

## La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat devient la prime de partage de la valeur

*Après « le Retour de l'inflation », « le Gouvernement contre-attaque » !*

L'inflation a poussé le gouvernement à l'action. L'une de ses réponses phares réside dans l'adoption de la « loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » du 16 août 2022.

Ce texte de loi reprend, en particulier, le mécanisme de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite « **PEPA** ») instituée par la loi du 24 décembre 2019, pour le transformer en **prime de partage de la valeur** (dite « **PPV** »).

L'objectif est double :

- ➔ Permettre à toutes les entreprises de verser la PPV ;
- ➔ Autoriser une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement déterminés par la loi.

Il ne faut toutefois pas oublier, nonobstant le contexte de crise économique actuelle, que le bénéfice des exonérations sociales et fiscales attachées au versement de la prime de partage de la valeur **continue à reposer sur le respect de conditions** de fond et de forme.

**Il convient donc d'être vigilant lors de la formalisation et de la mise en place de la PPV dans l'entreprise.**

Voici ce qu'il faut retenir de la PPV :

### 1- Montant maximum de la PPV et conditions d'exonérations sociales et fiscales

👉 [Quel Montant/plafonds d'exonérations ?](#)

Pour bénéficier des exonérations sociales (cotisations sociales et CSG/CRDS) et fiscales (impôt sur le revenu), la PPV **ne peut excéder les montants suivants** :

- **3.000 €** par bénéficiaire et par année civile,



- **ou 6.000 €** par bénéficiaire et par année civile pour les entreprises qui justifient :
  - d'un **accord d'intéressant** à la date du versement de la PPV **ou de la conclusion d'un tel accord au titre du même exercice** que celui du versement de la prime, lorsqu'elles sont tenues de mettre en place de la participation ;
  - d'un **accord d'intéressement ou de participation** à la date du versement de la PPV **ou de la conclusion d'en tel accord au titre du même exercice** que celui du versement de la prime, lorsqu'elles ne sont pas tenues de mettre en place ces dispositifs.

#### Conditions d'exonérations sociales et fiscales

- **Exonérations de cotisations et contributions sociales pour l'entreprise et le salarié**

Toutes les PPV versées aux salariés, **quelle que soit leur rémunération**, ouvrent droit à des exonérations sociales, dans la limite des plafonds de 3.000 € ou 6.000 € précités (et sous réserve de répondre aux conditions ci-après).

**Les cotisations sociales visées** par le législateur sont les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que les participations patronales à l'effort de construction et la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Toute prime qui excéderait le montant de 3.000 € (ou 6.000 € en cas d'intéressement collectif) sera soumise à cotisations sociales pour l'excédent.

**Pour les contributions sociales (CSG/CRDS)**, seules les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédent leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC sont exonérées.

- **Exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié**

Lorsque, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la PPV est versée aux salariés ayant perçu, **au cours des 12 derniers mois** précédant leur versement, une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC**, cette prime (exonérée de cotisations sociales dans les conditions et limites de 3.000 € ou 6.000 €) est également **exonérée d'impôt sur le revenu**.

**ATTENTION :** A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les PPV sont **intégralement** soumises à la CSG/CRDS et à l'IR.

A terme et de ce fait, le régime social et fiscal de la PPV sera aligné sur celui des sommes perçues au titre de la participation et des primes d'intéressement.



### Quid du forfait social

La PPV est assujettie au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables, soit pour les **entreprises de 250 salariés et plus**.

En pratique :

- le forfait social (20%) est dû sur la fraction des sommes exonérées de cotisations de sécurité sociale. La fraction de ces sommes excédant les limites d'exonération est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales et, par conséquent, échappe au forfait social ;
- l'assujettissement ou non au forfait social varie selon la date de versement de la PPV **et** de la rémunération des salariés bénéficiaires. Ainsi :
  - **n'est pas soumise** au forfait social, la prime versée entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023, **uniquement** aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 fois le SMIC annuel ;
  - est **soumise** au forfait social :
    - les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération dépasse 3 fois le SMIC annuel,
    - **et** toutes les primes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, quel que soit le niveau de rémunération des salariés.

## **2- Bénéficiaires de la prime**

---

### Quels sont les salariés bénéficiaires de la prime ?

La prime bénéficie :

- à l'**ensemble des salariés** de l'entreprise ;
- aux **intérimaires** mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ;
- aux **travailleurs handicapés** bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi ;
- et aux **agents publics...**

**... à condition qu'ils soient liés à l'entreprise à la date de versement de cette prime ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale (DUE).**



### La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?

La loi du 16 août 2022 prévoit que certains salariés peuvent être exclus si leur rémunération annuelle est supérieure à un plafond déterminé par accord d'entreprise ou par la décision unilatérale de l'employeur.

Ainsi, le bénéfice de la prime peut être réservé aux salariés dont la rémunération est inférieure à un montant déterminé par l'employeur, et inscrit dans l'accord collectif ou dans la DUE. L'inverse n'est pas possible.

### **3- Modulation du montant de la prime**

---

Le montant de la prime peut être modulé sur la base des critères suivants :

- La **rémunération** ;
- Le niveau de **classification** ;
- La **durée de présence effective pendant l'année écoulée** ou la **durée de travail prévue à leur contrat de travail** (les congés parentaux : maternité, paternité, adoption et éducation, sont considérés comme des périodes de présence effective) ;
- L'**ancienneté** (condition nouvelle).

### **4- Mise en œuvre de la décision de versement de la prime**

---

#### Quelle forme doit prendre la décision de versement de la prime ?

Le principe de versement de la prime et ses conditions d'attribution font l'objet :

- **soit d'un accord d'entreprise** conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement : accord collectif négocié avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise, accord avec le comité social et économique ou le comité d'entreprise, ratification d'un projet d'accord à la majorité des 2/3 du personnel.

Cet accord devra être déposé auprès de la DREETS via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

- **soit d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE).**

Avant tout versement de la prime, l'employeur doit **consulter le Comité Social Economique** si l'entreprise en est dotée.



👉 [Quelles sont les modalités de versement de la prime ?](#)

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

La PPV devra figurer sur le bulletin de salaire du mois de versement.

👉 [Quelle articulation avec la PEPA ?](#)

Si une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021 a été versée en 2022 et qu'une PPV est également versée en 2022, l'exonération fiscale d'impôt sur le revenu 2022 ne sera applicable qu'à hauteur d'un montant cumulé de 6000 €. L'excédent sera soumis à l'imposition.

**Nous restons à votre entière disposition pour vous guider dans vos choix ainsi que dans l'élaboration de vos accords collectifs ou DUE.**

**Renaud CAYEZ**  
**Avocat**  
**Conseil en droit social**

**Aurore PORTEFAIX**  
**Avocat**  
**Conseil en droit social**