

FEVRIER
2023

LA NOTION D'ÉCARTS DISPROPORTIONNÉS EN CAS DE MODULATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

L'URSSAF a précisé la notion d'écart disproportionné en cas de modulation de la prime de partage de la valeur (PPV) (instruction mise en ligne sur le site internet du BOSS le 10 octobre 2022 mise à jour le 21 décembre 2022).

L'employeur a la possibilité de moduler le montant de la prime de partage (PPV) selon les bénéficiaires en fonction :

- de la rémunération,
- du niveau de classification,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail,
- de l'ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, l'URSSAF est venue préciser que la modulation ne doit pas se traduire par des montants dérisoires ou un abus dans la dégressivité en indiquant, notamment, que « la disproportion réside en ce que, dans la modulation mise en place par un employeur, certains montants peuvent être manifestement dérisoires par rapport au montant non modulé ou bien la modulation induit un abus dans la dégressivité mise en place ».

A cet égard, s'agissant du critère lié à l'ancienneté, l'URSSAF a visé l'exemple d'un employeur qui verserait 2500 euros pour les salariés justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté et 500 euros seulement pour les autres ; la disproportion serait en ce cas démesurée.

L'URSSAF a établi un exemple de modulation lié à l'ancienneté considéré conforme à l'intention du législateur de la manière suivante :

- 2500€ pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 10 ans ;
- 1250 euros pour ceux dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 10 ans ;
- 500 euros pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans.

L'URSSAF est en outre venue préciser qu'hors cas d'absence toute l'année, la modulation ne peut conduire à exclure totalement un salarié du versement de la prime.

Ces précisions sont d'importance car, en cas « d'écart disproportionné » dans le montant de la prime, les exonérations peuvent être remises en cause, étant précisé que ces règles s'appliquent également aux entreprises qui auraient déjà versé et modulé la PPV. Dans tous les cas, le redressement de cotisations et contributions sociales pourrait néanmoins être limité aux sommes faisant défaut, calculées, « lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur ».

DERNIÈRES ACTUALITÉS

INAPTITUDE ET FAUTE MALADIE ET ACTIVITÉ SPORTIVE

• INAPTITUDE ET FAUTE DU SALARIÉ :

L'EMPLOYEUR NE PEUT LICENCIER UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL POUR UN MOTIF AUTRE QUE L'INAPTITUDE, ET CE, MÊME S'IL A ANTÉRIEUREMENT ENGAGÉ À SON ENCONTRE UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE. LES DISPOSITIONS DES ARTICLES L 1226-2 ET L 1226-2-1 DU CODE DU TRAVAIL ÉTANT D'ORDRE PUBLIC (CASS. SOC. 8-2-2023 N° 21-16.258 FS-B, T. C/ STÉ DES CENDRES).

• ARRÊT MALADIE ET ACTIVITÉ SPORTIVE :

DÈS LORS QU'IL N'EST PAS DÉMONTRÉ QU'IL AGGRAVE SON ÉTAT DE SANTÉ, L'EXERCICE PAR UN SALARIÉ D'UNE ACTIVITÉ SPORTIVE PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE, NE CAUSE PAS À L'EMPLOYEUR UN PRÉJUDICE JUSTIFIANT LA RÉVOCATION DE L'INTÉRESSÉ DU FAIT D'UN MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ, PEU IMPORTANT LE PAIEMENT INTÉGRAL DE SON SALAIRE (CASS. SOC. 1-2-2023 N° 21-20.526 F-D, ÉTABLISSEMENT RÉGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS C/ M.)

CABINET DE PARIS :
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

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