

Prime de partage de la valeur

La loi du 16 août 2022 sur la protection du pouvoir d'achat a créé la prime de partage de la valeur (PPV), dispositif pérenne qui se substitue à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Le bulletin officiel de la sécurité sociale a diffusé le 10 octobre 2022 une instruction interministérielle détaillant le dispositif de la PPV. Nous faisons le point, sous forme de tableaux, des règles applicables à cette prime.

| Champ d'application territorial |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">■ La prime de partage de la valeur est applicable en métropole, en Guadeloupe, à la Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ainsi qu'à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon (pour ces deux derniers territoires, les cotisations exonérées s'entendent des cotisations applicables localement).■ Elle n'est pas applicable en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Wallis-et-Futuna et dans les Terres Australes et antarctiques françaises. |
| Employeurs pouvant verser la prime de partage de la valeur |
| <ul style="list-style-type: none">■ La prime de partage de la valeur peut être versée par les employeurs qui peuvent mettre en place un accord d'intéressement. Cela ne signifie pas que les employeurs doivent avoir un accord d'intéressement pour pouvoir verser la prime. Ils peuvent en avoir un ou non. En revanche, pour les employeurs ayant conclu un accord d'intéressement, la limite d'exonération de la prime est plus élevée (6 000 €, au lieu de 3 000 €).■ Les employeurs qui peuvent mettre en place un accord d'intéressement et sont éligibles au dispositif de la prime de partage de la valeur sont ceux mentionnés à l'article L. 3311-1 du Code du travail :<ul style="list-style-type: none">• les employeurs de droit privé (entreprises, professions libérales, associations...);• les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC);• les établissements publics à caractère administratif (EPA), lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.■ Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) peuvent également verser une prime de partage de la valeur aux travailleurs handicapés. |
| Condition pour bénéficier du plafond d'exonération majoré |
| Mise en œuvre volontaire d'un accord d'intéressement ou de participation |
| <ul style="list-style-type: none">■ La limite d'exonération de la prime de partage de la valeur est portée à 6 000 € :<ul style="list-style-type: none">• lorsque l'employeur est tenu de mettre en place un accord de participation et met en œuvre à la date de versement de la prime, ou a conclu au titre du même exercice que celui du versement de cette prime, un accord d'intéressement;• ou lorsque l'employeur n'est pas tenu de mettre en place un accord de participation mais est tout de même doté d'un accord de participation ou d'intéressement, ou conclut un accord d'intéressement ou de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.■ L'accord d'intéressement ou de participation doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu avant le versement de la prime. Le dépôt de cet accord, qui doit intervenir dans les délais prévus par le Code du travail pour bénéficier de l'exonération attachée à l'intéressement ou à la participation volontaire, peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime de partage de la valeur.■ Une prime de partage de la valeur peut être versée même si aucune prime d'intéressement ou de participation n'a été distribuée aux salariés. En effet, le versement des primes d'intéressement ou de participation est déclenché par la réalisation des conditions aléatoires prévues par l'accord d'intéressement ou de participation.■ L'instruction ministérielle précise que la remise en cause <i>a posteriori</i> de l'accord d'intéressement ou de participation par l'administration n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime de partage de la valeur. |
| Autres employeurs pouvant bénéficier du plafond d'exonération majoré |
| <ul style="list-style-type: none">■ Les associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du Code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis de ce Code ne sont pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement pour bénéficier du plafond d'exonération majoré. Il s'agit des associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant et de versement de la prime leur sont applicables.■ Par ailleurs, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour leurs travailleurs handicapés. Ils peuvent néanmoins bénéficier du plafond d'exonération majoré. Pour bénéficier de cette exonération, la prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'ESAT. Elle peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés. |



