



HEBDO

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR : UNE INSTRUCTION PARFOIS HORS-SUJET, PAR LOÏC LEWANDOWSKI, COSMO AVOCATS

Alors que la fin 2024 approche et que certains employeurs vont devoir se positionner sur la mise en place et la distribution d'une prime de partage de la valeur sur cette année, Loïc Lewandowski, Avocat associé du cabinet Cosmo Avocats, estime que l'instruction BOSS pose des difficultés sur l'appréciation du seuil de 3 SMIC qui gouverne le droit au régime d'exonération renforcé dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais aussi son articulation avec la nouvelle possibilité d'affectation de la prime sur un plan d'épargne. Les explications de Loïc Lewandowski.

Une instruction BOSS, des questions pratiques

Le terme de l'exercice civil 2024 approche à grand pas, ce qui signifie que de nombreux employeurs vont être amenés à se questionner sur la distribution de primes de partage de la valeur dans leur entreprise.

Automatiquement, la gestion et le déploiement de ce dispositif seront au cœur des réflexions, et la plupart des professionnels RH et paie reprendront en main l'instruction publiée au BOSS pour sécuriser leur dispositif.

Malheureusement, cette instruction propose une interprétation sur la valorisation à prendre en compte pour apprécier le plafond de 3 SMIC, construite sur une erreur de droit.

Plus contraignant encore, l'instruction publiée au BOSS est particulièrement inapplicable du fait de la législation nouvelle prévoyant une faculté d'affectation de la prime de partage de la valeur, dès que lors que le montant de la prime est modulé par le critère de rémunération, de la durée de présence effective et/ou de la durée de travail prévue au contrat.

Les salariés absents tout ou partie de l'exercice de référence sont ainsi les grands perdants de ces erreurs ou approximations.

Quelle valeur du SMIC faut-il prendre en compte pour apprécier le plafond de 3 SMIC ?

Selon la législation en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 (loi [2023-1107](#) du 29 novembre 2023, art. 9), dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, le régime fiscal et social applicable aux distributions de primes de partage de la valeur varie selon la rémunération du bénéficiaire.

Plus précisément, seuls les salariés bénéficiaires qui justifient d'une **rémunération brute inférieure à 3 SMIC**, peuvent bénéficier automatiquement d'une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG-CRDS.

Malheureusement, les modalités de calcul du seuil de « 3 SMIC », sont déterminées :

- - selon l'**instruction publiée au BOSS** : par la **2^e phrase du 2^e alinéa** du III de l'article L. 241-13 du code de sécurité sociale ;
- selon l'**article 9 de la loi du 29 novembre 2023** : par la **dernière phrase du 2^e alinéa** du III de l'article L. 241-13 du code de sécurité sociale.

La partie du 2^e alinéa du III de l'art. L. 241-13 visée n'est donc pas la même, puisque tandis que le BOSS vise la 2^e phrase, la loi de novembre 2023 cible la dernière phrase.

Une petite différence à l'écrit, mais qui n'est pas sans conséquence.

La différence de rédaction entre le BOSS et la loi

I) Extrait du BOSS (au 21/10/2024)

Pour correspondre à la durée de travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'agit de la rémunération annuelle, **proportionnée à la durée de présence de chaque salarié selon les modalités prévues à la deuxième phrase** du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 qui sont applicables pour le calcul des exonérations sociales.

II) Extrait de l'article 9 de la loi du 29 novembre 2023

VI bis.- Lorsque, entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, les primes de partage de la valeur sont versées par une entreprise employant moins de cinquante salariés à des salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la **durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase** du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, ces primes, exonérées dans les conditions prévues au V du présent article, sont également exonérées d'impôt sur le revenu ainsi que des contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 précitée.

Cette **différence de renvoi** à l'article L. 241-13 du code de sécurité sociale n'est **pas anodine** et emporte des **interprétations très différentes** dans le cadre du traitement à appliquer pour les salariés absents en cours d'exercice.

