


Version en vigueur au 10/10/2022

Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

La présente instruction apporte des précisions quant aux modalités d'application de l'exonération de cotisations et, dans certaines conditions, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

 Textes de référence : [Article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#), [Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#), [Article L. 137-15 du code de la sécurité sociale](#) et [Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#)

L'article 1er de la loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat crée un nouveau dispositif de prime exonérée sur le modèle des dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat précédents. Ce dispositif est applicable aux primes versées par les employeurs à compter du 1er juillet 2022.

Les employeurs peuvent verser sans condition une prime de partage de la valeur d'un montant de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social lorsqu'elle est versée entre le 1er juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC ;
- Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS et au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables) lorsqu'elle est versée à compter du 1er juillet 2022 aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC et à compter du 1er janvier 2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération. Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.

Il convient de noter qu'à la différence des primes exceptionnelles déjà autorisées par la loi, la nouvelle prime de partage de la valeur est incluse dans le RFR des bénéficiaires et prise en compte dans les bases ressources pour le calcul des prestations sociales.

La présente instruction apporte, sous la forme d'un questions-réponses annexé, des précisions sur les conditions d'attribution et de versement de cette nouvelle prime. Elle intègre certaines des précisions apportées par l'instruction n° DSS/5B/2021/187 du 19 août 2021 s'agissant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui pouvait être versée jusqu'au 31 mars 2022. Le cas échéant, il est important que les questionnements qui ne trouveraient pas de réponses dans la présente instruction puissent être relayés rapidement vers mes services.

Sauf mention contraire, le terme de salarié s'entend dans la présente instruction à la fois des salariés et des agents de droit public.

1. Conditions d'exonération de la prime

1.1 Quelles sont les cotisations, contributions et taxes bénéficiant de l'exonération appliquée au dispositif sans limitation de durée ?

L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :

- cotisations (employeurs et salariés) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;
- cotisation d'assurance maladie prévue au L. 131-9 du code de la sécurité sociale ;
- contribution solidarité autonomie ;
- contribution de versement mobilité ;
- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au FNAL ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur.

Lorsqu'elle est versée dans les conditions mentionnées à la section 7, la prime de partage de la valeur bénéficie par ailleurs de l'exonération des prélèvements suivants :

- contribution sociale généralisée (CSG) avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- impôt sur le revenu ;
- taxe sur les salaires ;
- forfait social.

1.2 A quels prélèvements est assujettie la prime ?

Sauf lorsqu'elle est versée dans les conditions mentionnées à la section 7, la prime de partage de la valeur est assujettie aux prélèvements suivants :

- contribution sociale généralisée (CSG) avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- impôt sur le revenu ;
- taxe sur les salaires ;
- forfait social, le cas échéant (au taux de 20 % applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés) ;

En outre, la prime est assujettie, le cas échéant, à la contribution sociale spécifique mahoraise.

2. Champ d'application – éligibilité à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur

Rappel : bénéficie de l'exonération la prime de partage de la valeur attribuée à leurs salariés et agents publics par les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail.

2.1 Les employeurs éligibles ont-ils l'obligation de verser la prime prévue par la loi ?

NON. Chaque employeur peut décider d'attribuer ou ne pas attribuer une prime éligible à l'exonération. Dès lors qu'il a décidé de le faire, pour que cette prime soit éligible à l'exonération prévue par la loi, l'employeur doit respecter les conditions fixées par la loi.

2.2 Quels employeurs peuvent verser une prime éligible à exonération ?

Peuvent bénéficier de l'exonération les primes versées par les employeurs de droit privé (entreprises, associations ...), les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Les primes versées par les ESAT aux travailleurs handicapés sont également éligibles à l'exonération dans les conditions définies en réponse à la question 2.6.

2.3 Quels salariés et agents publics sont éligibles à l'exonération de cotisations sociales ?

L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail est éligible à l'exonération de cotisations sociales. L'ensemble des fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs de droit privé et de droit public concernés dans les conditions données en réponse à la question 2.2 sont également éligibles à l'exonération.

2.4 Dans les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs quels sont les salariés/agents éligibles à l'exonération ?

