

Exonération sur la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

URSSAF

Présentation du dispositif

Depuis le 1er juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, les entreprises qui souhaitent verser à leurs salariés une Prime de Partage de la Valeur (PPV) peuvent bénéficier d'exonération sur l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Cette nouvelle Prime de Partage de la Valeur (PPV) remplace la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) ou dite "prime Macron".

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

— Entreprises éligibles

Les employeurs susceptibles de verser la Prime de Partage de la Valeur (PPV) sont :

- l'ensemble des employeurs de droit privé, quel que soit leur effectif et leur statut (société, artisans-commerçants indépendant, professions libérales, exploitants agricoles), les mutuelles, les associations ou les fondations, les syndicats, etc,
- les établissements publics à caractère industriel et commercial,
- les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé,
- les entreprises de travail temporaire, aux salariés intérimaires lorsque l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition verse une prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice),
- les établissements ou services d'aide par le travail (Esat) pour les primes versées aux travailleurs en situation de handicap sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

— Salariés éligibles

La prime peut être versée :

- aux salariés (ou les agents publics s'il s'agit d'un EPIC ou d'un EPA) liés à l'entreprise ou à l'établissement public par un contrat de travail à la date de son versement. Il pourra donc s'agir de salariés en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel, de titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, etc,
- aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, aux travailleurs handicapés s'ils sont liés à un établissement ou service d'aide par le travail (Esat) par un contrat de soutien et d'aide par le travail et si l'ensemble des travailleurs handicapés liés à l'Esat est concerné par le versement de la prime exceptionnelle,
- aux salariés intérimaires, lorsque l'entreprise utilisatrice attribue à ses salariés, la prime exceptionnelle, elle en informe l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont dépend le salarié mis à disposition. L'ETT verse la prime

selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice. Le salarié doit être mis à disposition de l'entreprise utilisatrice au moment du versement de la prime. Toutes les autres conditions relatives à l'exonération de la prime doivent être remplies.

— Critères d'éligibilité

A noter

La décision de verser une prime, et la fixation de son montant, peuvent relever :

- soit d'un accord d'entreprise ou de groupe (convention ou accord collectif de travail ; accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; accord conclu au sein du comité social et économique ; ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur),
- soit d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), qui en informe au préalable, le comité social et économique.

Elle peut être versée en une ou plusieurs fois (dans la limite d'une fois par trimestre).

Le montant de la prime peut être uniforme (le même montant pour tous les bénéficiaires) ou peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des seuls critères suivants :

- la rémunération,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- le niveau de classification,
- la durée effective de travail pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail telles que déterminées pour le coefficient de la réduction générale.

Les congés maternité, paternité, accueil, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime. Ces congés ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant de la prime.

Quelles sont les particularités ?

— Critères d'inéligibilité

La prime ne peut se substituer à un autre élément de rémunération (13e mois, prime de Noël, augmentation de salaire, etc...).

Montant de l'aide

De quel type d'aide s'agit-il ?

Pour les Primes de Partage de la Valeur (PPV) versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la portée de l'exonération de cotisations et contributions sociales est conditionnée par le montant de rémunération du salarié.

Du côté des entreprises

Pour bénéficier du dispositif d'exonération, l'entreprise doit respecter la condition de la rémunération mensuelle du salarié bénéficiaire qui doit être $< 3 \times$ le montant du SMIC, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

La PPV est exonérée dans la limite :

- de 3 000 € par an et par salarié, cette prime est exonérée de toutes cotisations sociales pour l'employeur (sécurité sociale, retraite, assurance chômage, solidarité autonomie, taxe sur les salaires, etc.),
- de 6 000 € lorsque la prime est versée par les associations ou fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ou par un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) aux travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail,
- de 6 000 € par an et par salarié, cette prime peut également être libre de toutes cotisations (parts salariale et patronale) pour les employeurs qui mettent en œuvre :
 - un dispositif d'intéressement alors même qu'ils sont déjà soumis à l'obligation de mise en place de la participation,
 - un dispositif d'intéressement ou de participation alors même qu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Les dispositifs d'intéressement ou de participation doivent être mis en œuvre à la date de versement de la prime ou être conclus au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

Du côté des salariés

Jusqu'à 3 000 € par an et par salarié, cette prime est exonérée de toutes cotisations sociales pour le salarié (sécurité sociale, retraite). De plus, les salariés gagnant jusqu'à 3 x fois le Smic bénéficieront en plus d'une exonération d'impôt sur le revenu.

En cas de cumul de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) 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 €.

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) en 2024

A partir du 1er janvier 2024, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) s'appliquera toujours à tous les salariés et continuera d'être exonérée de cotisations sociales dans les mêmes limites de montant (3 000 ou 6 000 €) mais l'exonération d'impôt sur le revenu sera supprimée.

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

Les modalités de déclaration

Le code type de personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

Le versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) doit obligatoirement apparaître sur une ligne – si possible spécifique en raison des exonérations associées – du bulletin de paie du (ou des) mois du versement.

Bien qu'elle ne soit pas soumise à cotisations et contributions sociales lorsqu'elle est versée, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) constitue un élément de rémunération et doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration par l'employeur (renseignements sur le site de l'Urssaf).

Organisme

URSSAF

- **Accès aux contacts locaux**

Web : [www.urssaf.fr/...](http://www.urssaf.fr/)

Source et références légales

Références légales

LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.