



La prime de partage de la valeur (PPV)

Mise en place par la loi du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) peut être versée depuis le 1^{er} juillet 2022.

Vous trouverez ci-après une présentation de cette prime qui remplace la PEPA.

Nous vous précisons que nous vous présentons les modalités permettant de bénéficier du régime social et fiscal avantageux – cf 4)

Nous vous rappelons que vous pouvez contacter le Cabinet pour toute information complémentaire et pour la mise en place de la prime – un formalisme devant être respecté pour bénéficier de l'exonération.

Nous vous précisons également que cette prime sera évoquée lors de notre prochaine formation qui se tiendra le 13 octobre 2022.

1) **Bénéficiaires de la prime et modalités de mise en place**

La prime est versée aux salariés **liés à l'entreprise par un contrat de travail**, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, etc... **à la date** :

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

Il peut également être prévu un niveau **maximal** de rémunération pour être éligible à la prime.

***Intérimaires** : Si vous versez une PPV, vous devez en informer sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève l'intérimaire afin qu'elle verse la prime au salarié mis à disposition, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord ou la décision que vous aurez prise.*

La prime doit être mise en place par :

- accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues pour l'intéressement ;
- décision unilatérale de l'employeur **après** avis du CSE.

Ce document doit notamment préciser le montant de la prime, les bénéficiaires et les modalités de versement.

Il peut également indiquer le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime.

La prime ne doit se substituer à aucun des éléments de rémunération qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application 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.

2) **Montant de la prime**

Le montant de la prime est fixé par l'accord ou la décision unilatérale dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €) pour bénéficier des exonérations – cf 4).

Son montant peut être **modulé** en fonction de :

- la rémunération,
- du niveau de classification,
- de l'ancienneté dans l'entreprise,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée¹,
- de la durée de travail prévue au contrat de travail.

3) **Modalités de versement de la prime**

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

La prime peut être versée en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

4) **Régime social et fiscal**

Si vous respectez les conditions précitées, la prime bénéficie du régime social et fiscal suivant :

¹ Certains congés étant assimilés à du temps de présence effective.

	Régime social et fiscal de la prime	Régime transitoire pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC au cours des 12 mois précédant le versement de la prime et ce, pour la période du 01/07/2022 au 31/12/2023
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €) par bénéficiaire et par an	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €) par bénéficiaire et par an
CSG / CRDS	Dues	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €) par bénéficiaire et par an
Forfait social	Applicable pour les entreprises de 250 et plus sur la fraction exonérée de cotisations	Exonération
IR	Imposable	Exonération dans la limite de 3.000 € (ou 6.000 €) par bénéficiaire et par an

La limite d'exonération est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime de partage de la valeur, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

- un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation ;*
- ou un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.*

Elle est également applicable aux associations et aux fondations mentionnées aux a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du code général des impôts, aux établissements ou services d'aide par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, pour les primes versées aux travailleurs handicapés.

Si vous avez versé une prime PEPA sur l'année 2022 et que vous comptez verser cette prime également en 2023, nous vous invitons à nous contacter.