Salariés éligibles à la prime de partage de la valeur

- Sont éligibles à la prime de partage de la valeur tous les salariés titulaires d'un contrat de travail :
 - à la date de versement de la prime ; la date de versement de la prime s'entend comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN) ;
 - ou à la date de dépôt auprès de la DDETS de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime, ou à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen.L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi ces deux options.
- A défaut de contrat de travail, le versement de la prime n'ouvre pas droit à l'exonération. Ainsi, les stagiaires, même s'ils reçoivent une gratification, ne peuvent bénéficier d'une prime ouvrant droit à l'exonération. Les apprentis et les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail sont éligibles à la prime comme les autres salariés.
- Le versement de la prime de partage de la valeur ne peut être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi.
- Sont également éligibles à la prime de partage de la valeur, dans les mêmes conditions :
 - les personnels des établissements publics (EPIC et EPA), quel que soit leur statut (salarié, contractuel de droit public ou privé, fonctionnaire...);
 - les fonctionnaires et les salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé ;
 - les travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail et relevant des ESAT.

Situation des salariés intérimaires

- Les intérimaires en mission bénéficient de la prime de partage de la valeur dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice (EU) qui attribue cette prime à ses salariés en informe sans délai l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition. Ainsi, lorsqu'elle verse la prime à ses salariés, l'EU doit communiquer à l'ETT concernée la décision unilatérale ou l'accord prévoyant l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux afin que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux intérimaires concernés. L'ETT en informe sans délai le CSE, s'il existe. L'EU doit également communiquer à l'ETT la date de versement de la prime à ses propres salariés permanents ; il s'agit de la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN. L'ETT verse ensuite la prime au salarié mis à disposition, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice. La condition de présence définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'EU est éligible à la prime.
- La prime ainsi versée bénéficie de l'exonération lorsque les conditions prévues pour en bénéficier sont remplies par l'EU.
- L'ETT peut également verser la prime de partage de la valeur à ses salariés (permanents et intérimaires), en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu.
- En revanche, l'ETT dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par des EU ne peut être tenue de verser cette prime à des salariés intérimaires en mission dans d'autres EU.
- Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs EU, ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attribution, comme un employeur distinct.

Mise en place de la prime de partage de la valeur

- La prime de partage de la valeur peut être mise en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe (dans ce cas, l'accord de groupe s'impose aux filiales), conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement. L'accord mettant en place la prime doit être déposé auprès de la DDETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.
- La prime peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dans ce cas, l'employeur consulte le CSE, s'il existe, avant le versement de la prime. Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime. Il n'y a pas d'obligation de dépôt de la décision unilatérale auprès de la DDETS.
- L'accord ou la décision unilatérale peut être conclu pour une durée supérieure à un an ou à un exercice. En cas de plafond d'exonération majoré, la condition d'un accord volontaire d'intéressement ou de participation produisant ses effets doit être remplie pendant toute la durée de l'accord ou de la DUE mettant en place la prime de partage de la valeur.
- L'accord ou la DUE détermine le montant de la prime, ainsi que, le cas échéant, les conditions de la modulation du niveau de la prime entre les salariés et l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond.

Rémunération maximale pour bénéficier de l'exonération

- Il n'y a pas de rémunération maximale pour bénéficier de l'exonération (à la différence du dispositif PEPA). Cependant, comme détaillé plus loin, l'exonération est plus étendue pour les primes versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023, lorsque le salarié a perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération brute inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

Montant de la prime

- Le montant de la prime de partage de la valeur est déterminé librement par l'employeur. Toutefois, s'il souhaite moduler le montant de la prime ou exclure certains salariés, il doit respecter les conditions indiquées ci-après.
- Le montant de la prime peut être inférieur ou supérieur au seuil d'exonération de 3 000 ou 6 000 € (s'il est supérieur, la fraction excédentaire sera soumise à cotisations et imposable comme précisé plus loin).
- Le montant et les éléments de modulation sont précisés dans l'accord ou la décision unilatérale mettant en place la prime.