L'ensemble des personnels de l'établissement sont éligibles quel que soit leur statut (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires ...).

2.5 La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?

OUI, par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond. En effet, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau.

Il ne peut cependant ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère.

2.6 Quelles sont les conditions particulières d'attribution de la prime dans les ESAT ?

Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'ESAT. Elle peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés, explicités au point 3.3.

2.7 Le versement d'une prime de partage de la valeur peut-il être conditionné à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?

NON. Les salariés et agents publics éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail ou relevant de l'établissement public soit à la date de versement de la prime, cette date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date déclarée dans la rubrique S21 G00.50.001 de la DSN), soit à la date de dépôt auprès de la DDETS de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime de partage de la valeur ou à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen (voir la réponse donnée à la question 5.1).

L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées supra.

2.8 La prime doit-elle être versée aux apprentis ?

OUI. Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail à la date retenue par l'accord ou la décision unilatérale en application de la réponse à la question 2.7 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2.9 La prime peut-elle être versée aux stagiaires ?

NON. Les stagiaires, même s'ils reçoivent une gratification, ne peuvent bénéficier d'une prime ouvrant droit à l'exonération.

2.10 La prime doit-elle être versée aux mandataires sociaux ?

Si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise et ce versement ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. S'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.

2.11 Les intérimaires en mission peuvent-ils bénéficier de la prime de partage de la valeur versée aux salariés permanents par l'entreprise utilisatrice ?

OUI. Les salariés intérimaires peuvent bénéficier de la prime de partage de la valeur. Ils doivent en bénéficier, le cas échéant, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (EU).

Ainsi, lorsqu'elle verse la prime à ses salariés, l'EU devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) concernée la décision unilatérale ou l'accord prévoyant l'attribution de la prime, l'identité des salariés intérimaires concernés ainsi que le montant de la prime pour chacun d'eux afin que celle-ci puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés. L'EU doit également communiquer à l'ETT la date de versement de la prime à ses propres salariés permanents (entendue comme la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN). L'ETT devra alors informer sans délai le comité social et économique, s'il existe, de l'attribution de cette prime. Cette prime ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

La condition de présence définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'apprécie au niveau de l'EU. Ainsi, tout salarié intérimaire présent dans l'EU au moment où la prime est versée aux salariés permanents de l'EU ou au moment du dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur est éligible à l'exonération. Toutefois, il est admis que la prime puisse être versée de manière décalée par l'ETT par rapport à l'EU et ce même après le 31 décembre 2023. Le versement doit cependant être effectué avant le 29 février 2024 pour ouvrir droit aux exonérations.

Lorsqu'une prime est attribuée à un même salarié par plusieurs EU ou par une ou plusieurs EU et par l'ETT, chacune des entreprises ayant attribué la prime est considérée, pour l'appréciation du respect des conditions d'attributions prévues par le présent dispositif, comme un employeur distinct.

2.12 L'ETT dont une partie de ses salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par une entreprise utilisatrice doit-elle verser une prime à ses autres salariés intérimaires ?

L'ETT dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d'une prime versée par une EU ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d'autres EU, si elle ne verse pas de prime à ses salariés permanents (question 2.13).

2.13 L'ETT qui verse une prime exonérée à ses salariés permanents doit-elle également la verser aux intérimaires en mission dans une entreprise utilisatrice ?

Si l'ETT verse une prime à ses salariés permanents en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises. Ainsi, elle doit également en faire bénéficier ses salariés intérimaires. L'ETT peut, si elle le souhaite, moduler le montant de la prime versée à l'ensemble de ses salariés en application des critères rappelés au point 3.3.

2.14 La prime et l'exonération sont-elles applicables pour les employeurs établis en outre-mer ?

OUI. L'exonération des primes est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. La loi la rend également applicable à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les cotisations et contributions exonérées s'entendant dans ces territoires des cotisations et contributions applicables localement.

3. Détermination du montant de la prime

Rappel : Le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 3 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération de cotisations sociales. Cette limite est portée à 6 000 euros pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation,
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

La loi prévoit les critères de modulation de ce montant selon les salariés bénéficiaires.