En effet, cet article L. 241-13 du code de sécurité sociale dispose en son 2^e alinéa du III :

- [Phrase 1] *Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret.*
- [Phrase 2] *Il est fonction du rapport entre les revenus d'activité de l'année tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie au quatrième alinéa du présent III et le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.*
- [Dernière phrase] *Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.*

En synthèse, à notre sens, le **renvoi législatif à la dernière phrase** du 2^e alinéa du III de L. 241-13 se limite à imposer une proratisation du facteur « 3 SMIC » aux salariés titulaires d'un contrat de travail à **temps partiel** ou concernés par une **entrée/sortie** des effectifs au cours des 12 mois qui précèdent le mois de versement.

A contrario, le **renvoi à la 2^e phrase formalisé par l'instruction publiée au BOSS** impose également une proratisation du facteur « 3 SMIC » en cas d'**absence** du salarié intéressé.

C'est, in fine, tous les développements des questions/réponses 8.5 et 7.4 (*pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2024*) de l'instruction publiée au BOSS qui sont construits de notre point de vue sur une erreur de droit, au préjudice des salariés absents tout ou partie de l'exercice de référence.

Information du salarié sur l'affectation possible de sa prime sur un plan d'épargne et critère de modulations

L'une des principales nouveautés issues de l'article 9 de la loi [2023-1107](#) du 29 novembre 2023 réside dans l'option offerte aux salariés bénéficiaires d'une prime de partage de la valeur, de **demandeur l'affectation de tout ou partie de la prime qui leur est attribuée sur un plan d'épargne**.

Cette capacité d'affectation a été réglementée par le décret [2024-644](#) du 29 juin 2024 qui précise **le délai et les modalités d'information des salariés et d'affectation** de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Ainsi, la demande d'affectation est formulée par les salariés dans un **délai maximum de 15 jours** (calendaires) à compter de la réception du document les informant du montant qui leur est attribué.

Cette procédure **impose donc de figer**, à la date d'information du salarié intéressé, **le montant de la prime** à lui attribuer.

Cette rédaction est néanmoins incompatible, en pratique, avec l'instruction publiée au BOSS s'agissant de la **question/réponse 3.3** qui précise les modalités de modulation de la prime par le critère de rémunération, de la durée de présence effective et/ou de la durée de travail prévue au contrat.

En effet, en pareilles hypothèses, ladite instruction rapporte que « *le critère de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat s'apprécie sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime* ».

Dès lors, **comment gérer les absences des salariés** qui surviendraient **entre la date d'information** du montant attribué pour affectation sur un plan d'épargne, **et la date de versement** effectif de la prime ?

En pratique, **ce délai ne doit pas être négligé** dès lors qu'entre la date d'information des salariés, le délai de réflexion de 15 jours et les délais qui permettront de collecter les demandes d'affectation et leur transmission au gestionnaire du plan d'épargne, il est légitime d'anticiper un délai compris entre 20 et 30 jours calendaires.

Respecter l'instruction, supposerait donc de modifier, après la date d'information et la demande d'affectation, le montant réellement versé au salarié (en cas d'absence par exemple).

Une telle hypothèse paraît clairement inenvisageable et la seule **solution rationnelle** réside donc en une modification de la date à compter de laquelle il convient d'apprécier les fameux « 12 mois glissants ».

Et en ce sens, **seule la date d'information du salarié serait opportune** comme point de départ de ce délai de 12 mois.

En l'état de la position doctrinale en vigueur, il est recommandé d'intégrer cette précision dans les actes fondateurs des dispositifs de distribution de primes de partage de la valeur pour limiter les risques de redressement URSSAF/MSA ou les demandes de régularisation des salariés bénéficiaires d'une prime minorée post-information.

Espérons que de prochaines mises à jour de la doctrine administrative permettront de sécuriser ces thèmes.

(*NDLR : les positions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur*)

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/points-de-vue/prime-de-partage-de-la-valeur-une-instruction-parfois-hors-sujet-par-loic-lewandowski-cosmo-avocats>