



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

**La prime de partage de la valeur (PPV)
remplace
la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**

Vidéo 6

Support

Alain HENRY

SOMMAIRE

- ▶ Les deux primes
- ▶ Les caractéristiques de la prime de partage de la valeur
- ▶ Questions / Réponses

Un tour d'horizon

L'objectif des deux primes était le même :

- ▶ Permettre à l'employeur de verser un complément de salaire totalement exonéré de toutes cotisations et impositions salariales et patronales

Les différences entre les deux primes :

- ▶ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'était pas un dispositif durable alors que la prime de partage de la valeur est destinée à durer.
- ▶ Les montants et limites d'attribution sont différents

Les points communs entre les deux primes :

- ▶ Une exonération complète dans certains cas et pour une certaine durée
- ▶ La liberté pour l'employeur d'en faire bénéficier ou non ses salariés.

Un peu plus en détail

1. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat s'arrête le 31 mars alors que le dispositif de la prime de partage de la valeur débute à partir du 1^{er} juillet 2022
2. La décision de versement ou non de cette prime appartient à l'employeur qui n'a donc aucune obligation d'attribution d'un montant.
3. Si l'employeur décide de verser le montant, seul le critère de salaire peut l'autoriser à refuser cette prime à certains salariés. Hors de ce critère de montant c'est tous les salariés ou aucun.
4. Par contre le montant pourra être modulé selon les critères suivants : La rémunération, la classification, l'ancienneté, la durée de présence, la durée du travail,
5. Le versement peut être étalé ou versé en plusieurs fois mais au maximum une fois par trimestre
6. L'exonération de cotisations et d'imposition peut être totale ou soumise à imposition selon le montant attribué au salarié (3 000 € s'il n'y a pas d'accord et 6 000 € s'il y a un accord d'intéressement) et l'effectif de l'entreprise (250 salariés)
7. En 2024, les critères d'exonération changent.
Voir le tableau en diapo suivante

Le tableau d'exonération

	Salaire des 12 mois précédents Inférieur à 3 SMIC	Salaire des 12 mois précédents supérieur ou égal à 3 SMIC	En 2024 et les années suivantes
Cotisations salariales et patronales	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €
CSG CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	DUS	DUS
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	IMPOSABLES	IMPOSABLES
Forfait social de 20%	Exonération dans la limite de 3 000 ou 6 000 €	Assujettissement sur la partie exonérée en cas d'effectif > 250 salariés	Assujettissement sur la partie exonérée en cas d'effectif > 250 salariés

Les limites du tableau d'exonération

La limite de 3 SMIC	Il ne s'agit pas de prendre en compte le salaire mensuel actuel du salarié mais du salaire et du SMIC des 12 mois précédant le versement de la prime. Le SMIC est proratisé en cas de temps partiel.
La limite de 3 000 €	Elle s'applique s'il n'y a aucun accord d'intéressement ou de participation du salarié.
La limite de 6 000 €	Elle s'applique : S'il y a un accord d'intéressement entre le salarié et l'employeur, Pour un versement par un organisme d'intérêt général, Pour versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail)

Pour plus de précision voici un site à consulter :
<https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-de-partage-de-la-valeur-ppv>

Questions / Réponses

L'employeur doit verser une prime minimale de 3 000 € par an ?

L'employeur décide de ne pas verser cette prime en 2022. Est-ce légal ?

Cette prime ne sera versée qu'aux salariés cadres de l'entreprise. Est-ce légal ?

Le montant versé sera de 250 € par mois

Le salarié peut-il percevoir une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en mars 2022 et une prime de partage de la valeur en décembre 2022

Si le salaire du mois est supérieur à 3 SMIC, le salarié a-t-il droit à cette prime ?

L'employeur décide de remplacer la prime d'assiduité par la prime de partage de la valeur. . Est-ce légal ?

Si la prime est versée à un salarié dont le salaire des 12 mois précédents est supérieur à 3 SMIC, Le salarié et l'employeur ne bénéficieront d'aucune exonération.

Si la prime versée est supérieure à 3 000 ou 6 000 € selon le cas, Le salarié et l'employeur ne bénéficieront d'aucune exonération

Les apprentis et contrats de professionnalisation ont-ils droit à cette prime ?