3.1 Dans quelle limite la prime est-elle exonérée ?

La prime de partage de la valeur fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales dans les conditions précisées aux réponses aux questions 1.1, 7.1 et 7.2 dans la limite de 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en œuvre à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

3.2 La prime versée peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur aux limites d'exonération prévues par la loi ?

OUI. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne bénéficie des exonérations prévues aux 1.1,7.1 et 7.2 que dans la limite de 3 000 € pour toutes les entreprises ou dans la limite de 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord de participation volontaire ou d'intéressement dans les conditions figurant en réponse à la question 3.1. La partie de la prime qui excède la limite applicable est assujettie aux cotisations et contributions sociales.

3.3 Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?

OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Les congés maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

3.4 Le montant de la prime peut-il être différencié en fonction de la présence du salarié dans l'entreprise ?

OUI. Le montant de la prime peut être modulé en fonction de la présence du salarié appréciée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale. La prime due aux salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence.

3.5 Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?

OUI. La prime peut être modulée en cumulant les critères mentionnés en réponse à la question 3.3 (rémunération, niveau de classification, ancienneté, durée de présence effective, durée de travail).

3.6 Un même employeur peut-il attribuer des montants de prime différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?

OUI, dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adopté au niveau de l'entreprise le prévoit ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement.

3.7 Un employeur peut-il réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise ?

OUI, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise. Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements.

Les établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.

3.8 La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations sociales ?

NON. La prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives comme la réduction générale de cotisations sociales. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations. La prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des exonérations applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail.

3.9 La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul d'éléments de rémunération, telles que les indemnités de fin de contrat ?

NON. La prime n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. La prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

A noter toutefois, que la prime peut entrer en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement. En effet, en application de la jurisprudence si la prime est non-récurrente (c'est-à-dire versée de manière aléatoire d'une année sur l'autre), elle n'est pas prise en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Par contre, si la prime est versée de manière récurrente et régulière (ex : tous les ans), elle doit être intégrée à l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement.

4. Plafond de 6 000 € - Conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire

Rappel : Le plafond d'exonération est porté à 6 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire à la date de versement de la prime ou ayant conclu un accord au titre du même exercice que celui du versement de cette prime

4.1 Quels employeurs peuvent bénéficier d'une exonération dans la limite de 6 000 € au titre de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire ?

Tout employeur peut verser une prime de partage de la valeur éligible à l'exonération dans une limite de 6 000 € à la condition qu'il ait valablement mis en œuvre ou conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

- un accord d'intéressement ou de participation volontaire s'il n'est pas soumis à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement s'il est soumis à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

L'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit être déposé dans les délais impartis par le code du travail.

4.2 Quels sont les employeurs ayant l'obligation de mettre en place un accord de participation ?

En application de l'article L. 3322-2 du code du travail, toute entreprise ou unité économique et sociale employant habituellement au moins 50 salariés est obligatoirement soumise à la participation, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique.

L'effectif à prendre en compte pour le franchissement du seuil est calculé selon les modalités définies à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'effectif salarié annuel de l'employeur, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

L'entreprise a l'obligation de mettre en place un accord de participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles après le franchissement du seuil de 50 salariés.

L'article L. 3322-3 du code du travail précise que lorsque l'effectif d'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement atteint ou excède le seuil de cinquante salariés, les obligations relatives aux règles d'assujettissement à la participation ne s'appliquent qu'à compter du troisième exercice clos après le franchissement de ce seuil, si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Enfin, s'agissant des personnes publiques, le décret n° 87-948 du 26 novembre 1987 détermine la liste et les conditions dans lesquelles celles-ci sont soumises à la participation.

Néanmoins sont assujettis de plein droit à la participation les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, s'ils ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés.

4.3 Quels employeurs peuvent mettre en place un accord d'intéressement ?

En application de l'article L. 3311-1 du code du travail, l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé peuvent instituer un dispositif d'intéressement à destination des salariés.

