

ISSN 1769 - 4000

N° 3 - SOCIAL n° 3

Sur www.fntp.fr le 18 janvier 2024 – [Abonnez-vous](#)

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

L'essentiel

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023.

Ce bulletin d'information intègre la mise à jour des questions/réponses du BOSS en date du 1^{er} janvier 2024 qui a notamment apporté des précisions pratiques notamment sur l'appréciation de l'effectif de 50 salariés et le franchissement du seuil à la hausse ou encore la possibilité de verser deux PPV par an.

Pour rappel, l'article 9 de la loi précitée modifie sur trois points le régime juridique de la prime de partage de la valeur fixé par l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Depuis le 1^{er} décembre 2023, l'employeur a la possibilité de verser deux primes de partage de la valeur par année civile, en un ou plusieurs versements.

Sur ce point, le BOSS précise que l'employeur qui décide d'attribuer deux primes au cours de l'année civile doit conclure un accord ou prendre une décision unilatérale pour chaque prime.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la loi prolonge le régime social et fiscal de faveur prévu par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 pour les primes versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026. Ainsi, les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026 à des salariés ayant une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC, seront exonérées de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 3000 € par bénéficiaire et par année civile, et jusqu'à 6000 € pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Elles seront également exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG CRDS dans les mêmes conditions.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le régime renforcé d'exonération a pris fin le 31 décembre 2023. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2024, les PPV distribuées aux salariés dans les entreprises de 50 salariés et plus sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu, à la CSG (après abattement de 1,75 % pour frais professionnel), à la CRDS et à la taxe sur les salaires.

Enfin, tout ou partie des primes de partage de la valeur pourront être affectées, par les salariés bénéficiaires d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, à la réalisation de ce plan.

A cet effet, le BOSS précise qu'un décret d'application est nécessaire pour permettre le versement de la PPV sur ces plans. La mesure n'est donc pour l'instant pas applicable dans l'attente de la publication de ce décret.

La présente publication détaille le dispositif et propose en annexe un modèle de décision unilatérale.

A noter ! Une jurisprudence rendue par la Cour de cassation le 19 avril 2023, offrant un éclairage sur l'articulation entre le congé de reclassement et l'appréciation du critère de modulation de la prime liée à la durée de présence effective, a été intégrée dans ce bulletin d'information.

A noter ! Les autres mesures prévues par la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise feront l'objet d'une publication à venir.

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](#).

[Fiche URSSAF](#) : « Le point sur la prime de partage de la valeur ».

Article 9 de la [loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise](#)

[Fiche pratique](#) du Ministère du travail.

[Fiche consigne 2592](#) : modalités déclaratives de la PPV, publiée par [net-entreprises.fr](#).

[Protection pouvoir d'achat - Boss.gouv.fr](#)

[Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n°21-23.092](#)

Table des matières

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRIME	3
Qui peut en bénéficier ?	3
Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail	3
... et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice.....	4
Combien de primes l'entreprise peut-elle verser par année civile ?	5
Quel en est le montant ?	5
Aucun montant minimum ou maximum n'est imposé	5
Le montant est modulable en fonction de certains critères	5
.....	6
Le montant peut varier selon les établissements de l'entreprise	6
Respect du principe de non-substitution.....	7
Non-prise en compte de la prime dans certains calculs.....	7
Quand doit-elle être versée ?	7
Comment la mettre en place ?	8
Quel est le contenu de l'accord ou de la décision unilatérale ?	8
Quelle est la durée de l'accord ou de la décision unilatérale ?	8
Où déposer l'accord ?	8
La décision unilatérale doit-elle être déposée ?	8
RÉGIME FISCAL ET SOCIAL	9
Montant maximal exonéré	9
Primes versées à compter du 1er janvier 2024	10

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés	10
Dans les entreprises de moins de 50 salariés	10
Primes versées du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026	10
Comment calculer le plafond de 3 SMIC ?	11
Quelle est la rémunération à comparer au plafond ?	11
Bénéficiaires dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC	12
Bénéficiaires dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 SMIC	13
Primes versées à partir du 1er janvier 2027	13
Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à exonération (question 10.1)	13
Tableaux récapitulatifs	14
.....	14
Pour les entreprises d'au moins 50 salariés	14
Pour les entreprises de moins de 50 salariés	15
POSSIBILITE D'AFFECTER LA PRIME A UN PLAN D'EPARGNE	15
FORMALITÉS DÉCLARATIVES	16
Déclaration à l'URSSAF	16
Déclaration en DSN (déclaration sociale nominative)	17
Mention sur le bulletin de paie	17
ANNEXE - MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE	19

CARACTÉRISTIQUES DE LA PRIME

Qui peut en bénéficier ?