Modulation du montant de la prime

- Le montant de la prime de partage de la valeur peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants, qui peuvent être combinés entre eux :
 - la rémunération ;
 - le niveau de classification ;
 - l'ancienneté dans l'entreprise (ce critère est nouveau, il n'était pas possible de moduler la prime PEPA pour ce motif) ;
 - la durée du travail prévue au contrat de travail ;
 - la durée de présence effective pendant l'année écoulée (toutefois, la prime ne peut être réduite du fait de certaines absences, voir ci-après).
- L'instruction précise que ces critères de modulation s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.
Remarque : s'agissant de l'ancienneté, il ne nous semble pas possible de l'apprécier sur les 12 derniers mois. En effet, cela pourrait amener à exclure certains salariés du versement de la prime alors qu'il s'agit seulement d'un critère de modulation. En tout état de cause, notons que la loi envisage une appréciation sur les 12 derniers mois uniquement pour la durée de présence et non pour les autres critères de modulation.
- Tout autre critère de modulation de la prime est exclu.

Précisions sur la modulation en fonction de la durée de présence du salarié

- Comme indiqué ci-avant, le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la durée de présence effective pendant l'année écoulée.
L'instruction précise que la présence du salarié est appréciée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul de la réduction Fillon, soit en proportion de la durée du travail et en tenant compte des absences.
- Toutefois, les congés suivants sont assimilés à des périodes de présence effective pour l'attribution de la prime : congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale, absences dans le cadre de dons de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé.
La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut donc être réduite à raison de cette absence.

Exclusion de certains salariés

- La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond. Ce plafond peut être fixé à un niveau différent de celui de 3 SMIC qui détermine l'exonération sociale et fiscale du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023. En revanche, l'employeur ne peut pas réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau.
- Il n'est pas possible d'exclure des salariés sur la base d'autres critères.

Entreprise ayant plusieurs établissements

- L'instruction ministérielle précise que l'employeur n'est pas tenu de verser la prime dans tous les établissements de l'entreprise ou qu'il peut attribuer un montant différent selon les établissements, dans la mesure où l'accord ou la décision unilatérale mettant en place la prime le prévoit ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement.

Principe de non-substitution

- La prime de partage de la valeur ne peut pas se substituer à des primes ou des augmentations de salaire prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.
- La prime de partage de la valeur ne peut pas non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usages.
- De même, il n'est pas possible de verser la prime sous la forme de supplément d'intéressement ; cela correspondrait à une substitution de la prime à un autre élément de rémunération.

Prise en compte de la prime dans certains éléments de paie



■ La prime de partage de la valeur doit être prise en compte dans le calcul de l'intéressement. En effet, l'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé.

Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas la neutralisation du versement de la prime de partage de la valeur, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation au résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun.

Cependant, l'instruction ministérielle précise que les accords ou les avenants d'intéressement conclus à partir de 2022 peuvent prévoir la neutralisation de la prime de partage de la valeur pour le calcul de l'intéressement.

■ En revanche, les accords ou avenants aux accords de participation, qu'ils soient à titre volontaire ou non, qu'ils reposent sur une formule de calcul de droit commun ou dérogatoire, ne peuvent en aucun cas neutraliser le versement de la prime.

■ L'instruction ministérielle indique également que la prime de partage de la valeur n'est pas incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat pour les CDD ou de fin de mission pour les intérimaires.

■ Elle n'est pas non plus prise en compte dans les indemnités de rupture du contrat de travail. L'instruction ministérielle précise toutefois que la prime peut entrer en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement. En effet, en application de la jurisprudence si la prime est non-récurrente (c'est-à-dire versée de manière aléatoire d'une année sur l'autre), elle n'est pas prise en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement. Par contre, si la prime est versée de manière récurrente et régulière (par exemple tous les ans), elle doit être intégrée à l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement.

Remarque : l'instruction fait ici référence à la jurisprudence selon laquelle il faut exclure du calcul de l'indemnité de licenciement une gratification à caractère bénévole dont l'employeur fixe discrétionnairement le montant et les bénéficiaires, et qui est attribuée à l'occasion d'un événement unique (en l'espèce, attribution exceptionnelle à l'occasion d'une opération de cession de capital) ; cette prime n'ayant pas le caractère de salaire au sens du droit du travail (Cass. soc. 14 octobre 2009 n° 07-45.587). A l'inverse d'un bonus attribué chaque année pendant 10 ans à un salarié qui doit être inclus dans le calcul de l'indemnité de licenciement (Cass. soc. 28 janvier 2015 n° 13-23.421).