4.4 Quels employeurs peuvent mettre en place un accord de participation à titre volontaire ?

Les employeurs pouvant mettre en place un accord de participation à titre volontaire sont les suivants :

- toute entreprise ou unité économique et sociale de droit privé employant moins de 50 salariés ;

- toute société, groupements ou personnes morales dont plus de la moitié du capital est détenue, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, qui ne bénéficient pas de subventions d'exploitation, ne sont pas en situation de monopole et ne sont pas soumis à des prix réglementés employant moins de 50 salariés,
- ces mêmes entreprises employant 50 salariés et plus mais ne remplissant pas les conditions d'assujettissement à la participation mentionnées à la question 4.2 (moratoire de 5 ans sur la condition d'effectif et moratoire de 3 ans si un accord d'intéressement est en cours de validité).

4.5 L'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit-il avoir été préalablement conclu pour que la prime puisse être versée et exonérée dans la limite de 6 000 € ?

OUI. Pour bénéficier de l'exonération, l'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu avant le versement de la prime. Le dépôt de cet accord, qui doit intervenir dans les délais prévus par le code du travail pour bénéficier de l'exonération attachée à l'intéressement ou à la participation volontaire, peut quant à lui être réalisé postérieurement au versement de la prime.

4.6 Un employeur doit-il verser une prime d'intéressement ou de participation volontaire pour pouvoir attribuer une prime de partage de la valeur exonérée dans la limite de 6 000 € ?

NON. Pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 6 000 €, il n'est pas nécessaire qu'une prime d'intéressement ou de participation volontaire ait été versée aux salariés, les primes d'intéressement ou de participation volontaire étant déclenchées par la réalisation de conditions aléatoires prévues dans l'accord.

4.7 Dans l'hypothèse où, en conséquence du non-respect des dispositions légales relatives à l'intéressement ou à la participation volontaire, l'accord d'intéressement ou de participation volontaire serait remis en cause par les autorités compétentes, les sommes versées à ce titre seraient-elles requalifiées en salaire et l'exonération liée à la prime pourrait-elle être remise en cause ?

NON. La remise en cause a posteriori de l'accord d'intéressement ou de participation volontaire par les autorités compétentes n'a pas d'impact sur l'exonération de la prime de partage de la valeur.

4.8 Les primes de partage de la valeur peuvent-elles être neutralisées dans le calcul de l'intéressement ou de la participation volontaire si l'accord ne le prévoit pas ?

NON. L'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé.

Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas initialement la neutralisation du versement de la prime, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun.

Les accords ou les avenants d'intéressement conclus à partir de 2022 dans le délai imparti par l'article L. 3314-4 du code du travail peuvent toutefois prévoir une neutralisation de la prime de partage de la valeur dans le calcul de l'intéressement.

En revanche, les accords ou avenants aux accords de participation, qu'ils soient à titre volontaire ou non, qu'ils reposent sur une formule de calcul de droit commun ou dérogatoire, ne pourront en aucun cas neutraliser le versement de la prime.

4.9 Est-il possible de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement ou de participation volontaire ?

NON. Le supplément d'intéressement ou de participation volontaire, quand il a été mis en place, découle directement de l'application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise. Le fait de verser la prime sous forme de supplément d'intéressement ou de participation volontaire correspondrait à une substitution de la prime à d'autres éléments de rémunération que l'entreprise aurait dû verser, ce que l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat proscribit.

4.10 Quels employeurs peuvent bénéficier de l'exonération dans la limite de 6 000 € sans mettre en place un accord d'intéressement ou de participation volontaire ?

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ne sont pas en capacité juridique de conclure un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour leurs travailleurs handicapés liés à l'établissement par un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles. Toutefois, la loi les autorise à attribuer une prime de partage de la valeur exonérée dans la limite de 6 000 €. Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit être attribuée à l'ensemble des travailleurs handicapés qui dépendent de l'ESAT sans exception liée à la rémunération. Elle peut être modulée selon les mêmes critères que pour les salariés, explicités au point 3.3.

Les associations et fondations mentionnées au a et b du 1° de l'article 200 et au a et b du 1° de l'article 238 bis du code général des impôts ne sont quant à elles pas tenues à l'obligation de mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour bénéficier de l'exonération. Il s'agit des associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. L'ensemble des autres modalités de détermination du montant de la prime et de versement leur sont applicables. Ces employeurs peuvent donc bénéficier de l'exonération à hauteur de 6 000 €, sans satisfaire le critère présenté dans la présente section.