Pour bénéficier des exonérations, la prime doit être attribuée **aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires** mis à disposition à la date :

- **de versement de la prime.** Cette date est 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) ([question 2.8](#)) ;
- **de dépôt de l'accord auprès de la DDETS ;**
- **de la signature de la décision unilatérale.**

ATTENTION ! L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence dans l'entreprise des salariés qui est retenue parmi les options mentionnées ci-dessus ([question 2.8](#)).

La prime peut néanmoins être attribuée seulement aux salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé dans l'accord collectif ou la décision unilatérale (cf. *infra*). L'employeur ne peut en revanche 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 ([question 2.6](#)).

Les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail

Le tableau récapitulatif ci-dessus énumère de façon non exhaustive les cas pouvant se présenter :

BÉNÉFICIAIRES <i>(liste non exhaustive)</i>	ATTRIBUTION DE LA PRIME		COMMENTAIRES
	OUI	NON	
CDI	✓		
CDD	✓		
Apprentis	✓		Ce point est confirmé dans le questions-réponses qui indique que 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 doivent bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés (question 2.9).
Contrats de professionnalisation	✓		
Stagiaires		✗	Rien n'interdit à l'employeur de leur verser la prime mais, dans ce cas, elle ne bénéficiera pas des exonérations légales (question 2.10).
Mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail	✓		Ce point est confirmé dans le questions-réponses qui indique que 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 (question 2.11).
Mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail		✗	Rien n'interdit à l'employeur de leur verser la prime mais, dans ce cas, elle ne bénéficiera pas des exonérations légales (question 2.11).

... et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice

Les intérimaires doivent bénéficier de la prime dès lors qu'ils sont mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (l'EU, c'est-à-dire l'entreprise de Travaux Publics) à la date de son versement ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

Quelles démarches l'EU doit-elle accomplir ?

En pratique, l'EU informe **sans délai** l'entreprise de travail temporaire (l'ETT, c'est-à-dire l'agence d'intérim) dont relève l'intérimaire qu'elle attribue la prime à ses salariés.

Le questions-réponses ([question 2.12](#)) précise qu'à cette occasion, l'EU doit communiquer à l'ETT :

- la décision unilatérale ou l'accord prévoyant l'attribution de la prime ;
- l'identité des salariés intérimaires concernés ;
- le montant de la prime pour chacun des intérimaires concernés ;
- 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).

Comment apprécier la condition de présence ?

La condition de présence définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur (cf. *supra*) 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 la signature de la décision unilatérale de l'employeur est éligible à l'exonération ([question 2.12](#)). Les questions-réponses précise toutefois que la prime peut 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.

Que faire lorsqu'une prime est attribuée par plusieurs EU ?

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 ([question 2.12](#)).

Qui verse la prime aux intérimaires ?

L'ETT - et non l'EU - verse la prime aux intérimaires, dans les mêmes conditions et modalités que celles fixées par l'EU dans son accord ou sa décision unilatérale.

Attention ! Dans sa mise à jour du 1er janvier 2024, le BOSS précise que pour les salariés des groupements employeurs mis à disposition d'entreprises utilisatrices, la prime de partage de la valeur est versée selon les mêmes modalités spécifiques que pour les salariés des ETT ([question 2.15](#) mise à jour le 1er janvier 2024).

Combien de primes l'entreprise peut-elle verser par année civile ?

La loi du 29 novembre 2023 permet aux entreprises de verser deux primes de partage de la valeur par année civile et par bénéficiaire.

Les deux primes peuvent être versées en un ou plusieurs versements, dans la limite d'un versement par trimestre.

Ainsi, chaque année, l'entreprise peut désormais attribuer une deuxième prime, selon des modalités qui diffèrent de la première : critère de modulation différents, montant différent, salariés bénéficiaires différents, etc.

Quel en est le montant ?

Aucun montant minimum ou maximum n'est imposé

L'entreprise est libre de déterminer le montant de la prime.

Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une exonération que dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile ou 6 000 € dans des cas strictement définis (cf. *infra*).

En d'autres termes, rien n'interdit de verser une prime supérieure à ces montants mais, dans ce cas, la partie excédentaire sera assujettie à cotisations, contributions, impôts et taxes ([question 3.2](#)).

Exemple : pour une prime de 3 500 €, 3 000 € seront exonérés de cotisations et 500 € seront assujettis.

Le montant est modulable en fonction de certains critères

Quels sont ces critères ?

Le montant de la prime **peut être uniforme** (le même montant pour tous les bénéficiaires) **ou varier entre les bénéficiaires** en fonction de **5 critères** qui peuvent être cumulés **entre eux** ([question.3.5](#)) :

1. La rémunération.

2. **Le niveau de classification.**
3. **L'ancienneté dans l'entreprise.**
4. **La durée de travail prévue au contrat de travail.**
5. **La durée de présence effective pendant l'année écoulée** ; étant précisé que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants (listés au [chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail](#)) sont assimilés à des périodes de présence effective pour l'attribution de la prime. Ils ne peuvent donc être pris en compte pour réduire le montant de la prime pour les salariés qui en ont bénéficié.

Nouveauté ! La loi du 16 août 2022 introduit un nouveau critère, celui de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette liste est-elle exhaustive ?

Oui. L'employeur ne peut donc pas en ajouter d'autres.

Comment apprécier ces critères ?

Le BOSS précise que le critère de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat, s'apprécie sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime. Le critère de niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime. ([question 3.3 mise à jour au 1er janvier 2024](#)).

Le critère relatif à la présence du salarié dans l'entreprise peut s'apprécier au choix :

- Soit en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise
- Soit 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 ([question 3.4](#)).

ATTENTION ! Il convient d'être vigilant quant à l'application du critère d'ancienneté. Dans sa mise à jour du 1er janvier 2024, le BOSS précise par le biais d'un exemple qu'il ne peut pas conduire à des écarts de montant de prime disproportionnés avant combinaison avec d'autres critères de modulation comme le critère de présence. A défaut, selon le BOSS, l'intention du législateur n'est pas respectée et la prime ne bénéficie pas de l'exonération ([question 3.3](#)).

ATTENTION ! Une jurisprudence du 19 avril 2023 précise qu'en cas de **congé de reclassement** faisant suite à un licenciement pour motif économique, seule la période de préavis, non exécutée, est prise en compte pour apprécier le critère de la durée de présence effective ; le congé de reclassement n'étant pas légalement assimilé à du temps de travail effectif, la période au-delà du préavis n'est pas prise en compte pour apprécier le critère de la durée de présence.

Cette solution a été rendue sous l'empire des règles relatives à la PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) mais est, selon nous, transposable à la PPV (prime de partage de la valeur).

Le montant peut varier selon les établissements de l'entreprise

Le montant de la prime peut être différent selon l'établissement dont relèvent les salariés, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale adoptée au niveau de l'entreprise le prévoit ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement ([question 3.6](#)).

L'employeur n'est d'ailleurs pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise. Il peut l'attribuer à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, les établissements éligibles doivent être mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement ([question 3.7](#)).

Respect du principe de non-substitution

La prime ne doit pas se substituer :

- À aucun des **éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale** versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.
- À des **augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial**, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement

Exemples : prime de 13^{ème} mois, prime de Noël ou toute autre prime versée obligatoirement ou habituellement par l'employeur, supplément d'intéressement ou de participation volontaire (question 4.9), etc.

Non-prise en compte de la prime dans certains calculs

La prime n'entre pas 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 (question 3.8) ;
- des exonérations applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail (question 3.8).

La prime n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations (question 3.8).

Elle n'est par ailleurs pas incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. Elle n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail. Elle peut toutefois entrer en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement. C'est le cas si elle est versée de manière récurrente et régulière (ex : tous les ans) (question 3.9).

La prime ne peut pas être neutralisée dans le calcul de l'intéressement ou de la participation si l'accord ne le prévoit pas (question 4.8).

Quand doit-elle être versée ?

Pour ouvrir droit aux exonérations, la prime devait être versée **à compter du 1^{er} juillet 2022**.

