

Prime de partage De la valeur

Septembre 2022



 **aplitec**

Préambule

La loi du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » crée la **prime de partage de la valeur (PPV)** en lieu et place de l'ancienne prime dite « Macron » ou prime PEPA instaurée en 2019 et ayant pris fin au 31 mars 2022.

Ainsi, en période d'inflation, le dispositif se voit pérennisé sous une forme nouvelle. Faisons le point sur les modalités de versement et le régime juridique de la prime dans cette note explicative.

1. Bénéficiaires

1.1. Les employeurs concernés

Sont concernés, les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

1.2. Les salariés éligibles

Seront éligibles à la prime de partage de la valeur **tous les salariés titulaires d'un contrat de travail** à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt auprès de l'administration du travail de l'accord/signature de la décision unilatérale.

Ainsi, les salariés et alternants sont donc concernés. Les intérimaires en missions (mise à disposition de l'entreprise utilisatrice) sont également concernés de la même manière que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

2. Mise en place

2.1. Le formalisme

Pour mettre en place la prime, l'employeur peut avoir recours à un **accord collectif** (entreprise, groupe) ou mettre en place une **décision unilatérale**. Dans ce dernier cas, le CSE doit être consulté préalablement le cas échéant.

C'est l'accord ou la décision unilatérale qui déterminera le montant de la prime ainsi que le plafond de rémunération retenu ou les conditions de modulation du niveau de la prime entre les salariés.

2.2. Les modalités de versement

La prime de partage de la valeur peut être versée rétroactivement depuis le 1er juillet 2022, il est possible de verser la prime en plusieurs fois (dans la limite de 4 fois annuellement).

La prime peut être uniforme ou modulée. Ainsi, les éléments de modulations concernant les bénéficiaires sont les suivants :

- Rémunération (l'employeur ne peut pas réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau. Ainsi, un plafond de rémunération peut être fixé, mais pas un minimum) ;
- Classification ;
- Durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- Durée du travail prévue au contrat de travail ;
- Ancienneté dans l'entreprise (nouveau critère).

Attention, sont assimilés à des périodes de présence effective le congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale ou absence d'un salarié ayant bénéficié d'un don anonyme de jours de repos de la part d'un autre salarié (enfant gravement malade/décédé).

NB : tout critère basé sur un motif discriminatoire ou autre modulation est strictement prohibé par la loi.

Par ailleurs, le **principe de non substitution** s'applique toujours, en effet, la prime ne peut se substituer à des primes ou augmentation de salaire prévues par accord, contrat ou usage en vigueur dans l'entreprise ni à des éléments de rémunération versés par l'employeur.

3. Plafonds et régimes social/fiscal

3.1. Plafonds d'exonération de la prime

Le montant de la prime **ne doit pas dépasser 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile** afin de permettre aux exonérations de s'appliquer.

Ce plafond peut être **porté à 6 000 euros dans certains cas limitatifs** (entreprise tenue de mettre en place de la participation et ayant un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ; entreprises non tenues de mettre en place de la participation mais ayant un accord de participation ou d'intéressement lors du même exercice que le versement de la prime...).

La prime qui dépasse les plafonds, sera soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu pour la fraction excédentaire.

3.2. Régime social et fiscal

Les primes de partage de la valeur ouvrent droit à exonération de cotisations sociales dans la limite des plafonds indiqués ci-dessus. **Pour bénéficier d'une exonération totale, la prime doit être versée entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 ; mais la rémunération doit également être inférieure à 3 fois la valeur annuelle du smic brut.** Si la rémunération est égale ou supérieure à 3xSMIC, les exonérations seront différentes.

En ce sens, et pour le premier cas, la prime sera exonérée :

- De toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales dont la CSG et CRDS
- D'impôt sur le revenu.
- De forfait social (conditions différentes en cas d'entreprise de 250 salariés et plus si dépassement du seuil et/ou à compter du 1^{er} janvier 2024 quel que soit la rémunération du salarié).

NB : si l'employeur a versé au titre de 2022 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la prime de partage de la valeur, le montant total d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6000 euros.

Sources :

- loi N°2022-1158 du 16 août 2022 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat »
- Editions francis Lefevrbe Feuillet Rapide Social 16/22
- Editions législatives – Veille permanente
- Urssaf.fr et travail-emploi.gouv.fr

Cette note contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée.

Notre équipe droit social se tient à votre disposition afin de vous accompagner dans la rédaction de la DUE ou de l'accord d'entreprise mettant en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Contacts

Claire APPELGHEM

Responsable pôle social et RH

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38

Laetitia LAGARDE

Juriste droit social junior

Laetitia.lagarde@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com