

LE POINT SUR...

La prime de partage de la valeur

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiée au Journal Officiel le 17 août 2022, porte les différentes mesures prévues par le gouvernement pour protéger le pouvoir d'achat des Français. Elle met notamment en place « La prime de partage de la valeur (PPV) ». Cette prime prend le relais de « La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) », mais avec des modifications significatives puisque cette nouvelle prime est à la fois renforcée et pérennisée, tout en restant facultative. Son régime social et fiscal est également adapté.

Les modalités de mise en place

La prime de partage de la valeur est facultative pour les employeurs. Elle peut être mise en place, soit :

- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement,
- Par décision unilatérale après consultation du CSE lorsqu'il existe.

L'entreprise choisit la modalité de mise en place qui lui convient le mieux, il n'y a aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale.

La PPV est un dispositif pérenne, elle peut être mise en place chaque année, mais sans obligation pour l'employeur. De ce fait, une attention particulière sera à porter à la durée de l'accord ou de la décision unilatérale.

Les employeurs et salariés concernés

Toute entreprise peut mettre en place la PPV : employeurs de droit privé, établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, établissements et services d'aide par le travail.

La PPV bénéficie à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime (option à préciser dans l'accord ou la DU).

Tous les salariés sont concernés, il n'y a pas de condition de rémunération. Toutefois l'employeur peut ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale.

Le cas des intérimaires

Les salariés intérimaires bénéficient de la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés. Les intérimaires bénéficiaires sont ceux mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. L'entreprise de travail temporaire doit informer son CSE et verser la prime à l'intérimaire selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

La prime ouvre droit aux mêmes exonérations que celles applicables à la prime versée aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le montant de la PPV

Le montant de la prime attribuée est librement fixé par l'accord ou la décision unilatérale. Il peut être inférieur ou supérieur aux plafonds d'exonération de la prime.

Son montant peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- Rémunération,
- Niveau de classification,
- Ancienneté dans l'entreprise,

La prime de partage de la valeur

- Durée de présence effective pendant l'année écoulée (le congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, les jours de repos donnés par d'autres salariés aux parents d'enfants décédés ou gravement malades, sont assimilés à de la présence effective),
- Durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel.

Les critères de modulation doivent être prévus dans l'accord ou la décision unilatérale.

Le principe de non-substitution

La prime doit correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage, ni à aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les plafonds d'exonération

Pour bénéficier des différentes exonérations, le montant de la prime ne doit pas dépasser 3 000 € par an par bénéficiaire.

Ce montant est porté à 6 000 € dans les cas suivants :

- Entreprises, quel que soit leur effectif, dotées d'un dispositif d'intéressement à la date de versement de la prime ou qui ont conclu un dispositif d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

- Entreprises de moins de 50 salariés, non tenues de mettre en place un accord de participation, qui néanmoins mettent en œuvre un dispositif de participation à la date de versement de la prime ou qui ont conclu un dispositif de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.
- Les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt.
- Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), pour la prime attribuée aux personnes handicapées accueillies sous contrat d'aide et de soutien au travail.

Le régime fiscal et social de la PPV

La PPV bénéficie d'un régime d'exonération de base limité aux cotisations sociales et d'un régime d'exonération renforcé étendu à l'impôt sur le revenu, jusqu'à la fin 2023, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Les exonérations s'apprécient dans le cadre de l'année civile.

(Voir le tableau page 3)

Les modalités de versement

La PPV peut être versée depuis le 1^{er} juillet 2022.

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile. Il convient de le mentionner dans l'accord ou la DU.

La PPV doit apparaître sur le bulletin de paie. Elle doit être déclarée en DSN.

La prime de partage de la valeur

Le régime fiscal et social de la PPV			
	Primes versées du 01/07/2022 au 31/12/2023		Primes versées à partir de 2024 (quel que soit le niveau de rémunération du salarié)
	Salarié avec rémunération < 3 SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel et de salarié non employé sur toute la période)	Salarié avec rémunération ≥ 3 SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel et de salarié non employé sur toute la période)	
Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction	Prime exonérée dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise	Prime exonérée dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise	Prime exonérée dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise
CSG (9,20 %) / CRDS (0,5 %)	Prime exonérée dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise	Prime soumise (Après abattement d'assiette de 1,75 %, à confirmer par le BOSS)	Prime soumise (Après abattement d'assiette de 1,75 %, à confirmer par le BOSS)
Impôt sur le revenu	Prime exonérée dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3 000 € ou 6 000 €, selon le plafond applicable à l'entreprise. <i>NB : pour 2022, en cas de cumul de la PEPA et de la PPV, plafonnement de l'exonération à 6 000 €</i>	Prime imposable	Prime imposable
Forfait social 20 %	Non applicable	Applicable pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction de la prime exonérée de cotisations sociales	Applicable pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction de la prime exonérée de cotisations sociales

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.

N'hésitez pas à nous contacter.