Son versement peut être effectué **en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile** (1^{er} janvier-31 décembre), soit 4 versements au plus par année civile. Dans ce cas :

Les critères d'attribution de la prime doivent être les mêmes pour chacune des échéances. Aussi la condition relative à la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime s'apprécie à la date du premier versement annuel de la prime (question 6.3).

- Un salarié embauché postérieurement à la décision d'attribution (condition de présence dans l'entreprise non remplie selon l'option choisie, lors du versement de la prime, dépôt de l'accord ou signature de la DUE) n'est pas éligible aux versements effectués après son arrivée (question 6.5).
- Un salarié éligible à la prime quittant l'entreprise avant le(s) dernier(s) versement(s) prévu(s) par l'accord ou la DUE bénéficie de l'intégralité de la prime, sous la forme d'un reliquat versé avec le solde de tout compte, quand bien même cela ne respecte pas la temporalité de versement prévue pour les salariés présents dans l'entreprise (question 6.6).

La prime peut également faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération (question 6.1).

Comment la mettre en place ?

La mise en place de la prime de partage de la valeur est **facultative**.

L'employeur qui souhaite la verser doit en prévoir les modalités de versement :

- Soit dans un **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités énumérées par le Code du travail pour la mise en place de l'intéressement (cf. *infra*).
- Soit dans une **décision unilatérale de l'employeur** (cf. modèle de DUE en annexe). À noter que, dans ce dernier cas, l'employeur doit **consulter le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, avant le versement de la prime**. L'instruction indique, sans que ce point soit prévu dans la loi, que les entreprises de moins de 11 salariés doivent **informer, par tout moyen**, leurs salariés de leur décision de verser une prime ([question 5.5](#)).

A noter ! Le Boss précise dans sa version publiée le 1er janvier 2024 (question 5.1) que chaque prime attribuée est unique. L'employeur doit donc conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle DUE pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile. Chaque prime attribuée étant une PPV autonome, il faut un acte de mise en place par prime. Il est possible de définir un montant, des salariés éligibles et une modulation différente du premier dispositif de prime mis en place la même année.

Quel est le contenu de l'accord ou de la décision unilatérale ?

L'accord ou la décision unilatérale doit déterminer le **montant de la prime**, la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le **niveau maximal de rémunération** des salariés éligibles (l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau) et **les conditions de modulation** du niveau de la prime selon les bénéficiaires (cf. *supra* et [question 5.2](#)).

Quelle est la durée de l'accord ou de la décision unilatérale ?

L'accord ou la décision unilatérale peut avoir **une durée supérieure à un an ou un exercice**. Dans ce cas, pour bénéficier de l'exonération 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 ([question 5.3](#)).

Où déposer l'accord ?

L'accord 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 ([question 5.4](#)).

La décision unilatérale doit-elle être déposée ?

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 ([question 5.4](#)).

MODALITES DE CONCLUSION DES ACCORDS POUR L'ATTRIBUTION DE LA PPV

L'accord peut être conclu selon l'une des modalités suivantes ([C. trav., art. L. 3312-5](#)) :

- Accord collectif de droit commun signé avec un ou plusieurs délégués syndicaux ([C. trav. art. L. 2232-12 et suivants](#)).
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise).
- Accord conclu au sein du CSE. Cet accord se traduit par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité.
- Accord conclu à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. L'Administration précise que 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. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité. 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.

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

Le champ de l'exonération dépend de plusieurs paramètres : le **montant des primes**, leur **date de versement**, le **montant de la rémunération du salarié et l'effectif** de l'entreprise.

Montant maximal exonéré

Les primes sont exonérées dans la limite d'un montant global de **3 000 €** par bénéficiaire et par année civile (1^{er} janvier-31 décembre).

A noter ! Le BOSS, dans sa version publiée le 1er janvier 2024 confirme que la prime de partage de la valeur fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 € ([question 3.1](#))

Cette limite est portée à **6 000 €** par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs qui mettent en œuvre, à la date de versement des primes ou qui ont conclu, au titre du même exercice que celui du versement des primes

- un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation en application des [articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du Code du travail](#) (en pratique, il s'agit des entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation mentionnée ci-dessus (entreprises de moins de 50 salariés).

Pour en savoir plus sur le caractère obligatoire ou facultatif de la mise en place de ces dispositifs, consultez les questions [4.2](#) ; [4.3](#) et [4.4](#) de l'instruction.

