Modèle d’accord collectif Ou de décision unilatérale portant attribution d’une prime de partage de la valeur

Article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat instituant la prime de partage de la valeur (PPV)

|  |
| --- |
| Remarque préliminaire :  Ce modèle est établi au regard des dispositions de laloi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat créant la prime de partage de la valeur (PPV).  Il prend également en compte les préconisations de l’instruction relative à la PPV publiée au BOSS le 10 octobre 2022. |

|  |
| --- |
| Mode d’emploi :  Le présent document est un modèle d’accord ou de décision unilatérale visant à attribuer une PPV : il comprend une trame de base ainsi que des **options** et des **rédactions alternatives**. Lorsque plusieurs rédactions alternatives sont proposées, elles sont séparées par le mot « **OU** ».  Il est également fait mention apparente des *informations qui doivent être complétées par l’entreprise*.  Le présent document satisfait aux obligations légales en vigueur mais ne constitue qu’un cadre minimal afin d’instaurer une PPV, et doit être adapté à la situation spécifique de l’entreprise. Par ailleurs, il est toujours possible de prévoir des dispositions complémentaires et plus précises, spécifiques à la situation de l’entreprise. |

**[Option 1 – Si l’entreprise souhaite conclure un accord collectif]**

**Commentaire[[1]](#footnote-2)** :

*Il s’agit d’un modèle type de convention ou d’accord collectif d’établissement, d’entreprise, ou de groupe conclu :*

*- soit par accord collectif de travail ;*

*- soit entre l’employeur et les représentants d’organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre concerné ;*

*- soit par accord au sein du comité social et économique ;*

*- soit par ratification aux 2/3 des salariés, avec demande conjointe de l’employeur et du CSE en présence d’un CSE ou d’une ou plusieurs organisations syndicales représentatives s’il en existe.*

**Accord collectif portant attribution d’une PPV entre :**

*…. (raison sociale de l’entreprise)* représentée par …. *(nom du représentant)*, d’une part

**ET** *(choisir la sous-option correspondant à la situation de l’entreprise)*[[2]](#footnote-3)

* **[Sous-option 1 – Accord conclu avec les organisations syndicales]** *…… (nom des organisations syndicales représentatives).*
* **[Sous-option 2 – Accord conclu avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives]** *…… (nom des salariés et de l’organisation syndicale représentative qui les mandate).*
* **[Sous-option 3 – Accord conclu au sein du CSE]** *…… (viser le CSE).*
* **[Sous-option 4 – Ratification des 2/3 des salariés]** *…… (émargement des salariés).*

**OU**

**[Option 2 – Si l’entreprise souhaite adopter une décision unilatérale]**

**Décision unilatérale portant attribution d’une PPV**

**Il est convenu ce qui suit :**

PREAMBULE[[3]](#footnote-4)

**[Option 1 – Dans le cas d’un accord collectif]**

Le présent accord est conclu en vue de *…… (présenter de manière succincte les objectifs et le contenu de l’accord).*

**OU**

**[Option 2 – Dans le cas d’une décision unilatérale]**

La présente décision unilatérale est prise en vue de *…… (présenter de manière succincte les objectifs et le contenu de la décision unilatérale).*

**Exemple** :

*Conformément aux dispositions de l’article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, les parties conviennent de verser une PPV ayant pour objectif de protéger et améliorer le pouvoir d’achat des salariés.*

# Article 1 – Champ d’application

**[Option 1 – Application à l’ensemble des salariés]**

*(à adapter en fonction du choix de l’entreprise)* Le présent accord **OU** la présente décision unilatérale est applicable à l’ensemble des salariés de l’entreprise présents *(choix de l’entreprise entre les options ci-après)* :

* **[Sous-option 1]** au jour du versement de la PPV[[4]](#footnote-5), soit le *…… (préciser la date).*
* **[Sous-option 2]** au jour de l’adoption de la DUE, soit le *…… (préciser la date).*
* **[Sous-option 3]** au jour du dépôt de l’accord à la DREETS.

