place le versement de cette prime dans votre association ?

Contactez-nous pour voir les formalités de mise en œuvre, puis adressez au service paye la décision unilatérale de l'employeur (DUE) pour l'intégration aux bulletins de salaire.

Comme nous l'avons déjà fait l'année passée, nous nous permettons tout de même d'alerter l'ensemble des associations du réseau fédéral sur ce que pourrait générer à l'avenir l'attribution de primes trop importantes au vu du contexte et des perspectives (politiques et économiques) à venir.

Par exemple, quelle sera la posture des partenaires financeurs quant à l'attribution de subventions pour des structures ayant un exercice financier excédentaire et ayant distribué des primes (trop) importantes (et peut être sur plusieurs exercices successifs) ? Quelle sera la posture des partenaires financeurs quant à l'attribution de subventions pour des structures ayant un exercice financier déficitaire au 31/12/2022 ou 21/12/2023 et ayant distribué des primes « partage de valeur » au cours de l'année ?

Il nous semble important de vous inciter à la plus grande vigilance sur ce point.