Dans tous les cas, pour bénéficier de l'exonération dans la limite de 6 000 € :

- L'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement des primes, donc avoir été conclu avant le versement des primes. 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 des primes ([question 4.5](#)).

- 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 ([question 4.6](#)).
- L'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit produire ses effets pendant toute la durée de l'accord ou de la décision unilatérale ([question 5.3](#)).

A noter : 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 des primes ([question 4.7](#)).

Primes versées à compter du 1er janvier 2024

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2024, **le régime social et fiscal sera le même pour tous les salariés**, que leur rémunération soit inférieure, au moins égale ou supérieure à 3 SMIC annuels (cf. *infra*).

Le régime social et fiscal sera le même que celui qui est applicable entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux bénéficiaires dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 SMIC (cf. *infra*).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Nouveauté ! Le BOSS dans sa version publiée le 1^{er} janvier 2024 précise que l'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les modalités prévues par les articles L.130-1 et R130-1 du code de la sécurité sociale : il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Exemple : pour savoir si une entreprise peut appliquer le régime d'exonération renforcée aux PPV versées en 2024 aux salariés ayant perçu une rémunération brute inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement la prime, on doit donc se référer à l'effectif « sécurité sociale » calculé sur l'année 2023.

Dans le cas d'une entreprise étrangère, l'employeur prend en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.

Les modalités de neutralisation des franchissements de seuils prévues au II de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale ne s'appliquent pas. Autrement dit, quand l'effectif « sécurité sociale » calculé sur une année N atteint ou dépasse les 50 salariés, l'exonération renforcée n'est pas applicable en année N + 1.

Primes versées du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026

Le régime social et fiscal de la prime dépend de la rémunération du salarié, selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à 3 SMIC annuels (cf. *infra*).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la loi du 29 novembre 2023 prolonge jusqu'au 31 décembre 2026, **pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC**, le régime social et fiscal de faveur prévu par la loi du 16 août 2022 pour les primes de partage de la valeur versées entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 (cf. *infra*).

ATTENTION ! La date du 31 décembre 2026 est impérative. 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 ([question 8.6](#)).

Exemple :

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, dépourvue d'accord d'intéressement et de participation, une PPV de 1500 euros est versée par salarié le 28 juin 2024 puis une autre prime de 500 euros est versée le 28 décembre 2024 par salarié. Les salariés bénéficiaires de ces primes perçoivent une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC.

Sur l'année 2024, le montant global des primes versées est de 2000 euros par salarié. Ce montant étant inférieur à la limite globale d'exonération fixée à 3000 euros par année civile et par salarié, l'intégralité des primes est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social.

Comment calculer le plafond de 3 SMIC ?

Le SMIC servant au calcul de ce plafond correspond au SMIC applicable durant les 12 mois précédant le versement de la prime ([question 7.3](#)).

Si celui-ci varie au cours des 12 derniers mois, le seuil est obtenu en multipliant par 3 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 janvier 2024, il convient de prendre en compte la valeur du SMIC applicable sur la période du 1^{er} février 2023 au 1^{er} janvier 2024, soit :

- SMIC mensuel brut du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023 = 1709,28 €
- SMIC mensuel brut en vigueur du 1^{er} mai 2023 au 31 décembre 2023 = 1747,20 €
- SMIC mensuel brut en vigueur au 1^{er} janvier 2024 = 1766,92 €

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 :

$$3 \times ((3 \times 1709,28 \text{ €}) + (8 \times 1747,20 \text{ €}) + (1 \times 1766,92 \text{ €})) = 62\,617,08 \text{ €}$$

Quelle est la rémunération à comparer au plafond ?

La rémunération à prendre en compte correspond à l'assiette des cotisations sociales définies 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. 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 qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire pris en compte est celui qui correspond à la durée du travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

Pour correspondre à la durée du travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer la réduction générale de cotisations patronales, dite « réduction Fillon ». Il s'agit donc de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence dans l'entreprise pour chaque salarié. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire pris en compte est celui qui correspond à la durée du travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

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 des 3 SMIC annuels s'apprécie à la date du 1^{er} 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 ([question 7.4](#)).

Bénéficiaires dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 SMIC

Les primes versées dans les conditions détaillées ci-dessus sont **exonérées** de toutes les **cotisations sociales** (patronales et salariales) d'origine **légale ou conventionnelle**, ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du Code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du Code du travail.