Prise en compte de la prime dans le calcul d'exonérations de cotisations

■ L'instruction précise que la prime de partage de la valeur n'est prise en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales, notamment de la réduction Fillon, et n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations.

Remarque : l'instruction ne le précise pas, mais cette exclusion ne devrait viser que les primes totalement exonérées de cotisations. Dès lors que la prime est partiellement ou totalement soumise à cotisations, la fraction soumise à cotisations devrait être prise en compte.

Versement de la prime

■ La loi du 16 août 2022 s'applique aux primes de partage de la valeur versées à partir du 1^{er} juillet 2022.

■ L'instruction précise que la prime de partage de la valeur peut faire l'objet d'une avance, dans les conditions de droit commun pour les rémunérations.

■ 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. Un versement mensuel est donc interdit. Les modalités de versement sont définies par l'accord ou la décision unilatérale mettant en place la prime.

L'instruction ministérielle précise que, même si la prime est versée en plusieurs fois, il s'agit d'une prime unique et les critères d'attribution doivent être définis pour l'ensemble des sommes versées. Ainsi, la condition relative à la rémunération perçue par le salarié les 12 mois précédant le versement de la prime s'apprécie à la date du 1^{er} versement annuel de la prime.

Si un salarié quitte l'entreprise avant le dernier versement prévu, le reliquat de la prime doit être versé avec le solde de tout compte, l'employeur ayant la possibilité dans ce cas particulier de ne pas suivre la temporalité prévue pour le versement des échéances pour les salariés présents dans l'entreprise.

■ Il existe une tolérance quant à la date de versement de la prime par les ETT, pour leurs salariés intérimaires présents dans une entreprise utilisatrice (EU) qui accorde la prime. L'instruction ministérielle indique que l'ETT peut verser la prime de manière décalée par rapport à l'EU.

Bulletin de paie

■ Le montant de la prime figure obligatoirement sur le bulletin de paie du (ou des) mois de son versement, et ce, même si elle est en totalité exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Exonération sociale et fiscale

■ Dans la mesure où sa mise en place et son montant respectent les dispositions détaillées ci-avant, la prime de partage de la valeur bénéficie d'un régime social et fiscal plus ou moins favorable en fonction de sa date de versement, comme on va le voir ci-après, et dans la limite d'un plafond d'exonération.

Le plafond d'exonération

■ Le montant de prime exonéré est limité, par année civile et par salarié, à :

• 3 000 € ;

• ou 6 000 € pour les employeurs ayant un accord d'intéressement ou un accord de participation non obligatoire, les ESAT pour leurs travailleurs handicapés et les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général : pour plus de précisions sur les employeurs pouvant bénéficier de l'exonération majorée, se reporter au début de ce document.

■ Pour les cotisations et contributions sociales, le plafond d'exonération s'apprécie au niveau de chaque employeur. En matière fiscale, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.

■ Lorsque la prime dépasse, selon le cas, 3 000 € ou 6 000 €, la fraction excédentaire ne bénéficie pas de l'exonération.

