



L'actu du jour

## Prime de partage de la valeur : conditions de versement en 2022

**La nouvelle loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat crée la prime de partage de la valeur (PPV),** pouvant s'élever jusqu'à 6000€ par an et par salarié. **Cette prime remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat,** aussi appelée PEPA ou prime Macron, qui avait été mise en place par le Gouvernement en décembre 2018.

La prime de partage de la valeur reprend dans le principe les mêmes règles que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Cependant, un élément majeur change : **la prime de pouvoir d'achat est un dispositif permanent, pouvant être mis en place par les entreprises chaque année,** selon les conditions évolutives. À contrario, la PEPA, instaurée en 2019 et successivement renouvelée en 2020 et 2021, était un dispositif temporaire.

Retrouvez dans cette plaquette les principales caractéristiques de ce nouveau dispositif en faveur du pouvoir d'achat des salariés.

### Qui peut verser la prime de partage de la valeur ?



La prime de partage de la valeur peut être versée par les employeurs et les structures suivantes, **quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise :**

- **Les employeurs de droit privé** (y compris les travailleurs indépendants) au profit de leurs salariés titulaires d'un contrat de travail.
- **Les établissements publics à caractère industriel et commercial** (EPIC).
- **Les établissements publics administratifs** lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé (EPA).



# Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier de la prime de partage de la valeur ?

La prime de partage de la valeur peut bénéficier aux :

- **Salariés** liés à l'entreprise par un contrat de travail.
- **Intérimaires** mis à disposition de l'entreprise (dans ce cas, la prime est versée par l'agence de travail temporaire après information sans délai de la part de l'entreprise utilisatrice).
- **Travailleurs handicapés** liés à un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

**Cette nouvelle prime concerne donc un grand nombre de bénéficiaires.** Il peut s'agir de salariés en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel, de titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, de travailleurs handicapés liés à un ESAT...

## À noter :

Ces conditions sont appréciées soit :





- à la date de versement de la prime ;
- à la date de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité compétente ;
- à la date de la signature de la décision unilatérale précisant les modalités de versement de la prime.

# Quel est le montant de la PPV en 2022 ?

La prime de partage de la valeur, pouvant être **versée en plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre**, peut aller jusqu'à :

- **3000€ par année civile et par salarié.**
- **6000€ par année civile et par salarié** dans les cas suivants : mise en œuvre ou signature d'un accord d'intéressement (ou d'un accord de participation pour les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation), versement par un organisme d'intérêt général, ou versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

Le montant de cette prime peut être **le même pour tous les salariés** de votre entreprise ou modulé en fonction des critères suivants :

- La rémunération 
- Le niveau de classification 
- L'ancienneté 
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue dans le contrat de travail 

**Aucun autre critère de modulation du montant de la prime n'est autorisé** et, spécifiquement, aucun critère basé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (l'âge, le sexe, les activités syndicales, etc.).

## Attention

La prime de partage de la valeur a pour but **d'augmenter le pouvoir d'achat** de ses bénéficiaires, et vient donc s'ajouter à leur rémunération habituelle. Elle ne peut ainsi, **en aucun cas, se substituer aux éléments de rémunération versés par l'employeur** ou devenus obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage (prime de 13<sup>ème</sup> mois, de Noël, de vacances...), ni à des augmentations de rémunération prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur.



## Comment mettre en place le versement de cette prime pour vos salariés ?

La décision de verser une prime de partage de la valeur à vos salariés, la fixation de son montant, ainsi que, éventuellement, la définition des conditions de modulation du montant de la prime selon les bénéficiaires peuvent relever soit :

- **D'un accord d'entreprise (ou de groupe).** L'accord doit alors faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.
- **D'une décision unilatérale de l'employeur.** L'employeur doit alors consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe.

## Quelles sont les conditions d'exonération de la PPV ?

### Les conditions d'exonération de 2022 à 2023

Pour que la prime de partage de la valeur **soit exonérée de cotisations et de contributions sociales, d'impôt sur le revenu, de la CSG / CRDS et du forfait social**, il faut que les deux conditions suivantes soient respectées :

- La prime doit être versée au bénéficiaire **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023**,
- et le bénéficiaire doit avoir perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, **une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** correspondant à la durée de travail prévue au contrat.

Pour les salariés ayant perçu **une rémunération supérieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC**, ils ne pourront bénéficier que de **l'exonération de cotisations sociales**.

Le versement de leur prime sera donc soumis à l'impôt sur le revenu, au forfait social (dans les entreprises d'au moins 250 salariés) et à la CSG / CRDS.

#### À noter :

Le montant de la prime de partage de la valeur **n'est pas obligatoirement limité à 3000€ ou à 6000€ par bénéficiaire et par année civile**. Vous pouvez tout à fait verser une prime d'un montant supérieur à vos employés (la prime peut aussi être d'un montant inférieur). Cependant, la fraction excédant la limite applicable ne sera pas exonérée et sera soumise aux cotisations et contributions habituelles.

### Les conditions d'exonération à partir de 2024

Pour les primes versées **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le montant de la prime versée aux salariés (quelle que soit leur rémunération) demeurera exonéré de cotisations sociales mais sera soumis à l'impôt sur le revenu et à la CSG / CRDS.

## Que se passe-t-il en 2022 en cas de cumul avec l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ?



En cas de cumul avec la prime de pouvoir d'achat, aussi appelée prime « Macron » et qui pouvait être versée **jusqu'au 31 mars 2022**, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022, ne peut excéder **6000€**.

**Votre équipe implid  
reste à vos côtés**

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.