

**AOUT
2022**

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR REMPLACE LA PRIME EXCEPTIONNELLE

Précisions sur la prime de partage de la valeur qui remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat).

DERNIÈRES ACTUALITÉS

Principes :

Comme la PEPA, la prime de partage de la valeur est un dispositif incitant les employeurs à verser une somme annuelle complémentaire à leurs employés. Sont concernés :

- les salariés, ainsi que les intérimaires mis à disposition ;
- les agents de certains établissements publics ;
- les travailleurs handicapés relevant des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Cette prime, facultative et à la discrétion de l'employeur, ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Les entreprises pourront mettre en place ce dispositif chaque année, selon des conditions toutefois évolutives.

La prime de partage de la valeur pour 2022 et 2023 :

Elle peut être versée rétroactivement à partir du 1er juillet 2022. La prime est assortie d'exonérations dans les limites suivantes :

- un montant maximum de 3 000 euros
- un maximum porté à 6 000 euros en cas de signature d'un accord d'intéressement, de versement par un organisme d'intérêt général ou de versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

Dans la limite de ces montants, la prime est exonérée de cotisations sociales. En outre, les salariés qui perçoivent jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient, en plus, d'une exonération d'impôt sur le revenu.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fois, avec un maximum d'un versement par trimestre.

La prime de partage de la valeur en 2024 :

Elle continuera de s'appliquer mais l'exonération d'impôt sur le revenu sera supprimée.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR INFORMATION-CONSULTION DU CSEE ACTIVITÉ PARTIELLE ET COVID-19

• RÈGLEMENT INTÉRIEUR :

A COMPTER DU 1ER SEPTEMBRE PROCHAIN, LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DEVRA RAPPeler LE DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE. UNE MISE À JOUR DOIT DONC INTERVENIR À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR, ÉTANT RAPPelé QUE LA MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DEVRA NOTAMMENT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.1321-4 DU CODE DU TRAVAIL, ÊTRE SOUMISE À L'AVIS DU CSE (LOI N°2022-401 DU 21 MARS 2022).

• INFORMATION-CONSULTION DU CSEE

DANS UN ARRÊT DU 29 JUIN 2022, LA COUR DE CASSATION EST VENUE PRÉCISER QUE LE CSEE DOIT ÊTRE INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR TOUTE MESURE D'ADAPTATION, RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE CE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ET SPÉCIFIQUE À CET ÉTABLISSEMENT, DES AMÉNAGEMENTS IMPORTANTS MODIFIANT LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL ARRÊTÉS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, DES LORS QUE CETTE MESURE D'ADAPTATION N'EST PAS COMMUNE À PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS (CASS. SOC., 29 JUIN 2022, N°21-11935).

• ACTIVITÉ PARTIELLE ET COVID-19 :

LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 31 JANVIER 2023 POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES PRÉSENTANT UN RISQUE DE DÉVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION À LA COVID-19 (LOI N°2022-1157 DU 16 AOÛT 2022)..

CABINET DE PARIS :
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE LOUVIERS :
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS

@ CONTACT@AVOCATSVMA.FR