

## ***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<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> 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.