

La Prime de Partage de la Valeur Modalités et spécificités pour les GE

[La Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) a instauré la création d'une prime pérenne, la Prime de Partage de la Valeur (« PPV ») qui prend le relais de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA ou « prime Macron ») laquelle a pris fin le 31 mars dernier. Le BOSS a également mis en ligne [une instruction dédiée sous forme de Questions/Réponses](#) pour préciser les modalités d'application des exonérations.

1. Par qui et pour qui ?

- ➔ Employeurs de droit privé sans distinction de forme juridique (sociétés, associations...);
- ➔ Etablissements publics à caractère industriel et commercial;
- ➔ Etablissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé;
- ➔ Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

NDLR : Les Groupements d'Employeurs sont donc concernés et peuvent mettre en place la PPV.

Pour tous les salariés liés par un contrat de travail au moment du versement OU au moment de la signature de la décision unilatérale de l'employeur OU au moment du dépôt de l'accord d'entreprise, et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail (intérimaire, CDI, CDD, temps plein, temps partiel, apprentissage, professionnalisation, contrat de soutien et d'aide par le travail pour un travailleur handicapé lié à un ESAT...).

NDLR : Les salariés permanents et mis à disposition peuvent être bénéficiaires de la prime PPV, soit parce que le GE lui-même l'a mise en place pour tous ses salariés, soit au bénéfice d'un salarié mis à disposition lorsque l'adhérent l'a lui-même mise en place.

2. Quel montant et quelles exonérations ?

Montant de la prime

Le montant de la prime est libre. Toutefois, les exonérations attachées vont être encadrées et limitées selon le montant versé mais également en fonction d'autres critères (cf. *supra*).

Le montant fixé par l'acte instituant la PPV pourra être unique et égalitaire pour tous les salariés mais il **pourra être modulé** en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail. Ces critères seront appréciés sur les 12 mois qui précèdent le versement de la prime.

NDLR : Les critères de modulation sont limitatifs. Aucun autre critère de modulation ne sera autorisé. De même, tout critère basé sur un motif discriminatoire est prohibé, tel que l'âge, le sexe, l'appartenance religieuse, syndicale ou politique, etc.

D'une manière générale, la prime pourra bénéficier d'exonérations (sociales et fiscales) **dans la limite de 3 000 € par an et par salarié.**

Le seuil d'exonération de **3 000 €** est toutefois **porté à 6 000 € par an et par salarié** si la structure qui la met en place se trouve **dans l'un des cas suivants** :

- **La structure met en œuvre un accord d'intéressement par obligation (entreprises d'au moins 50 salariés) ou de manière facultative (entreprises de moins de 50 salariés)** à la date du versement de la prime de partage de la valeur, ou ayant conclu un tel accord, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime ;
- **La structure n'est pas soumise à titre obligatoire à la participation** mais elle est dotée d'un accord de participation ;
- **La structure est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général** (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 du Code général des impôts](#)) : (ndlr : un Groupement d'Employeurs n'entre pas dans ce cadre) ;
- **La structure est un ESAT.**

Des exonérations sous conditions

Le régime de faveur de la PPV est sensiblement différent de celui de la PEPA. En effet, les exonérations attachées à la prime vont dépendre de plusieurs paramètres :

Le niveau de rémunération du salarié

Une distinction va s'opérer sur certaines exonérations selon que le salarié perçoit une rémunération inférieure, égale ou supérieure à 3 SMIC annuels.

Le type d'exonération : sociales (cotisations, forfait social) ou fiscales (contributions CSG-CRDS, impôt sur le revenu)

Les exonérations sociales en question portent sur les cotisations et contributions suivantes : cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, solidarité autonomie, taxe sur les salaires, taxes relatives à la formation professionnelle et à l'alternance, effort construction.

- **Les exonérations sociales sont assurées pour toutes les PPV versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 et ce, quel que soit le niveau de rémunération du salarié.**

Les exonérations fiscales sont de deux ordres :

- L'impôt sur les revenus ;
- La CSG-CRDS.

- **Les exonérations fiscales sont assurées si la prime est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux seuls salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3**

SMIC annuels au cours des 12 mois précédant le versement. Pour les salariés percevant une rémunération égale ou supérieure à 3 SMIC annuels, la PPV sera imposable.