| Prime versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 |
|---|
| Rémunération du salarié inférieure à 3 SMIC |
| <p>■ Lorsque la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut, la prime est exonérée, dans la limite du plafond d'exonération :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'impôt sur le revenu ; • des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, salariales et patronales : cotisations de sécurité sociale, FNAL, versement mobilité, CSA, contribution au dialogue social, assurance chômage et AGS, cotisations versées aux caisses de retraite complémentaire et, le cas échéant, contributions résultant d'accords de branche ; • de CSG et de CRDS ; • de taxe sur les salaires ; • de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de toutes les contributions à la formation professionnelle ; <p>La prime n'est pas soumise au forfait social.</p> <p>■ Seules les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 sont éligibles à ces exonérations. Cette date est impérative et elle s'impose à tous les employeurs, y compris ceux qui sont en décalage de la paie. Elle s'applique également si la prime est versée en plusieurs fois. A défaut, la prime versée ne bénéficie pas de ce régime d'exonération.</p> <p>Toutefois, une ETT qui verse la prime de manière décalée par rapport à la prime versée par l'EU (voir ci-avant) peut bénéficier de ce régime d'exonération si elle verse la prime avant le 29 février 2024.</p> <p>■ En cas de cumul, en 2022, de la prime de partage de la valeur et de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.</p> |
| Rémunération du salarié égale ou supérieure à 3 SMIC |
| <p>■ Lorsque la rémunération est égale ou supérieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC brut, la prime versée est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exonérée, dans la limite du plafond d'exonération, de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, salariales et patronales : cotisations de sécurité sociale, FNAL, versement mobilité, CSA, contribution au dialogue social, assurance chômage et AGS, cotisations versées aux caisses de retraite complémentaire et, le cas échéant, contributions résultant d'accords de branche ; • exonérée, dans la limite du plafond d'exonération, de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de toutes les contributions à la formation professionnelle ; • assujettie à CSG et CRDS (elle s'ajoute au salaire dans l'assiette de la CSG et de la CRDS) ; • assujettie à la taxe sur les salaires ; • assujettie à l'impôt sur le revenu ; • assujettie au forfait social au taux de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus pour la part exonérée de cotisations et soumise à CSG. <p>■ Ce régime social et fiscal est identique à celui des primes versées à partir du 1^{er} janvier 2024.</p> |
| Précisions sur l'appréciation du seuil de 3 SMIC |
| <p>■ Pour apprécier le seuil de 3 SMIC, on tient compte de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. La rémunération à prendre en compte est la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale.</p> <p>■ La valeur annuelle du SMIC brut tient compte des évolutions du SMIC horaire au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. Cette valeur doit être proratisée en cas de temps partiel, d'absences ou d'année incomplète, comme pour le SMIC pris en compte pour le calcul de la réduction Fillon (en revanche, à la différence du SMIC Fillon, le seuil de 3 SMIC annuel n'est pas majoré en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires).</p> <p>■ Lorsque la prime de partage de la valeur est versée en plusieurs fois, la limite de 3 SMIC s'apprécie à la date du premier versement de la prime.</p> <p>■ L'instruction ministérielle précise que, par tolérance, lorsque le franchissement du seuil de 3 SMIC résulte du versement, postérieur à la décision d'attribution de la prime, d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de cette décision d'attribution, le plafond sera considéré comme respecté.</p> |
| Prime versée à partir du 1^{er} janvier 2024 |
| <p>■ Quel que soit le niveau de la rémunération du salarié, la prime versée sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exonérée, dans la limite du plafond d'exonération, de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, salariales et patronales : cotisations de sécurité sociale, FNAL, versement mobilité, CSA, contribution au dialogue social, assurance chômage et AGS, cotisations versées aux caisses de retraite complémentaire et, le cas échéant, contributions résultant d'accords de branche ; • exonérée, dans la limite du plafond d'exonération, de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y compris la contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de toutes les contributions à la formation professionnelle ; • assujettie à CSG et CRDS (elle s'ajoute au salaire dans l'assiette de la CSG et de la CRDS) ; • assujettie à la taxe sur les salaires ; • assujettie à l'impôt sur le revenu ; • assujettie au forfait social au taux de 20 % pour les entreprises de 250 salariés et plus pour la part exonérée de cotisations et soumise à CSG. |



▶ Exemple de calcul du seuil de 3 fois le SMIC annuel, issu de la circulaire ministérielle

Pour une PPV versée le 28 septembre 2022, il convient de prendre en compte la valeur du SMIC applicable pour la période de septembre 2021 à août 2022, soit : SMIC mensuel brut du 1^{er} janvier 2021 au 30 septembre 2021 = 1 554,58 € ; SMIC mensuel brut du 1^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021 = 1 589,47 € ; SMIC mensuel brut du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022 = 1 603,12 € ; SMIC mensuel brut du 1^{er} mai 2022 au 31 juillet 2022 = 1 645,58 € ; SMIC mensuel brut en vigueur depuis le 1^{er} août 2022 = 1 678,95 €.

