



La prime de partage de la valeur est la mesure phare du projet de loi en faveur du pouvoir d'achat et vient d'être votée à l'Assemblée Nationale.

Très proche de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA ou prime Macron), sa principale nouveauté tiendrait au montant maximal que pourrait verser un employeur sans avoir à payer de cotisations salariales.

Ce montant devrait désormais passer de **2000 à 6000 euros** si l'entreprise a conclu un **accord d'intéressement**.

Pour les autres entreprises, le plafond s'élèverait à 3000 euros.

Elle pourrait être mise en place :

- soit par décision unilatérale de l'employeur, après information du CSE ;
- soit par accord d'entreprise ou de groupe.

Elle devrait être versée à compter du **1 août 2022**.

Toutefois, pour plus de sécurité juridique et financière, mieux vaut pour les entreprises attendre la publication de la loi au Journal officiel avant de verser la prime.

1/ Qui seraient les bénéficiaires ?

- Les salariés et agents des employeurs de droit privé ainsi que des établissements publics (EPIC et EPA employant du personnel de droit privé) ;
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses salariés ;
- Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.

2/ Quelles seraient les conditions de mise en place ?

La prime devrait être versée aux salariés dès lors qu'ils appartiennent à l'entreprise :

- à la date de versement de cette prime

ou

- à la date de dépôt de l'accord prévoyant le versement de cette prime

ou

- à la date de la signature de la décision unilatérale prévoyant le versement de cette prime.

A NOTER : Un employeur qui a versé la prime Macron en 2022 pourrait à nouveau renouveler l'opération dès le 1er août 2022.



3/ Quels seraient les montants possibles maximum ?

- 3.000 € (entre le 1er août 2022 et 31 décembre 2023 (versement possible en plusieurs fois)) par salarié pour toutes les entreprises.
- 6000 € (entre le 1er août 2022 et 31 décembre 2023 (versement possible en plusieurs fois)) par salarié :

- pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en œuvre un dispositif de participation ;
- pour les associations et les fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général ;
- pour les établissements et services d'aide par le travail.

Attention : le montant de la prime pourrait toujours être différent entre les bénéficiaires en fonction de la rémunération, de la classification, la durée de présence effective et la durée du travail prévue au contrat (l'ancienneté n'est pas à proprement parler un critère de modulation).

4/ Qu'en est-il des exonérations prévues ?

Pour ouvrir droit à l'exonération sociale et fiscale applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime devait être inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic. Cette condition figurait dans l'avant-projet de loi pouvoir d'achat mais a été supprimée dans le projet de loi pour le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales.

Ainsi, toutes les primes de partage de valeur versées aux salariés, quelle que soit leur rémunération, ouvriraient droit à exonération sociale, dans la limite des plafonds de 3000 € ou 6000 € précités.

Les cotisations sociales visées sont toutes celles d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur mais aussi la participation patronale à l'effort de construction et la contribution unique à la formation professionnelle.

Si le plafond de rémunération serait supprimé pour l'exonération sociale de la prime, il ne le serait pas pour **l'exonération fiscale** et celle de la **CSG/CRDS**. Seules les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic, le seraient. En outre, le bénéfice de cette exonération fiscale/CSG/CRDS ne serait octroyé qu'aux **primes versées entre le 1er août 2022 et le 31 décembre 2023**.

A compter du **1er janvier 2024**, les primes de partage de valeur seraient intégralement soumises à l'IR et à la CSG/CRDS.

Enfin, la prime de partage de valeur serait assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement.

La prime de partage de la valeur



Ainsi, l'entreprise de 250 salariés et plus serait redevable du forfait social lors de l'attribution des primes de partage de valeur, au **taux** de 20 %, le forfait social étant dû sur la fraction des sommes exonérée de cotisations de sécurité sociale.

A noter : La fraction de ces sommes excédant les limites d'exonération serait réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales et, par conséquent, ne serait pas soumise au forfait social.