

"Ce projet de loi est très attendu par les DRH qui prévoient une rentrée sociale agitée"

19/07/2022



Alors que les députés examinent depuis hier, en séance publique à l'Assemblée nationale, le projet de loi sur le pouvoir d'achat, Yoann Gontier, avocat associé au sein du cabinet Epona Conseil et Pierre Hermann, directeur général de Semafor, un cabinet conseil spécialisé en RH, analysent la portée de ce texte en termes RH. Interview.

Le projet de loi, débattu depuis hier en séance publique à l'Assemblée nationale, répond-il à son objectif, à savoir protéger le pouvoir d'achat des salariés et notamment des plus bas salaires ? Dans son avis du 8 juillet, le Conseil d'Etat émet plusieurs réserves...

Pierre Hermann : ce projet de loi va bien évidemment évoluer ; il y aura des inconnus, des revirements mais il est nécessaire car il est très attendu par les DRH qui prévoient une rentrée sociale agitée. La plupart d'entre eux redoutent des tensions voire des situations de blocage comme on le voit dès à présent dans le secteur des transports publics ou celui de l'aéroportuaire. Ils doivent trouver des réponses immédiates face aux conséquences de l'inflation, à la fois pour fidéliser les salariés mais aussi attirer de nouveaux candidats. Assurément, ce sujet est au cœur des préoccupations RH de la rentrée.

Parmi les points clefs du texte, le plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur est triplé; les entreprises peuvent verser jusqu'à 6 000 euros exonérés et défiscalisés aux salariés rémunérés moins de trois Smic. Est-ce un outil incitatif ?

Il faut faire preuve de réalisme : peu d'entreprises auront la capacité de verser 6 000 euros par salarié”

Yoann Gontier : il s'agit d'un outil intéressant car il permet à l'entreprise de distribuer immédiatement du pouvoir d'achat aux salariés. Pour autant, il faut faire preuve de réalisme : peu d'entreprises auront la capacité de verser 6 000 euros par salarié (sans charges ni impôts pour les salariés rémunérés moins de trois Smic). La réalité sera vraisemblablement en deçà. En 2021 la moyenne était de 506 euros, contre 1 000 euros autorisés.

En tout état de cause, le fait que le projet actuel prévoit qu'à compter de 2024 (et dès 2022 pour les salariés dont la rémunération excède trois Smic), cette prime sera soumise à CSG/CRDS, à forfait social et à impôt sur le revenu, pourrait freiner les entreprises à utiliser ce dispositif.

Outre le fait que le montant des cotisations ainsi supportées risque d'être répercuté sur le montant de la prime versée aux salariés, il apparaît peu cohérent de tripler le plafond d'exonération à 6 000 euros tout en en excluant partiellement de ce dispositif d'exonération les plus hautes rémunérations (ceux gagnant plus de trois Smic annuels) dès 2022.

Plusieurs amendements donnant plus de poids au CSE ont été adoptés lors de l'examen du texte en commission des affaires sociales la semaine dernière. Y êtes-vous favorable ?

Yoann Gontier : en l'état actuel du projet de loi, le CSE devra désormais être consulté

(et non pas simplement informé) lorsque l'employeur décidera de verser cette prime de manière unilatérale (notamment dans les TPE/PME dépourvues de délégués syndicaux), ce qui, on peut l'imaginer, engendrera des échanges sur le montant de cette prime ou sur les éventuels critères de modulation retenus. Il s'agit d'une avancée en réponse aux réserves formulées par le Conseil d'Etat sur l'avant-projet de loi.

Dans les faits, indépendamment de ces nouveautés, le CSE était déjà fréquemment associé et les DRH n'ont pas attendu ces évolutions textuelles pour associer leurs représentants du personnel.

En outre, le versement d'une telle prime a, par le passé, naturellement trouvé sa place à l'ordre du jour des NAO et on peut imaginer que ce sera toujours le cas dans les mois à venir.

Concernant l'intéressement, que pensez-vous de la mesure de simplification de la rédaction d'un accord ad hoc pour les PME/TPE (à compter du 1er janvier 2023) ?

On pourrait imaginer que le législateur prévoit, dans la future loi, un cas de déblocage anticipé exceptionnel ”

Pierre Hermann : je doute que ce procédé dématérialisé soit incitatif. D'ailleurs une plateforme existe déjà pour les petites structures.

Yoann Gontier : l'intéressement est un bon outil. Il permet à l'entreprise de définir ses propres critères de performance et, s'ils sont atteints, de redistribuer du pouvoir d'achat aux salariés.

Mais le dispositif a aussi ses limites. Pour le salarié, il ne s'agit pas d'une rémunération immédiate puisque cet argent est, par principe, bloqué pendant cinq ans. Sauf pour le salarié à demander un versement immédiat, ce qui entraîne alors la suppression de l'exonération fiscale. Ainsi, l'intéressement constitue certes un dispositif intéressant pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés mais plutôt à long et moyen terme.