Dans le cas d'un salarié à temps plein travaillant 35 heures par semaine et dont les seules absences sont liées aux congés payés, la limite des 3 SMIC sur l'année est donc déterminée ainsi :

$[(1\ 554,58\ € \times 3) + (1\ 589,47\ € \times 3) + (1\ 603,12\ € \times 4) + (1\ 645,58\ € \times 3) + (1\ 678,95\ € \times 1)] \times 3 = 58\ 053,48\ €$.

| Régime social et fiscal des primes versées entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 | | | | | | |
|---|-------------------------------|--|---|---|------------|------------|
| Tableau récapitulatif | | | | | | |
| | Prime < plafond d'exonération | | Prime > plafond d'exonération | | | |
| | Rémunération < 3 SMIC | Rémunération > 3 SMIC | Rémunération < 3 SMIC | Rémunération > 3 SMIC | | |
| Cotisations sociales | exonérée | exonérée | <ul style="list-style-type: none"> fraction < 3 000 ou 6 000 € : exonérée fraction > 3 000 ou 6 000 € : soumise | <ul style="list-style-type: none"> fraction < 3 000 ou 6 000 € : exonérée fraction > 3 000 ou 6 000 € : soumise | | |
| Participation construction, taxe d'apprentissage, contributions formation | | | | | | |
| CSG et CRDS | | | | | soumise f) | soumise f) |
| Taxe sur les salaires | | | | | soumise | soumise |
| Impôt sur le revenu | | | | | soumise | soumise |
| Forfait social | | <ul style="list-style-type: none"> entr. < 250 salariés : exonérée entr. > 250 salariés : soumise (taux de 20 %) | exonérée | <ul style="list-style-type: none"> entr. < 250 salariés : exonérée entr. > 250 salariés : <ul style="list-style-type: none"> fraction < 3 000 ou 6 000 € : soumise (taux de 20 %) fraction > 3 000 ou 6 000 € : exonérée | | |

○ Le plafond d'exonération s'applique à la prime versée au salarié au cours de l'année civile. Le seuil de rémunération de 3 SMIC annuels s'apprécie sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

f) La prime soumise à CSG et à CRDS s'ajoute au salaire, donc avec application de l'abattement de 1,75 % dans la limite de 4 PASS.

| Régime social et fiscal des primes versées à partir du 1 ^{er} janvier 2024 | | | |
|---|---|--|------------|
| Tableau récapitulatif ○ | | | |
| | Prime < plafond d'exonération | Prime > plafond d'exonération | |
| Cotisations sociales | exonérée | <ul style="list-style-type: none"> fraction < 3 000 ou 6 000 € : exonérée fraction > 3 000 ou 6 000 € : soumise | |
| Participation construction, taxe d'apprentissage, contributions formation | | | |
| CSG et CRDS | | | soumise f) |
| Taxe sur les salaires | | | soumise |
| Impôt sur le revenu | | | soumise |
| Forfait social | <ul style="list-style-type: none"> entr. < 250 salariés : exonérée entr. > 250 salariés : soumise (au taux de 20 %) | <ul style="list-style-type: none"> entr. < 250 salariés : exonérée entr. > 250 salariés : <ul style="list-style-type: none"> fraction < 3 000 ou 6 000 € : soumise (au taux de 20 %) fraction > 3 000 ou 6 000 € : exonérée | |

○ Le plafond d'exonération s'applique à la prime versée au salarié au cours de l'année civile.

f) La prime soumise à CSG et à CRDS s'ajoute au salaire, donc avec application de l'abattement de 1,75 % dans la limite de 4 PASS.