La date de versement (avant ou après 2024)

A partir du 1^{er} janvier 2024, seules les exonérations sociales seront maintenues. Les exonérations fiscales cesseront pour tous les niveaux de salaire.

	PPV versée entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023		Primes versées à partir de 2024 (tout niveau de salaire)
	Salariés dont le salaire est < à 3 SMIC	Salariés dont le salaire est > ou = à 3 SMIC	
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (cas précisés <i>supra</i>) Pas de forfait social	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (cas précisés <i>supra</i>) Forfait social sur la part exonérée pour les entreprises de 250 salariés et +	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (cas précisés <i>supra</i>) Forfait social sur la part exonérée pour les entreprises de 250 salariés et +
CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (cas précisés <i>supra</i>)	Assujettissement	Assujettissement, quel que soit le niveau de salaire
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (cas précisés <i>supra</i>)	Imposition	Imposition, quel que soit le niveau de salaire

3. Quelles formalités ?

Comme pour la PEPA, le législateur maintient la mise en place de la PPV sans distinction de priorité :

- ➔ Par accord de groupe ou d'entreprise selon les modalités d'un accord d'intéressement ;
- ➔ Par Décision unilatérale de l'employeur (DUE) et après information préalable du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe.

À la différence de l'ancienne PEPA, la PPV est un dispositif pérenne. Cela ne signifie aucunement que l'entreprise qui la met en place une fois est contrainte de la remettre en place tous les ans. Les entreprises ont donc la possibilité de la mettre en place pour une année donnée ou de la reconduire.

Dans le même sens, les entreprises pourront maintenir les mêmes conditions chaque année ou les modifier à chaque fois. Cela se matérialisera systématiquement par la conclusion d'un nouvel accord ou par la signature d'une nouvelle DUE.

4. Quelles modalités pour le versement de la PPV ?

Le versement est possible à compter du 1^{er} juillet 2022. La loi prévoit qu'elle pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

Les modalités de versement doivent être prévues dans l'acte instituant la prime (accord ou DUE).

Cela exclut donc la possibilité de verser plusieurs PPV au cours d'une même année. Il n'est possible que de fractionner son paiement, éventuellement.

Elle figurera sur le bulletin de paie sur une ligne distinguée (en raison de son régime social et fiscal) et fait l'objet d'une déclaration via la déclaration sociale nominative comme élément de rémunération.

ATTENTION : à l'instar de la PEPA, le PPV ne peut se substituer à aucun autre élément de rémunération obligatoire découlant du contrat de travail ou de la convention collective ou de la loi (augmentation du SMIC ou prime d'ancienneté par exemple).

Que se passe-t-il en cas de cumul d'une PEPA et d'une PPV sur l'année 2022 ?

La loi a prévu qu'en cas de cumul de la prime de partage de la valeur ouvrant droit à l'exonération fiscale avec la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (PEPA) qui a pu être versée jusqu'au 31 mars 2022, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

5. Et pour les Groupements d'Employeurs ?

Tout comme pour la PEPA, la situation des Groupements d'Employeurs (GE) n'est pas abordée dans le dispositif bien que celle des entreprises de travail temporaire le soit.

En pratique, il convient de distinguer selon que la prime est mise en place au niveau du GE ou lorsque c'est l'adhérent qui décide de son versement.

La prime est mise en place au niveau du GE

Lorsque le GE met en place la prime, la situation suit le régime de droit commun ci-dessus évoqué, selon les critères indiqués et tous les salariés du GE sont alors concernés (permanents et mis à disposition).

La prime est mise en place chez l'adhérent

Dans cette hypothèse, un préalable nous paraît indispensable à la sécurité juridique du GE : c'est l'établissement d'une DUE - ou d'un accord d'entreprise - au niveau du GE, lequel détermine et rappelle les conditions d'octroi pour chaque salarié mis à disposition bénéficiaire d'une PPV mise en œuvre par l'adhérent utilisateur.

En pareil cas, il sera nécessaire de réunir les conditions suivantes :

- ➔ L'adhérent doit informer le GE de la mise en place de la PPV au sein de sa structure ;
- ➔ Le salarié mis à disposition par le GE doit en bénéficier en vertu du principe d'égalité de traitement (article 1253-9 du Code du travail) et à condition qu'il soit bien mis à sa disposition au moment du versement de la prime, et bien entendu s'il est éligible à celle-ci (suivant les conditions légales et les critères posés par l'adhérent) ;
- ➔ Les exonérations sociales et fiscales ne seront alors applicables **qu'à condition que la DUE ou l'accord mettant en place la prime au sein de l'entreprise utilisatrice prévienne expressément que les salariés mis à disposition sont compris dans le champ d'application**. A défaut, le salarié aura droit à la prime (égalité de traitement) mais celle-ci sera assujettie en totalité aux cotisations sociales. Le coût de refacturation sera alors bien plus important (salaire).

