

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Table des matières

Thème 1 : Conditions de versement de la prime de partage de la valeur	2
Comment est mise en place la prime de partage de la valeur ?	2
Qui sont les salariés bénéficiaires ?	2
Quel est le montant de la prime ?	3
Thème 2 : Le régime fiscal et social de la prime de partage de la valeur	4
Quel montant est exonéré ?	4
Quelles sont les exonérations existantes ?	4
Quelles sommes seront susceptibles d'être redressées ?	5

Thème 1 : Conditions de versement de la prime de partage de la valeur

Comment est mise en place la prime de partage de la valeur ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent verser cette prime.

Les employeurs peuvent opter pour deux méthodes :

- Par décision unilatérale de l'employeur (DUE)
- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les mêmes modalités que l'intéressement



Si l'employeur opte pour la DUE, il devra consulter préalablement le CSE s'il en existe un au sein de l'entreprise.

La DUE ou l'accord devra prévoir : le montant de la prime, les salariés bénéficiaires, l'éventuelle possibilité de moduler la prime et le(s) critère(s) choisi(s) le cas échéant.

Le versement de la prime pourra intervenir **à compter du 1^{er} juillet 2022** et sans limite de temps contrairement à la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les entreprises peuvent verser la prime en **une ou plusieurs fois au cours de l'année civile**, dans la limite **d'une fois par trimestre**. Ainsi, le nombre de versement dans l'année est limité à **4**.

Qui sont les salariés bénéficiaires ?

Les personnes pouvant bénéficier de la prime sont les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail :

- Soit à la date de versement de la prime
- Soit à la date de signature de la DUE ou du dépôt de l'accord

Tous les salariés sont concernés par la prime.



L'employeur **peut exclure du bénéfice de la prime les salariés dont la rémunération excède un montant** déterminé dans l'accord ou dans la DUE. **Il s'agit du seul critère d'exclusion direct possible !**

Concernant les intérimaires mis à disposition au moment du versement ou de la signature de la DUE/dépôt de l'accord, il est prévu que lorsqu'une entreprise utilisatrice d'intérimaires verse la prime partage de la valeur, elle devra en informer l'entreprise d'intérim « **sans délai** ». L'ETT versera la prime selon les conditions et modalités fixées par la DUE ou l'accord.

Quel est le montant de la prime ?

Le montant de la prime qui sera versé au salarié est **fixé dans la DUE ou dans l'accord**.

Il sera possible de moduler ce montant en fonction des critères suivants, et **UNIQUEMENT** de ces critères :

- La rémunération
- La classification
- L'ancienneté dans l'entreprise
- La durée contractuelle de travail en cas de temps partiel
- La durée de présence effective sur l'année écoulée (certains congés seraient assimilés à des durées de présence effective : congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade).

Trois critères doivent s'apprécier sur les 12 mois précédant le versement de la prime. C'est le cas de la rémunération, de la durée de présence effective et de la durée de travail prévue au contrat.

Concernant la modulation de la prime, elle ne doit pas donner lieu à des écarts disproportionnés.

L'URSSAF a dernièrement précisé que la disproportion est étudiée au regard de l'ensemble de la modulation mise en place et non critère par critère.

A noter : si le critère de la durée de présence effective sur l'année écoulée est retenu et qu'un salarié est absent sur les 12 derniers mois (absence non assimilée à du temps de présence effective), il pourra être exclus de manière indirecte du bénéfice de la prime partagée de la valeur.



*Pour rappel, la prime **ne doit pas se substituer** à un élément de rémunération versé par l'employeur en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage. Elle ne doit pas non plus se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par la CCN, le contrat de travail ou un usage.*

Thème 2 : Le régime fiscal et social de la prime de partage de la valeur

Quel montant est exonéré ?

Le montant maximal pouvant être exonéré est de **3000€ par an et par bénéficiaire**. Ce montant pourra être porté à **6000€ sous condition**. Sont concernées par ce dernier montant :

- les entreprises dotées d'un accord d'intéressement ;
- les entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un accord de participation ;
- les associations et les fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général ;
- les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT

Quelles sont les exonérations existantes ?

Concernant les exonérations sociales et fiscales, il existe **un régime de « base »** et **un régime « renforcé »** pour certains salariés **jusqu'au 31 décembre 2023**.

Le montant maximal exonéré est celui mentionné ci-dessus soit 3000€ ou 6000€ si les conditions sont remplies.

	Primes versées du 01/07/2022 au 31/12/2023		Primes versées à compter du 01/01/2024
	Salaires < 3 SMIC	Salaires ≥ 3 SMIC	
Impôt sur le revenu	Exonération	Imposable	Imposable
Cotisations sociales	Exonération	Exonération	Exonération
CSG/CRDS	Exonération	Pas d'exonération	Pas d'exonération
Forfait social	Non	Oui pour les entreprises de plus de 250 salariés et sur la fraction exonérée de cotisations	Oui pour les entreprises de plus de 250 salariés et sur la fraction exonérée de cotisations

On entend par cotisations sociales : les cotisations d'origine légale ou conventionnelle (parts patronales et parts salariales), la taxe d'apprentissage, la contribution formation ainsi que la participation construction.

Quelles sommes seront susceptibles d'être redressées ?

En cas de redressement, l'URSSAF pourra réduire ce redressement uniquement pour les erreurs commises.

Ainsi, en cas de modulation disproportionnée, il y aura redressement «en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées par l'employeur ».