
PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

(Dispositif 2022)

La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a reconduit le dispositif vous permettant de verser à vos salariés une prime exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Bien que largement inspiré de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, le caractère « exceptionnel » de la prime de partage de la valeur disparaît au profit d'un dispositif pérenne, entraînant ainsi des changements dans ses modalités et ses conditions de mise en œuvre.

Pour mémoire, le dispositif reste totalement facultatif pour les employeurs.

1. Mise en place de la prime

La prime peut être mise en place :

- ➔ Soit **par accord d'entreprise** ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement ;
- ➔ Soit par **décision unilatérale** de l'employeur
- ➔ En cas de décision unilatérale, l'employeur consulte préalablement le comité social et économique lorsqu'il existe.

2. Le champ d'application

Employeurs concernés

- ➔ Le présent dispositif s'applique **aux employeurs de droit privé** ;
- ➔ Aux salariés, y compris les intérimaires **mis à disposition d'une entreprise utilisatrice** ;
- ➔ Aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements **publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.**

Salariés concernés

Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail (*ainsi qu'aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, aux agents publics relevant de l'établissement public ou aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail*).

L'employeur a le choix de définir les bénéficiaires liés à l'entreprise :

- Soit à la date de versement de la prime
- Soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

3. Les conditions d'exonération

La période de versement

- La prime peut être versée à partir du 1^{er} juillet 2022. Etant donné qu'il s'agit d'un dispositif pérenne, il n'y a pas de date limite de versement mais les exonérations s'apprécient dans le cadre de l'année civile ;
- 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

L'entreprise peut effectuer une fois au cours de l'année civile un versement complémentaire de prime au titre d'un nouvel accord ou d'une nouvelle décision unilatérale dont l'unique objet est de fixer la date et le montant de ce versement complémentaire,

dans le respect des plafonds d'exonération et sur le fondement de l'accord initial ou de la décision unilatérale initiale.

Le principe de non-substitution

- La prime **ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération** versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.
- Elle **ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial**, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.

Le plafond de rémunération

- La prime de partage de la valeur peut être versée à tout salarié, quelle que soit sa rémunération, toutefois, **le régime fiscal et social de la prime diffère en fonction de la période concernée et de la rémunération du salarié.**
- Pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023, le régime social et fiscal de la prime est plus favorable pour les salariés qui, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, **ont perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.**

Montant de la prime

- La prime versée est exonérée, **dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile**
- Le plafond de la prime peut être porté à **6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime**, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

- **Un dispositif d'intéressement,**
- **Un dispositif de participation pour les entreprises volontaires de moins de 50 salariés,**

Les conditions ne sont pas applicables aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général (CGI art. 200, art. 1° a et b et 238 bis, 1°, a et b) et aux travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

Critères de modulation de la prime

L'accord ou la décision unilatérale qui instaure la prime doit préciser la modulation retenue selon les critères limitativement énumérés :

- Rémunération,
- Niveau de classification,
- Ancienneté dans l'entreprise,
- Durée contractuelle de travail en cas de temps partiel,
- Durée de présence effective sur l'année écoulée.

4. Les exonérations

La mesure d'urgence prévoit deux dispositifs d'exonération :

Dispositif Général

Les primes versées à compter du 1^{er} juillet 2022 seront exonérées de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation dans la limite de 3 000 € (ou 6 000 € dans les cas susmentionnés) par an et par bénéficiaire.

La prime reste assujettie à la CSG-CRDS au taux global de 9,70 %.

La prime est imposable pour les salariés bénéficiaires.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, la prime est soumise au forfait social au taux de 20 %.

Un dispositif spécifique est prévu pour la période du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023

Du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023, pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC seulement, la prime sera exonérée de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction mais également de CSG-CRDS, de forfait social et d'impôt sur le revenu.

En cas de cumul de la prime avec l'ex-Pepa, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 euros.

Pour les primes versées pendant la période du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023 :

	Cotisations sociales	CSG-CRDS	Impôt sur le revenu	Forfait social
Salariés < 3 SMIC	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ¹	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ¹	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ¹	NON
Salariés ≥ 3 SMIC	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ¹	OUI	OUI	OUI <i>(Entreprise de 250 salariés et plus)</i>

Pour les primes versées à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Tous salariés (sans condition de rémunération)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ¹	OUI	OUI	OUI <i>(Entreprise de 250 salariés et plus)</i>
---	---	-----	-----	--

Nos collaborateurs paies et nos juristes en droit social sont à votre disposition pour vous accompagner dans la rédaction de l'accord ou de la décision unilatérale mettant en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

¹ Voir « 3. Montant du versement »