L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes ([question 1.1](#)) :

- 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) de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC.
- Cotisations (employeurs et salariés) d'assurance chômage y compris AGS.
- Cotisation d'assurance maladie prévue au L131-9 du Code de la sécurité sociale.
- Contribution solidarité autonomie.
- Contribution de versement mobilité.
- Contribution au dialogue social.
- Contributions dues au FNAL.
- Contributions et taxes au titre de la formation professionnelle et de l'alternance.
- Participation des employeurs 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.

Les primes sont également exonérées des prélèvements suivants :

- **CSG avec application de l'abattement de 1,75% pour frais professionnels et CRDS.**
- **Impôt sur le revenu** : elles ne sont donc pas soumises au prélèvement à la source.
- Taxe sur les salaires.
- Forfait social¹ ([question 7.2](#)).

La prime est incluse dans le montant du **revenu fiscal de référence**.

¹ [Fiche URSSAF](#) : « Le point sur la prime de partage de la valeur ».

Bénéficiaires dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 SMIC

Les primes versées dans les conditions détaillées ci-dessus sont **exonérées** de toutes les **cotisations sociales** (patronales et salariales) d'origine **légale ou conventionnelle**, ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du Code général des impôts et à l'article L6131-1 du Code du travail.

L'exonération porte ainsi sur les cotisations et contributions suivantes ([question 1.1](#)) :

- 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) de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC.
- Cotisations (employeurs et salariés) 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.
- Contributions et taxes au titre de la formation professionnelle et de l'alternance.
- Participation des employeurs à l'effort de construction.
- Le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

En revanche, elles sont **soumises** à ([question 1.2](#)) :

- CSG avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel et 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 les entreprises d'au moins 250** salariés décomptés selon les modalités fixées à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale).

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

Primes versées à partir du 1er janvier 2027

A compter du 1^{er} janvier 2027, **le régime social et fiscal sera le même pour tous les salariés**, que leur rémunération soit inférieure ou au moins égale à 3 SMIC annuels (cf. *supra*).

Le régime social et fiscal sera le même que celui qui est applicable entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2026 aux bénéficiaires dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 SMIC (cf. *supra*).

Conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à exonération ([question 10.1](#))

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 ayant versé une prime de plus de 3 000 € sans remplir l'une des conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire, 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.

Tableaux récapitulatifs

A noter ! Vous retrouverez l'ensemble des tableaux récapitulatifs à la [question 11](#) du BOSS dans sa version en vigueur du 1^{er} janvier 2024

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Primes versées à compter du 1^{er} janvier 2024

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL					
Cotisations sociales salariales	Cotisations sociales patronales	CSG/CRDS	Forfait social au taux de 20%*	Impôt sur le revenu	Taxe sur les salaires
Exonérées**		Assujetties sauf affectation à un plan d'épargne salariale retraite, les sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu (cf. <i>infra</i>)			

* *Applicable uniquement aux entreprises d'au moins 250 salariés décomptés selon les modalités fixées à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale** Dans la limite des montants détaillés ci-dessus (cf. *supra*)*

** *Dans la limite des montants détaillés ci-dessus (cf. *supra*)*

Pour les entreprises de moins de 50 salariés²

Primes versées du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2026

RÉMUNÉRATION ANNUELLE DU SALARIÉ	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL					
	Cotisations sociales salariales	Cotisations sociales patronales	CSG/CRDS	Forfait social au taux de 20%*	Impôt sur le revenu	Taxe sur les salaires
Rémunération < à 3 SMIC annuel	Exonérées**					
Rémunération ≥ à 3 SMIC annuel	Exonérées**		Assujetties sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite, les sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu (cf. <i>infra</i>)			

* *Applicable uniquement aux entreprises d'au moins 250 salariés décomptés selon les modalités fixées à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.*

** *Dans la limite des montants détaillés ci-dessus (cf. *supra*)*

Primes versées à compter du 1^{er} janvier 2027

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL					
Cotisations sociales salariales	Cotisations sociales patronales	CSG/CRDS	Forfait social au taux de 20%*	Impôt sur le revenu	Taxe sur les salaires
Exonérées**		Assujetties			

* *Applicable uniquement aux entreprises d'au moins 250 salariés décomptés selon les modalités fixées à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.*

** *Dans la limite des montants détaillés ci-dessus (cf. *Supra*)*

POSSIBILITE D'AFFECTER LA PRIME A UN PLAN D'EPARGNE

La loi du 29 novembre 2023 permet aux salariés de placer tout ou partie de leurs primes de partage de la valeur sur un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise.