Pour le GE, cela implique donc de s'assurer auprès de l'adhérent qu'il a bien prévu le cas des salariés mis à disposition dans sa DUE ou son accord, quitte à en demander la copie.

Certaines situations peuvent se produire pour lesquelles nous attirons votre attention.

A notre sens, et sous réserve d'avis contraire de l'URSSAF ou de la MSA, voici nos interprétations et observations :

L'adhérent verse une PPV. Le salarié du GE mis à sa disposition est éligible. Le GE doit-il verser une PPV à tous ses salariés ?

Non, le fait que la PPV soit versée à l'un des salariés mis à disposition n'oblige pas à verser la prime à tous les salariés du GE. En effet, la PPV est alors due en vertu du principe d'égalité de traitement de l'article L.1253-9 du Code du travail, lequel s'apprécie entre le salarié du Groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. Le fait que l'entreprise utilisatrice fasse le choix de verser une PPV ne crée pas d'autre obligation pour le GE que celle de verser la PPV au salarié mis à disposition et éligible à celle-ci.

L'adhérent souhaite verser 6 000 € / salarié car il bénéficie d'une exonération sur ce montant (il a un accord d'intéressement par exemple)

Si la DUE / accord de l'adhérent inclut bien les salariés mis à disposition, le GE passera la prime sur le bulletin de paie avec l'exonération sociale ainsi que l'exonération fiscale si le salarié en remplit les conditions.

L'adhérent verse 4 000 € / salarié mais n'est exonéré que sur la base de 3 000 €

Si la DUE / l'accord de l'adhérent inclut bien les salariés mis à disposition, le GE passera la prime sur le bulletin avec l'exonération jusqu'à 3 000 € et la fraction supplémentaire sera assujettie aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Le salarié est mutualisé entre plusieurs adhérents lesquels décident de verser une prime

Dans ce cas, chacune des entreprises utilisatrices attribuant la prime devrait être considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions prévues par le présent dispositif, comme un employeur distinct.

L'exonération s'appréciant ainsi en fonction de la situation propre à chaque adhérent, il semblerait admis qu'un salarié perçoive plusieurs PPV exonérées et ce, même si le montant total de toutes les primes perçues excédait les seuils fixés.

De plus, si le GE décidait de verser une PPV à ses salariés, il serait tenu aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises, soit dans la limite de 3 000 € pour bénéficier de l'exonération (ou 6 000 € selon les cas). Cela signifierait donc que le salarié pourrait même bénéficier de cette PPV en plus de celles versées chez les adhérents utilisateurs.

Ces interprétations restent toutefois établies par analogie aux dispositions applicables à l'intérim et à la PEPA, sous réserve de l'appréciation d'un contrôleur URSSAF / MSA ou d'un juge en cas de contentieux.

Une interrogation subsiste quant à l'exonération fiscale. En effet, l'exonération d'impôt est garantie jusqu'à 6 000 € en cas de cumul d'une PEPA et d'une PPV sur l'année 2022. On peut donc naturellement s'interroger sur les conséquences en matière d'impôt sur le revenu lors d'un cumul de PPV supérieur à 6 000 € pour un même salarié (bénéficiaire auprès de plusieurs adhérents utilisateurs).

Le CRGE se mobilise actuellement pour obtenir ces précisions auprès de l'URSSAF, de la MSA mais aussi de l'Administration fiscale.

Sachez qu'en cas de contrôle social ou fiscal, les éléments seront vérifiés. Si l'intégration des salariés mis à disposition s'avérait finalement manquante dans l'acte de l'adhérent, un redressement pourrait être opéré et c'est le GE seul, en tant qu'employeur juridique, qui en supporterait le coût.

Il nous apparaît en conséquence indispensable de sensibiliser les adhérents sur ce point afin qu'ils intègrent bien les salariés mis à disposition dans leur DUE ou accord d'entreprise.