Questions / Réponses

L'employeur doit verser une prime minimale de 3 000 € par an ?	NON , l'employeur fixe le montant de la prime
L'employeur décide de ne pas verser cette prime en 2022. Est-ce légal ?	OUI , il n'a pas d'obligation de versement et peut décider sans justification de ne pas verser cette prime
Cette prime ne sera versée qu'aux salariés cadres de l'entreprise. Est-ce légal ?	NON , S'il verse cette prime, il peut uniquement décider en fonction d'es rémunérations. Par exemple il versera à tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 5000 €
Le montant versé sera de 250 € par mois	Non cette prime peut être étalée mais au maximum sur 4 versements trimestriels.
Le salarié peut-il percevoir une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en mars 2022 et une prime de partage de la valeur en décembre 2022	OUI mais dans une limite cumulée de 6 000 €
Si le salaire du mois est supérieur à 3 SMIC, le salarié a-t-il droit à cette prime ?	NON ce n'est pas le principe , Il faut prendre en compte le salaire des 12 mois précédents et non le salaire mensuel.
L'employeur décide de remplacer la prime d'assiduité par la prime de partage de la valeur. . Est-ce légal ?	NON , la prime de partage de valeur ne peut remplacer un composant existant de la paie
Si la prime est versée à un salarié dont le salaire des 12 mois précédents est supérieur à 3 SMIC, Le salarié et l'employeur ne bénéficieront d'aucune exonération.	NON , car les cotisations sociales salariales et patronales sont toujours exonérées dans la limite de 3 000 ou 6 000 €. Par contre la prime sera assujettie à l'impôt sur le revenu et à la CSG CRDS
Si la prime versée est supérieure à 3 000 ou 6 000 € selon le cas, Le salarié et l'employeur ne bénéficieront d'aucune exonération	NON , car seule la partie excédentaire de la prime sera assujettie à impôt et cotisations et non la totalité du montant
Les apprentis et contrats de professionnalisation ont-ils droit à cette prime ?	OUI dans les mêmes conditions que les autres salariés

Questions / Réponses

L'entreprise n'ayant pas de comité social et économique ni de représentant du personnel, l'employeur peut décider unilatéralement sans formalisme d'une prime d'un montant maximal de 6 000 € par salarié tout en bénéficiant de l'intégralité des exonérations fiscales et sociales ?

Comment calculer la limite de 3 SMIC dans le cas d'un salarié à mi-temps ?

Comment calculer la limite de 3 SMIC dans le cas d'un salarié à plein temps mais avec des heures supplémentaires ?

Questions / Réponses

<p>L'entreprise n'ayant pas de comité social et économique ni de représentant du personnel, l'employeur peut décider unilatéralement sans formalisme d'une prime d'un montant maximal de 6 000 € par salarié</p>	<p>NON, pour prétendre à ce montant de prime totalement exonérée il faut un accord d'intéressement avec ses salariés ou la mise en place d'un système de participation. Il lui est possible de décider d'une prime totalement exonérée pour un montant maximal de 3 000 € / salarié</p>
<p>Comment calculer la limite de 3 SMIC dans le cas d'un salarié à mi-temps ?</p>	<p>Il faut proratiser le SMIC des douze mois précédant le versement de la prime en le proratisant sur la base de la durée contractuelle / Durée légale soit dans notre cas $17,50 \text{ heures} / 35 \text{ heures} = \frac{1}{2}$</p>
<p>Comment calculer la limite de 3 SMIC dans le cas d'un salarié à plein temps mais avec des heures supplémentaires ?</p>	<p>La proratisation du SMIC ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires. On se base sur le SMIC calculé sur 35 heures</p>

Résumé rapide des exonérations

- ❖ **Tous les critères sont respectés : 3 000 ou 6 000 € et salaire < 3 SMIC**
 - ▶ Exonération totale de cotisations, CSG, impôt sur le revenu et forfait social de 20%

- ❖ **La prime de 3 000 ou 6 000 € est versée alors que le salaire est supérieur à 3 SMIC**
 - ▶ Exonération de cotisations salariales et patronales
 - ▶ Assujettissement à l'impôt sur le revenu
 - ▶ Assujettissement à CSG CRDS
 - ▶ Assujettissement au forfait social si l'effectif est supérieur à 250 salariés

- ▶ **La prime est supérieure à 3 000 ou 6 000 € alors que le salaire est inférieur à 3 SMIC**
 - ▶ Seul le montant de 3 000 ou 6 000 bénéficiera des exonérations.
 - ▶ Le montant excédant les limites de 3 000 ou 6 000 € sera assujetti à cotisations, CSG, CRDS et impôt sur le revenu