L'employeur est tenu d'informer le salarié des sommes attribuées au titre primes de partage de la valeur et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne. Ce délai doit être défini par un décret.

Les sommes affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond de 3 000 € ou de 6 000 € -selon les cas- par an et par bénéficiaire

L'entrée en vigueur de cette mesure est toutefois soumise à la publication de son décret d'application.

² Pour le détail du calcul des effectifs : [question 8.3](#)

A noter ! le BOSS, dans sa version publiée le 1er janvier 2024 confirme qu'un décret viendra préciser les modalités d'information du salarié et le délai qui lui est laissé pour décider de placer ou non la PPV sur un de ces plans ([Question 6.4](#))

Les conditions d'exonération de la prime affectée sur un plan d'épargne sont précisées par le BOSS dans sa version publiée le 1^{er} janvier 2024 ([question 9.1](#), [question 9.2](#))

Sur le plan fiscal, la prime affectée sur un plan d'épargne sera exonérée d'impôt sur le revenu.

Sur le plan social, l'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :

- cotisations salariales et patronales
- 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.

La prime affectée sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite (PER) est assujettie aux prélèvements suivants :

- CSG avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel et CRDS
- Taxe sur les salaires ;
- Forfait social ³ (au taux de 20 %) ;

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

FORMALITÉS DÉCLARATIVES

Déclaration à l'URSSAF

La prime de partage de la valeur constitue un **élément de rémunération** et doit, à ce titre, faire l'objet d'une **déclaration** par l'employeur.

Les codes types de personnel (CTP) à utiliser sont :

- Le **CTP 510** (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur), pour la déclaration de la prime. Net-entreprises.fr précise, dans sa [fiche consigne 2592](#), que le CTP 510 doit être rattaché à la période d'emploi durant laquelle la prime a été versée. Ce CTP est utilisable dès la DSN du mois principal déclaré de juillet 2022.
- Le **CTP 260**, pour déclarer la CSG et la CRDS sur les montants de prime non exonérés.
- Le **CTP 012**, pour déclarer le forfait social lorsqu'il est dû.
- Le dépassement des plafonds de 3 000 € ou 6 000 € est déclaré dans les conditions habituelles avec les **CTP courants** (CTP 100...). Pour rappel, il est soumis à cotisations et contributions sociales.

³ applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés

Pour en savoir plus, consultez les exemples de la [fiche consigne 2592](#) précitée.

Déclaration en DSN (déclaration sociale nominative)

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 ([question 6.8](#)).

[Net-entreprises.fr](#) indique, dans sa [fiche consigne 2592](#), que la PPV est à déclarer au niveau du bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G00.52 » en utilisant le type (S21.G00.52.001) « 904 - Potentiel nouveau type de prime B », à lire dans le cas d'espèce comme « 904 – Prime de partage de la valeur ».

En cas de multi contrat chez un même employeur, la PPV est à rattacher au contrat principal de l'individu (Date de début de contrat la plus ancienne ou quotité de travail la plus importante). Dans le cas où les contrats auraient les mêmes dates de début de contrat et mêmes quotités de travail, charge à l'employeur de choisir le contrat qui portera la PPV.

Par défaut, la date de versement de cette prime est considérée incluse dans le mois principal déclaré de la DSN. Si le versement de la prime n'est pas survenu au cours du mois principal déclaré, alors la rubrique « Date de versement d'origine - S21.G00.52.007 » doit être valorisée avec la date du versement réel de ladite prime.

Mention sur le bulletin de paie

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

IMPACT SUR LES COTISATIONS VERSÉES À LA CNETP _____

Tableau récapitulatif :

ASSIETTE	ENTREPRISES ADHÉRENTES À LA CNETP		
	OUI	NON	COMMENTAIRES
Assiette des cotisations congés payés		X	
Assiette de l'indemnité de congés payés versée par la caisse		X	
Assiette de la cotisation chômage intempéries		X	Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €
Assiette de la cotisation OPPBTP		X	Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (au-delà dans le brut fiscal)
Assiette de la cotisation APAS IDF et PACA		X	Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (au-delà dans le brut fiscal)

Contact : social@fntp.fr

ANNEXE - MODÈLE DE DÉCISION UNILATÉRALE

Le présent modèle reste un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l'entreprise ou de l'établissement, qui décide de verser la prime de partage de la valeur

NOTE DE LECTURE : Les éléments apparaissant en rouge sont à compléter par l'entreprise.