5. Conclusion des accords pour l'attribution de la prime

Rappel : le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale

5.1 Quelles sont les modalités de conclusion des accords ?

L'accord peut être conclu selon les modalités prévues au I de l'article L. 3312 5 du code du travail, c'est-à-dire :

- dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ;
- au sein du comité social et économique, par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. Cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote. Il faut au moins qu'une organisation syndicale représentative ou que plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le comité social et économique se joigne à l'employeur pour demander la ratification, si ces instances existent dans l'entreprise. Si l'ensemble des organisations syndicales et le comité social et économique s'opposent à la voie de la ratification, l'employeur ne peut pas la demander.

La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), qui doit consulter, avant le versement de la prime, le comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise.

5.2 Quelles sont les stipulations que doit contenir l'accord ? Quels sont les paramètres sur lesquels peut intervenir la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ?

La loi ne fait pas de distinction entre les stipulations devant être contenues dans l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur.


Ils doivent donc comporter :

- le montant de la prime ;
- la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise dans la limite des options prévues par la loi et explicitées en réponse à la question 2.7 ;
- le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond et les modalités de sa modulation selon les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi et rappelées en réponse à la question 3.3.

5.3 L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils avoir une durée supérieure à un an ou un exercice ?

OUI. Dans le cas où cet accord ou décision concerne la prime de partage de la valeur bénéficiant de l'exonération mentionnée en réponse à la question 4.1 (montant supérieur à 3 000 € dans la limite de 6 000 €), la condition d'un accord d'intéressement et/ou de participation produisant ses effets doit être remplie pendant toute la durée de cet accord ou décision.

5.4 L'accord de versement de la prime doit-il être déposé auprès des DDETS ?

OUI. L'accord de versement de la prime doit être déposé auprès des DDETS par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> )

En revanche, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer auprès des DDETS sa décision unilatérale instituant une prime de partage de la valeur

5.5 Quelles sont les conditions de consultation du CSE et d'information des salariés dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur ?

L'employeur peut accorder la prime sur la seule base d'une DUE. En cas de décision unilatérale, l'employeur consulte le comité social et économique selon les règles du droit commun (articles L. 2312-14 à L. 2312-16 du code du travail) avant le versement de la prime, s'il existe dans l'entreprise.

Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.

6. Versement et déclaration de la prime

6.1 La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs avances ?

OUI. La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.

6.2 La prime peut-elle être versée en plusieurs fois ?

OUI. L'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances sur l'année civile, dans la limite d'un versement par trimestre.

De plus, pour la prime bénéficiant de l'exonération mentionnée au point 7.1, ces échéances ne pourront être postérieures à la date fixée par la loi, soit le 31 décembre 2023, sous réserve des modalités prévues pour les primes versées par les ETT aux salariés intérimaires (voir les réponses aux questions 2.11 et 2.12).

6.3 Lorsqu'une prime est versée en plusieurs échéances, les critères d'attribution de la prime peuvent-ils être définis différemment pour chacune de ces échéances ?

NON. La prime peut être versée en plusieurs fois mais il s'agit d'une prime unique. Ainsi, l'accord ou la DUE devra définir les critères d'attribution en application de la réponse à la question 5.2 pour l'ensemble de la somme versée qui sera exonérée dans la limite de 3 000 €, ou 6 000 € si l'entreprise met en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire (voir la réponse à la question 4.1).

Aussi, la condition relative à la rémunération perçue par le salarié les douze mois précédant le versement de la prime s'apprécie à la date du premier versement annuel de la prime.

6.4 Les salariés embauchés postérieurement à la date retenue à la question 2.7 sont-ils éligibles aux versements effectués après leur embauche ?

Si un salarié est embauché postérieurement à la décision d'attribution, il n'est pas éligible aux versements effectués après son arrivée.

6.5 En cas de paiement fractionné de la prime, les salariés éligibles qui quittent l'entreprise avant le dernier versement de la prime sont-ils éligibles aux versements effectués après leur départ ?

