



LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

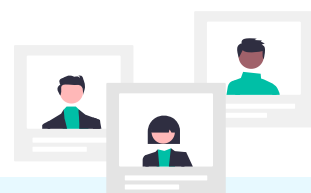
La **loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** et la **loi de finances rectificatives pour 2022** prévoient un ensemble de mesures destinées à **atténuer les effets de l'inflation** et **améliorer le pouvoir d'achat**.

L'épisode 2 de notre série sur les mesures anti-inflation décrypte une nouvelle mesure : la **pérennisation de la "Prime de partage de la valeur", anciennement dénommée "Prime Macron"**.

L'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat consacre le **dispositif qui permet aux employeurs de verser au salarié une prime chaque année exonérée de certaines cotisations et contributions sociales**.

Cette mesure est **pérenne** et **facultative**.

Qui peut en bénéficier?



Les **employeurs concernés** par cette mesure sont:

- les **établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements publics administratifs (EPA)** ;
- les **employeurs de droit privé**, y compris les travailleurs indépendants ;
- les **établissements et services d'aide par le travail**.

Les **bénéficiaires concernés** par cette mesure sont:

- les **salariés** liés à l'entreprise par un **contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein ou temps partiels) ;
- les **agents publics** relevant d'un EPIC ou EPA ;
- les **intérimaires** ;
- les **travailleurs handicapés** liés à un ESAT.

Quelles sont les modalités de mise en place ?



La prime peut être mise en place par :

- un **accord d'entreprise** ou de **groupe** ;
- une **décision unilatérale de l'employeur**. L'employeur doit alors consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe.

Quel montant ?

Le montant est **fixé librement par l'employeur** et peut être modulé en fonction du niveau de **classification, rémunération, ancienneté dans l'entreprise, durée de présence effective pendant l'année écoulée** ou **durée de travail** prévue au contrat de travail.

Pour bénéficier des **exonérations**, le montant maximum est de :

- **3000€** par année civile et par salarié ;
- **6000€** par année civile et par salarié, si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :
 - un **accord d'intéressement**, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation ;
 - un **accord d'intéressement** ou un **accord de participation**, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.



Régime fiscal et social

Entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2022 :



Les conditions d'exonération dépendent du montant de la rémunération du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime :

- **rémunération inférieure à 3 fois le Smic annuel** : exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et des contributions sociales y compris de la CSG/CRDS, dans la limite des plafonds indiqués ci-dessus. Le forfait social n'est pas dû ;
- **rémunération au moins égale à 3 fois le Smic annuel** : exonération des cotisations salariales et des contributions sociales, soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS. La prime est assujettie à forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables



A partir de 2024 :

La prime versée aux salariés (quelle que soit leur rémunération) demeurera **exonérée de cotisations et contributions sociales** mais sera **soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS**.