

- [Aller au contenu](#)
- [Aller à la recherche](#)
- [Aller au menu](#)
- [Aller au pied de page](#)



[Accueil](#) > [Actualités](#) > [Toute l'actualité employeur](#) > Le point sur la prime de partage de la valeur

- Employeur

17 août 2022

## Le point sur la prime de partage de la valeur

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 €, et jusqu'à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Cette exonération s'applique sous certaines conditions.

### Les employeurs concernés

- Les employeurs de droit privé au titre des salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ;

Quand les conditions de l'exonération sont remplies, la mesure s'applique au titre de la prime de partage de la valeur versée :

- par les entreprises de travail temporaire aux salariés intérimaires lorsque l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition verse une prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice) ;
- par les établissements ou services d'aide par le travail (Esat) aux travailleurs en situation de handicap sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

### Les salariés concernés

L'exonération s'applique aux salariés liés par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, aux agents publics relevant de l'établissement public et aux travailleurs en situation de handicap liés à un Esat par un contrat de soutien et d'aide par le travail, soit :

- à la date de versement de la prime ;
- à la date de dépôt de l'accord ;
- à la date de la signature de la décision unilatérale précisant les modalités de versement de la prime.

### La modulation du montant de la prime

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants :

- la rémunération ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le niveau de classification ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail, telle que déterminée pour le calcul du coefficient de la réduction générale.

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

### La non-substitution à un élément de rémunération



La prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires par la loi, le contrat ou l'usage. Elle ne peut pas se substituer 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 public.

## La mise en place de la prime par accord

Les modalités de mise en place de la prime font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités suivantes :

- convention ou accord collectif de travail ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du comité social et économique ;
- ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur qui en informe au préalable, le comité social et économique.

## Exonération

L'étendue de l'exonération de cotisations et contributions applicable dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par bénéficiaire et par année civile, est conditionnée par la date de versement de la prime et le montant de rémunération du salarié.

### - Rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic annuel pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023

Sur cette période, la prime versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat, est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, dont la CSG et la CRDS.

Dans cette situation, le forfait social n'est pas dû.

La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu.

Si par exemple la prime est versée le 1<sup>er</sup> août 2022, il conviendra de tenir compte de la rémunération versée sur la période du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 juillet 2022.

### - Rémunération annuelle au moins égale à trois fois le Smic annuel pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 et primes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

L'exonération de cotisations et contributions sociales patronales et salariales ne porte pas sur la CSG-CRDS.

La prime est assujettie à forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables

La prime n'est pas exonérée d'impôt sur le revenu.

Quelle que soit la période de versement de la prime et le montant de la rémunération du salarié, l'exonération porte également sur les participations à l'effort de construction ainsi que sur les taxes et contributions liées à l'apprentissage et la formation.

## Montant maximum d'exonération : 3 000 € ou 6 000 €

La prime de pouvoir d'achat est exonérée dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile.

Le montant maximal d'exonération porté à 6 000 € par an et par bénéficiaire pour les employeurs qui mettent en œuvre :

- un dispositif d'intéressement alors même qu'ils sont déjà soumis à l'obligation de mise en place de la participation ;
- un dispositif d'intéressement ou de participation alors même qu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Ces dispositifs doivent être mis en œuvre à la date de versement de la prime ou être conclus au titre du même exercice que celui du versement de la prime.



Ne sont pas soumis au respect de ces conditions :

- les associations et fondations auxquelles peuvent être faits des dons permettant d'ouvrir droit à des réductions d'impôt (a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du code général des impôts) ;
- les Esat au titre des primes versées aux travailleurs en situation de handicap.

## **Le versement de la prime**

La prime peut être versée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

## **Modalités déclaratives**

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

Le CTP 260 est à utiliser pour déclarer la CSG et la CRDS sur les montants de prime non exonérés.

Le CTP 012 est à utiliser pour déclarer le forfait social dû sur les montants de prime perçus par les personnes employées dans des entreprises de 250 salariés et plus, et dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 Smic.

Si le montant versé dépasse 3 000 € ou 6 000 €, la partie qui excède le seuil de 3 000 € ou 6 000 €, en fonction des cas, est soumise à cotisations et contributions sociales.

Ce dépassement doit être déclaré dans les conditions habituelles avec les [CTP](#) courants (CTP 100...).

### ***Texte de référence :***

[Article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#)