Nous avons décidé de procéder à un versement de prime de partage de la valeur dans les conditions prévues à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

VERSEMENT DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Préambule

Nous avons décidé de verser la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, dans les conditions et les modalités fixées par la présente décision.

Article 1 – Salariés bénéficiaires

La prime, objet de la présente décision unilatérale, sera versée aux salariés liés par un contrat de travail avec l'entreprise au <DATE>, <AU CHOIX : date de versement de la prime ou date de signature de la présente décision unilatérale>.

<OU SI L'ENTREPRISE VEUT RÉSERVER LA PRIME AUX SALARIÉS DONT LA RÉMUNÉRATION EST INFÉRIEURE À UN CERTAIN NIVEAU>

La prime, objet de la présente décision unilatérale, sera versée aux salariés liés par un contrat de travail avec l'entreprise au <DATE>, <AU CHOIX : date de versement de la prime ou date de signature de la présente décision unilatérale> dont la rémunération annuelle/ mensuelle brute est inférieure à <MONTANT>.

Article 2 – Conditions de versement de la prime

2.1 – Montant de la prime

Hypothèse 1 : sans modulation

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour tous les salariés bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente décision unilatérale.

Hypothèse 2 : avec modulation (options limitatives)

Option 1 – Selon le niveau de rémunération

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente décision unilatérale, dont la rémunération annuelle/mensuelle brute pour l'année <DATE> est inférieure à <MONTANT> €.

Ce montant est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires, dont la rémunération annuelle/mensuelle brute pour l'année <DATE> est supérieure ou égale à <MONTANT> €.

Option 2 – Selon le niveau de classification

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente décision unilatérale, <AU CHOIX : appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) /relevant du niveau de position jusqu'à ...de la classification (Ouvrier/ETAM/Cadre)>.

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires, <AU CHOIX : appartenant à la classification ... (Ouvrier/ETAM/Cadre) / ayant un niveau de position supérieur>.

Option 3 – Selon l'ancienneté dans l'entreprise

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés ayant <NOMBRE> <AU CHOIX : jours, mois, année> d'ancienneté, à <MONTANT> € pour les salariés ayant <NOMBRE> <AU CHOIX : jours, mois, année> d'ancienneté... <À COMPLÉTER>.

Option 4 – Selon la durée du travail prévue au contrat de travail

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente décision unilatérale, dès lors qu'ils sont à temps complet et, le cas échéant pour un salarié en forfait jours, à <NOMBRE> jours.

Pour les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit, ce montant est proratisé en fonction de la durée ou du nombre de jours de travail prévus au contrat au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise.

Option 5 – Selon la durée de présence effective pendant l'année écoulée

Le montant de la prime est fixé à <MONTANT> € pour les salariés bénéficiaires visés à l'article 1^{er} de la présente décision unilatérale et présents pendant l'année écoulée.

Ce montant est réduit à due proportion de toute absence non assimilée à du temps de présence effectif par la loi et les dispositions conventionnelles, à l'exception de celles énumérées à l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

2.2 – Modalités de versement de la prime

<OPTION 1 : VERSEMENT DE LA PRIME EN UNE SEULE FOIS>

La prime sera versée le <DATE>.

<OPTION 2 : VERSEMENT DE LA PRIME EN PLUSIEURS FOIS>

La prime sera versée en <NOMBRE⁴> versements qui interviendront les <DATES>.

<LE CAS ÉCHEANT, SI L'ENTREPRISE EST DOTÉE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE>

Le comité social et économique a été consulté préalablement⁵, le <DATE>.

< SI L'ENTREPRISE EMPLOIE MOINS DE 11 SALARIÉS >

Les salariés seront informés via <MOYEN CHOISI> de la décision de verser la prime.

Fait à <LIEU>, le <DATE>

Signature de l'employeur

⁴ Dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

⁵ Chaque décision unilatérale mise en place pour effectuer un versement de prime de partage de la valeur doit faire l'objet d'une consultation préalable devant le CSE.