Si un salarié quitte l'entreprise avant le(s) dernier(s) versement(s) prévu(s) par l'accord, dans la mesure où au moment de la mise en place de la prime il y était éligible, il bénéficie de l'intégralité de la prime. En conséquence, le reliquat de la prime doit être versé avec le solde de tout compte, l'employeur ayant la possibilité dans ce cas particulier de ne pas suivre la temporalité prévue par l'accord pour le versement des échéances pour les salariés présents dans l'entreprise.

6.6 Le versement de la prime de partage de la valeur doit-il figurer sur le bulletin de paie ?

OUI. Le code du travail prévoit l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la totalité de la rémunération du salarié. Le versement de la prime de partage de la valeur doit donc obligatoirement apparaître sur une ligne – si possible spécifique en raison des exonérations associées – du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.

6.7 La prime doit-elle être déclarée par l'employeur aux administrations sociales et fiscales ?

OUI. La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution et de son inclusion dans le revenu fiscal de référence.

La prime est à déclarer dans la DSN du mois, suivant les consignes transmises aux entreprises par les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales et présentées sur le site www.net-entreprises.fr.

6.8 La prime est-elle prise en compte pour le bénéfice de certaines prestations telle que la prime d'activité et être déclarée par le salarié ?

OUI. La prime doit être déclarée par les bénéficiaires pour le calcul du droit au revenu de solidarité active mentionnée à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, à l'allocation aux adultes handicapés mentionnée à l'article L. 821-1 du même code et à la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale.

7. Conditions d'exonération de la prime à compter du 1er juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC

7.1 A quelles conditions la prime peut-elle être exonérée de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu ?

La prime attribuée dans les conditions prévues par la loi peut être exonérée de CSG, de CRDS, et d'impôt sur le revenu lorsqu'elle satisfait deux conditions supplémentaires aux conditions précisées dans la section 2 :

- Elle est versée à compter du 1er juillet 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard ;
- Elle est versée aux salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC. Cette limite est ajustée à due proportion de la durée de travail dans les conditions définies en réponse à la question 7.4.

Toutefois, en cas de cumul par le salarié d'une prime temporaire en 2022 et de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue à l'article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

Le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu s'apprécie par salarié bénéficiaire.

7.2 La prime exonérée de CSG est-elle également exonérée de forfait social et de taxe sur les salaires ?

Oui, la prime exonérée de CSG est par conséquent exonérée de forfait social et de taxe sur les salaires puisque les assiettes de ces contributions sont liées.

7.3 Quelle valeur du SMIC faut-il prendre en compte pour apprécier le plafond de 3 SMIC ?

Le SMIC servant au calcul de ce plafond correspond au SMIC applicable durant les douze mois précédant le versement de la prime. Si celui-ci varie au cours des douze derniers mois, le seuil est obtenu en multipliant par trois la moyenne pondérée des différentes valeurs du SMIC applicables au cours de cette période.

Ainsi, la valeur pondérée du SMIC à retenir correspond à chacune des valeurs du SMIC applicable au cours de la période de référence résultant de la somme des produits de chacune des périodes écoulées et du montant du SMIC applicable durant cette période.

Exemple :

pour une PPV versée le 28 septembre 2022, il convient de prendre en compte la valeur du SMIC applicable pour la période de septembre 2021 à août 2022, soit :

- SMIC mensuel brut du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021 = 1554,58 €
- SMIC mensuel brut du 1er octobre 2021 au 31 décembre 2021 = 1589,47 €
- SMIC mensuel brut du 1er janvier 2022 au 30 avril 2022 = 1603,12 €
- SMIC mensuel brut du 1er mai 2022 au 31 juillet 2022 = 1645,58 €
- SMIC mensuel brut en vigueur depuis le 1er août 2022 = 1678,95 €

Dans le cas d'un salarié à temps plein travaillant 35 heures par semaine et dont les seules absences sont liées aux congés payés, la limite des 3 SMIC sur l'année est donc déterminée ainsi:

$$3 \times ((1 \times 1554,58 \text{ €}) + (3 \times 1589,47 \text{ €}) + (4 \times 1603,12 \text{ €}) + (3 \times 1645,58 \text{ €}) + (1 \times 1678,95 \text{ €})) = 58\,053,48 \text{ €}.$$

7.4 Comment doit être calculée la limite de rémunération de 3 SMIC ouvrant droit à l'exonération de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu ?

La rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission.

Pour correspondre à la durée de travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence de chaque salarié selon les modalités prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 qui sont applicables pour le calcul des exonérations sociales. Pour les salariés mentionnés au 1°, 2° et 3° du IV de l'article L. 241-13, l'appréciation du plafond de rémunération de 3 SMIC s'effectue selon les modalités prévues à l'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Il convient d'apprécier la rémunération perçue par le salarié les 12 mois précédant celui du versement de la prime. Si cette période porte sur deux années civiles, il convient alors de prendre en compte la rémunération perçue au cours de chacune des deux années, à due proportion.

Toutefois, le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit. Il ne peut donc donner lieu à une majoration au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées.

En cas de versement en plusieurs fois, la limite devra s'apprécier à la date du premier versement.

Par tolérance, lorsque le franchissement du plafond de rémunération de 3 SMIC annuels résulte du versement, postérieur à la décision d'attribution de la prime, d'éléments de rémunération dont le montant ne pouvait être pris en compte lors de cette décision d'attribution, le plafond sera considéré comme respecté.

7.5 La prime ou le solde de cette prime versés aux salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC après le 31 décembre 2023 bénéficient-ils de l'exonération de CSG, de CRDS, de taxe sur les salaires et d'impôt sur le revenu ?

NON. La date du 31 décembre 2023 est impérative, sauf dans le cas des salariés intérimaires dans les conditions définies en réponse à la question 2.11. À cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée.

Cette date s'impose à l'ensemble des employeurs, y compris ceux ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due.

7.6 Une entreprise qui verse à la fois une prime aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC et une prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC peut-elle bénéficier des exonérations ?

OUI. Pour tous les salariés, la prime versée bénéficie, à compter du 1er juillet 2022, des exonérations précisées au 1. Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC la prime pourra bénéficier de l'exonération dans les conditions prévues au 7.1.

8. Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération

Rappel : le bénéfice de l'exonération est conditionné par la loi au respect de l'ensemble des conditions d'attribution

8.1 Quelles sont les conséquences en cas de non-respect de l'une ou de plusieurs des conditions d'attribution de la prime ?

Le bénéfice de l'exonération est conditionné pour l'employeur au respect de l'ensemble des conditions d'attribution.

Toutefois, en cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, les employeurs seront invités dans un premier temps à régulariser cette situation.

En outre, à défaut, le redressement pourra être opéré dans des conditions similaires à celles applicables pour le contrôle de l'application des règles liées au caractère obligatoire et collectif des systèmes de garanties de protection sociale complémentaire fixées à l'article L. 133-4-8 du code de la sécurité sociale autorisant à réduire le redressement à proportion des seules erreurs commises.

Ainsi, en pratique, le redressement sera réduit à hauteur des cotisations et contributions sociales dues sur les seules sommes faisant défaut ou excédant les conditions et limites prévues par la loi.

- Les sommes faisant défaut pourront être calculées en fonction du montant moyen de prime attribué et du nombre de salariés omis ou, lorsque la modulation n'était pas autorisée, en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées défini par l'employeur.

- Les sommes en excédent correspondront notamment aux sommes exonérées versées à des salariés dont la rémunération excéderait le plafond défini dans l'entreprise ou attribués en substitution à d'autres éléments de rémunération.

Par ailleurs, en cas d'exonération par l'employeur des primes excédant le plafond de 3 000 € ou 6 000 € par salarié, seule la part excédant cette limite sera assujettie dans les conditions de droit commun.

Pour les entreprises, autres que celles mentionnées à la question 4.10, ayant versé une prime de plus de 3 000 € sans remplir l'une des conditions mentionnées au point 4, seule la part de la prime excédant 3 000 € sera réintégrée dans l'assiette des cotisations et des contributions sociales et, le cas échéant, à l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Mis à jour le 10/10/2022