Pour contourner cette difficulté liée au blocage des sommes pendant cinq années pour bénéficier de l'exonération fiscale, on pourrait imaginer que le législateur prévoit, dans la future loi, un cas de déblocage anticipé exceptionnel. Les gouvernements ont eu par le passé recours à ce mécanisme, à l'instar de la loi du 28 juin 2013, qui a donné la possibilité aux salariés de débloquer, exceptionnellement, les sommes qu'ils avaient placées dans le cadre du régime de la participation ou du régime de l'intéressement. Une telle mesure aurait un effet immédiat.

La prime dividende, qui prévoit de conditionner le versement de dividendes au profit des actionnaires à la distribution d'un "dividende salarié", ne fait pas partie, pour l'instant, du texte. Le regrettez-vous ?

Il serait préférable de **Pierre Hermann** : je regrette qu'aucun seuil

reprendre la règle des "trois tiers" portée par Nicolas Sarkozy”

d'effectif n'ait été défini. La question du dividende-salarié est un sujet très sensible pour les patrons de PME qui ont le plus souvent empruntés auprès des banques pour acheter/ou racheter leur entreprise.

Or, en versant cette prime de partage de la valeur, c'est le financement de l'emprunt de l'entreprise qui est mis à mal. Il serait à mon avis préférable de reprendre la règle des "trois tiers" portée par Nicolas Sarkozy, en 2007, pour viser une répartition équitable des profits des entreprises : un tiers des bénéfices pour les actionnaires, un tiers pour les investissements, un tiers pour les salariés.

Quels sont les autres points absents ?

Yoann Gontier : le projet de loi en cours de discussion n'a pas repris l'assouplissement des conditions de versement d'une prime transport (exonérée de cotisations sociales et d'impôt) qui figurait dans l'avant-projet de loi, jusqu'à 400 euros (200 euros aujourd'hui) par an et par salarié pour la prise en charge des frais de carburant pour les trajets domicile/travail.

Compte tenu des prix pratiqués à la pompe à ce jour, cette mesure n'aurait toutefois permis d'amortir que très légèrement l'explosion des coûts liés aux déplacements.

Une autre mesure figurera certainement dans le texte définitif : le relèvement du seuil de défiscalisation des heures supplémentaires (à 7 500 euros par an et par salarié contre 5 000 euros actuellement) pour doper le pouvoir d'achat des salariés. Il s'agit d'une mesure intéressante, à condition toutefois que sa mise en œuvre opérationnelle au sein des entreprises soit couplée à une réflexion, via la négociation d'un accord d'entreprise, sur le contingent d'heures supplémentaires (certaines comme Syntec ou le BTP ont des plafonds très bas) et/ou sur le taux de majoration des heures supplémentaires.

Au-delà du projet de loi, quels sont les outils à disposition des DRH ?

Les DRH peuvent se tourner vers d'autres dispositifs existants qui bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur”

Yoann Gontier : il faut, tout d'abord, rappeler que les entreprises font face à un double mouvement de revalorisation "contrainte" des rémunérations compte tenu des augmentations successives du Smic depuis octobre 2021 et des salaires minimaux de branche. Dans ces conditions, les entreprises sont incitées à privilégier des outils autres qu'une augmentation durable des salaires.

A cet égard, plusieurs leviers existent. On peut prévoir, par exemple, le versement, pendant une durée déterminée, d'une prime exceptionnelle de vie chère ou la mise en place d'une rémunération variable sur objectifs. Mais de tels éléments de rémunération seront soumis, comme du salaire, aux cotisations sociales (salariales et patronales) et à

l'impôt sur le revenu.

Dès lors, les DRH peuvent se tourner vers d'autres dispositifs existants qui bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur, ce qui présente un double intérêt : redonner immédiatement du pouvoir d'achat aux salariés tout en contenant les coûts pour l'entreprise (qui subit, elle-même, les conséquences de l'inflation). En dehors de la prime de partage de la valeur, il peut s'agir d'augmenter la part patronale de financement des tickets restaurant ou encore de la complémentaire santé et/ou de la prévoyance, ce qui sera immédiatement visible pour le salarié. On peut y ajouter le financement de chèques vacances (pour les entreprises de moins de 50 salariés non dotées d'un CSE) ou encore une dotation exceptionnelle de l'entreprise aux budgets des activités sociales et culturelles du CSE. Il est également possible pour les entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement ou de participation de décider du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation selon certaines modalités.

Face à la flambée des prix du carburant, mettre en place le télétravail ou augmenter le nombre de jours télétravaillables peut également, selon l'entreprise et les métiers, constituer une réponse en réduisant pour le salarié le nombre de trajets et par conséquent les frais pour se rendre sur son lieu de travail.

Anne Bariet

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/ce-projet-de-loi-est-est-tres-attendu-par-les-drh-qui-prevoient-une-rentree-sociale-agitee>