



N°13 - Septembre 2022

# BRÈVE SOCIALE

LA PEPA devient désormais  
la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

---

Nous en entendions parler depuis plusieurs semaines, la PEPA dénommée désormais **la PPV (Prime de Partage de la Valeur)** a fait l'objet de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Ce dispositif est proche de l'ancienne PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat) mais s'en différencie principalement par son régime social et fiscal.



## QUELS EMPLOYEURS SONT CONCERNÉS ?

- **Des employeurs de droit privé** : entreprises, associations, y compris les travailleurs indépendants (exploitants agricoles, artisans, commerçants, professions libérales)
- **Les Établissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC), les Établissements Publics Administratifs (EPA)** lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé,
- **Les Associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général,**
- **Les Établissement de Services d'Aide par le Travail (ESAT)**

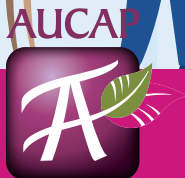


## QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, de la signature de la décision unilatérale ou du dépôt de l'accord collectif auprès de la DREETS sont éligibles à la PPV.

A la différence de la PEPA, **la PPV n'est plus réservée aux seuls salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC**. Cela étant, la DUE ou l'accord peut fixer un plafond de rémunération inférieur.

Les salariés intérimaires sont également éligibles à la PPV. L'entreprise utilisatrice devra informer sans délai l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) dont relève le salarié. L'ETT devra verser au salarié mis à disposition la prime dans les conditions et selon les modalités fixées par l'accord ou la DUE de l'entreprise utilisatrice.



## QUEL EST LE FORMALISME À RESPECTER ?

Le montant de la PPV, le niveau maximal de rémunération des salariés bénéficiaires et les conditions de modulation doivent faire l'objet soit :

- d'une décision unilatérale de l'employeur
- d'un accord d'entreprise ou de groupe

**Si l'employeur recourt à une décision unilatérale, il doit préalablement consulter le CSE s'il existe.**



## QUAND VERSER CETTE PRIME ?

Pour couvrir les entreprises qui avaient versé la prime avant que la loi ne soit promulguée, le législateur a prévu qu'elle peut être versée à partir du **1<sup>er</sup> juillet 2022**.

Mais attention, cette prime ne peut pas se substituer à des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales, contractuelles ou des usages. De

plus, elle ne peut pas remplacer des augmentations de rémunérations ou des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise.

Désormais, elle peut être versée en une ou plusieurs fois au cours d'une année civile mais dans la limite d'une fois par trimestre. Cette possibilité doit être prévue dans la DUE ou l'accord de mise en place.





## QUELS SONT LES NOUVEAUX MONTANTS DE LA PRIME POUR BÉNÉFICIER DES EXONÉRATIONS ?

La PPV est défiscalisée et exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 3 000 € par année civile et par bénéficiaire.

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est exclue du régime de faveur.

### La limite est portée à 6 000 € :

- pour les entreprises qui mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date du versement de la prime, ou ont conclu un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime.
- pour les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation (c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés) mais qui appliquent volontairement le dispositif de participation.



## QUELS SONT LES CRITÈRES DE MODULATION ?

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés par la loi.

### Il s'agit :

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

**Attention : Les conditions de la modulation de la prime doivent être expressément prévues dans la DUE ou l'accord mettant en place la prime.**





## QUEL EST LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE CETTE PRIME ?

Le régime de faveur de la PPV est différent de celui de la PEPA.

**Désormais, le régime de faveur est calqué sur celui de l'intéressement lorsqu'il est immédiatement disponible.**

Cela signifie que quelle que soit la rémunération du salarié, la prime est exonérée des cotisations sociales, de contribution formation, de taxe d'apprentissage, de participation construction, dans la limite du plafond (3000 ou 6000 €).

Par contre, elle sera assujettie à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité, au forfait social de la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement (le forfait social ne concerne pas les entreprises de

moins de 250 salariés). Enfin, la prime sera assujettie à l'impôt sur le revenu.

Ce nouveau régime ne sera pas applicable pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. Ils bénéficieront donc encore du régime de faveur de l'ancienne PEPA.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, plus aucune distinction ne sera à faire en fonction de la rémunération des salariés. Le régime fiscal et social sera le même pour tous les salariés.**

### En cas de cumul de la PEPA et la PPV en 2022 ?

En cas de cumul de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la prime de partage de la valeur au cours de l'année 2022, le législateur a prévu que les salariés bénéficieraient d'une exonération d'impôt sur le revenu d'**un maximum de 6000 €**. Par contre, la loi est restée silencieuse sur les règles de cumul du point de vue social.



AUCAP



**Le Service Social**

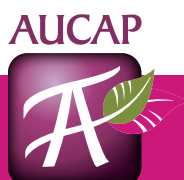
# CONCLUSION

## Tableaux récapitulatifs :

Régime fiscal et social des primes versées entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2022 et 31 décembre 2023				
	Prime ≤ plafond d'exonération		Prime > plafond d'exonération	
	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération ≥ 3 SMIC	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération ≥ 3 SMIC
Cotisations sociales	Exonérée	Exonérée	- Fraction ≤ 3000 ou 6000 € : exonérée  - Fraction > 3000 ou 6000 € : soumise	- Fraction ≤ 3000 ou 6000 € : exonérée
Participation construction, taxe d'apprentissage contributions formation				- Fraction > 3000 ou 6000 € : soumise
CSG/CRDS		Soumise		Soumise
Taxe sur les salaires		Aucune précision dans la loi		Aucune précision dans la loi
Impôt sur le revenu		Soumise		Soumise
Forfait social		Entre. < 250 salariés : exonérée  Entre. ≥ 250 salariés : soumise (taux 20 %)	Exonérée	Entre. < 250 salariés : exonérée  Entre. ≥ 250 salariés : - Fraction ≤ 3000 ou 6000 € : soumise (taux 20 %) - Fraction > 3000 ou 6000 € : exonérée

Régime fiscal et social des primes versées à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024		
	Prime ≤ plafond d'exonération	Prime > plafond d'exonération
Cotisations sociales	Exonérée	Fraction ≤ 3000 ou 6000 € : exonérée
Participation construction, taxe d'apprentissage contributions formation		Fraction > 3000 ou 6000 € : soumise
CSG/CRDS	Soumise	Soumise
Taxe sur les salaires	Aucune précision dans la loi	Aucune précision dans la loi
Impôt sur le revenu	Soumise	Soumise
Forfait social	Entre. < 250 salariés : exonérée  Entre. ≥ 250 salariés : soumise (au taux de 20 %)	Entre. < 250 salariés : exonérée  Entre. ≥ 250 salariés : - Fraction ≤ 3000 ou 6000 € : soumise (au taux de 20 %) - Fraction > 3000 ou 6000 € : exonérée

Votre service social se tient à votre disposition pour vous aider à mettre en place cette nouvelle Prime de Partage de la Valeur au sein de votre entreprise.



**Le Service Social**