| Modalités déclaratives |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Les modalités déclaratives sont précisées par la fiche consigne DSN n° 2592, modifiée en dernier lieu le 26 octobre 2022. Celle-ci contient également plusieurs exemples. |
| Au niveau agrégé pour l'URSSAF |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ La prime de partage de la valeur est déclarée au moyen de CTP existants, dont le CTP 510 qui était utilisé pour la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. ■ Le CTP 510 donne l'information sur le montant de la prime de partage de la valeur versé dans l'établissement. Remplir l'information sous ce CTP 510 est sans incidence sur le montant des cotisations, car le taux de ce CTP est à 0 %. Ce CTP est utilisable dès la DSN de mois principal déclaré juillet 2022. <p>Le CTP 510 doit être rattaché à la période d'emploi durant laquelle la prime a été versée. Par exemple, pour les primes versées en septembre 2022, une DSN doit être déposée avec ce CTP rattaché à une période d'emploi de septembre 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La prime dont le montant dépasse le seuil d'exonération est déclarée pour sa fraction excédentaire dans les conditions habituelles avec les CTP habituels (tel que le CTP 100 pour exemple). ■ Le CTP 260 est à utiliser pour déclarer la CSG et la CRDS, lorsqu'elles sont dues. ■ Le CTP 012 est à utiliser pour déclarer le forfait social, lorsqu'il est dû. |
| Au niveau nominatif |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ La prime est à déclarer au niveau du bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G00.52 » en utilisant exclusivement le type (S21.G00.52.001) « 904 – Potentiel nouveau type de prime B », à lire dans le cas d'espèce comme « 904 – Prime de partage de la valeur exonérée socialement et non imposable » ou le type « 905 – Potentiel nouveau type de prime C », à lire dans le cas d'espèce comme « 905 – Prime de partage de la valeur exonérée socialement et imposable ». ■ En cas de dépassement du plafond d'exonération, la part soumise socialement doit être intégrée à la Rémunération brute non plafonnée et la part imposable à la RNF. Elles ne doivent pas être déclarées au sein de la rubrique « Montant – S21.G00.52.002 » pour les types « 904 – Potentiel nouveau type de prime B » et « 905 – Potentiel nouveau type de prime C ». ■ En cas de multi-contrats chez un même employeur, la prime est à rattacher au contrat principal du salarié (date de début de contrat la plus ancienne ou quotité de travail la plus importante). Dans le cas où les contrats auraient les mêmes dates de début de contrat et les mêmes quotités de travail, charge à l'employeur de choisir le contrat qui portera la PPV. ■ La rubrique « Date de versement d'origine S21.G00.52.007 » doit être alimentée uniquement lorsque l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (DUE) instituant la PPV prévoit les dates des différents versements et que ces dates ne sont pas incluses dans la période relative aux deux rubriques « Date de début de la période de rattachement S21.G00.52.003 » et « Date de fin de la période de rattachement S21.G00.52.004 ». Ce peut être notamment le cas lorsqu'il y a retard de versement. ■ Les rubriques « Date de début de la période de rattachement – S21.G00.52.003 » et « Date de fin de la période de rattachement – S21.G00.52.004 » sont à valoriser de la date de début et de la date de fin du mois du versement. C'est sur la base de ces dates que la DGFIP pourra rattacher la prime au bon millésime fiscal. Leur valorisation devra tenir compte d'éventuels cas de décalage de la paie et des versements de primes fractionnés. |
| Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ L'instruction ministérielle apporte des précisions sur les conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime de partage de la valeur. <p>Le bénéfice de l'exonération est conditionné, pour l'employeur, au respect de l'ensemble des conditions d'attribution. Toutefois, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble des exonérations, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs conditions d'attribution, l'employeur sera, dans un premier temps, invité à régulariser cette situation.</p> <p>A défaut de régularisation, le redressement sera opéré à proportion des seules erreurs commises. Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.</p> <p>Les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur.</p> <p>Les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini par l'employeur ou attribuées en substitution à d'autres éléments de rémunération.</p> |

