

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat remplacée par la prime de partage de la valeur

La loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a créé la prime de partage de la valeur (PPV) en remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

ENTREPRISES CONCERNEES

L'ensemble des employeurs de droit privé, y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les mutuelles, les associations, les fondations ou les syndicats.

SALARIES CONCERNES

- Les **salariés** liés à l'entreprise par un **contrat de travail**, à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur actant le versement de cette prime,
- Les **intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice** (à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur actant le versement de cette prime : l'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail temporaire (ETT),
- Les **agents** de certains établissements,
- Les **travailleurs handicapés** des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.

MISE EN PLACE ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'employeur peut :

- conclure un accord, négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe, selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement,
- opter pour la décision unilatérale (DUE) : dans ce cas, il doit consulter préalablement le CSE s'il en existe un.

L'employeur peut :

- verser la prime à une partie de son personnel seulement, par exclusion d'une

partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond déterminé par l'accord ou la DUE,

- fixer librement son montant,
- appliquer des critères de modulation : rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail prévue au contrat **et ancienneté dans l'entreprise**.

La prime de partage de valeur peut être versée à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il est possible de la verser en plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

L'interdiction de substituer à la prime à **un élément de rémunération** du salarié, qu'il soit prévu par accord, par contrat ou par usage, demeure.

REGIME FISCAL ET SOCIAL ENTRE LE 1^{ER} JUILLET 2022 ET LE 31 DECEMBRE 2023

Exonération TOTALE des cotisations sociales (salariales et patronales) ainsi que du forfait social (pour les entreprises de moins de 250 salariés) dans la limite des plafonds de 3 000€ et 6 000€.

Exonération TOTALE d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS : pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC au cours des 12 derniers mois précédant le versement. Elle n'entre donc pas dans l'assiette du prélèvement à la source mais sera tout de même **incluse dans le montant du revenu fiscal de référence**. Elle devra donc être déclarée par le bénéficiaire.