**[Option 2 – Fixation d’un plafond de rémunération*[[5]](#footnote-6)*]**

*(à adapter en fonction du choix de l’entreprise)* Le présent accord **OU** la présente décision unilatérale est applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure à *…… (fixer un plafond de rémunération)[[6]](#footnote-7).*

**Commentaire** : ***Incidence du plafond d’exonération de cotisations sociales***

*Toute PPV versée entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 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 de travail est exonérée de cotisations sociales[[7]](#footnote-8). Cela ne signifie pas pour autant qu’il n’est pas possible d’attribuer cette prime à des salariés dont la rémunération est égale ou supérieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC. Dans l'hypothèse où le montant de la prime versée est supérieur à la limite, seule la partie excédentaire à celle-ci est assujettie aux cotisations et contributions sociales[[8]](#footnote-9).*

**Attention** :

*Pour rappel, il n’est pas possible d’exclure des salariés du bénéfice de la PPV sur le fondement d’un autre critère que celui-ci.*

**[Option 3 – En cas d’établissements multiples]**

*(à adapter en fonction du choix de l’entreprise)* Le présent accord **OU** la présente décision unilatérale est applicable aux salariés de l’établissement[[9]](#footnote-10) *…… (indiquer le ou les établissements concernés).*

**Commentaire** : ***Bénéficiaires légaux***

*La loi désigne expressément comme bénéficiaires les salariés rattachés à l’entreprise par un contrat de travail, les apprentis[[10]](#footnote-11) et les intérimaires mis à disposition de l’entreprise utilisatrice[[11]](#footnote-12). Les travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 344-2 du Code de l'action sociale et des familles par un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du même code bénéficient également de la PPV lorsqu’elle est versée par l’ESAT[[12]](#footnote-13).*

*Ni la loi, ni l’instruction du 10 octobre 2022 ne règlent l’hypothèse des salariés mis à disposition dans l’entreprise utilisatrice par un groupement d’employeur. Selon nous, ces salariés sont également bénéficiaires[[13]](#footnote-14).*

*Sont en revanche exclus les salariés mis à disposition (prêt de main d’œuvre) dans l’entreprise lorsque celle-ci verse la prime, ainsi que les stagiaires*[[14]](#footnote-15)*.*

# Article 2 – Montant de la prime de partage de la valeur

**Commentaire** : ***Régime social et fiscal***

*La PPV est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile. La limite est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la PPV, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime un accord d’intéressement ou de participation.*

*Il en résulte que le montant versé aux salariés bénéficiaires peut être supérieur au montant* *exonéré sans remettre en cause l’exonération sociale et fiscale applicable aux sommes versées dans la limite du plafond d’exonération. Les sommes excédentaires sont soumises aux cotisations et contributions sociales et à l’impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.*

**[Option 1 - Montant uniforme, sans critère de modulation]**

Le montant de la PPV est de *…… (indiquer le montant).* Ce montant est identique pour tous les salariés visés à l’article 1*.*

**Commentaire** : ***En cas d’établissements distincts***

*Le montant de la prime peut être différent selon l’établissement dont relèvent les salariés dans le cas où 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[[15]](#footnote-16).*

**[Option 2 – Montant modulé avec critère(s) de modulation][[16]](#footnote-17)**

Le montant de la PPV attribué sera modulé, selon les bénéficiaires, en fonction *(indiquer le choix de l’entreprise en fonction des critères suivants)*:

* **[Critère 1 – modulation en fonction de la rémunération]** de la rémunération ;
* **[Critère 2 – modulation en fonction du niveau de classification]** du niveau de classification ;
* **[Critère 3 – modulation en fonction de l’ancienneté]** de l'ancienneté dans l'entreprise ;
* **[Critère 4 – modulation en fonction de la durée de présence effective pendant l’année écoulée]** de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
* **[Critère 5 – modulation en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail]** de la durée de travail prévue au contrat de travail.

**Commentaire** : ***Application des critères de modulation***

*Il est possible d’appliquer* ***alternativement ou cumulativement*** *plusieurs critères[[17]](#footnote-18). Plusieurs options peuvent être envisagées, ci-après quelques exemples.[[18]](#footnote-19)*

*En cas* **d’établissements multiples***, les critères de modulation peuvent être différents selon les établissements.*

*En cas* ***de versements multiples****, le ou les critères de modulation choisis s’appliquent de manière identique à l’ensemble des versements.*

**ET/OU**

**[Dans le cas d’une attribution modulée en fonction de l’ancienneté[[19]](#footnote-20)]**

Le montant de la PPV est de :

* *…… (indiquer le montant*) pour les salariés visés à l’article 1, ayant une ancienneté d’au moins *…… (indiquer l’ancienneté) années ;*
* *…… (indiquer le montant*) pour les salariés visés à l’article 1, ayant une ancienneté d’au moins *…… (indiquer l’ancienneté) années ;*
* *…… (indiquer le montant*) pour les salariés visés à l’article 1, ayant une ancienneté d’au moins *…… (indiquer l’ancienneté) années.*

**Commentaire** :

*Il est possible de définir une ou plusieurs tranches d’ancienneté pour moduler le montant de la PPV : la clause ci-dessus est à adapter en fonction du nombre de tranches – une ou plusieurs – que l’entreprise souhaite définir.*

*L’appréciation de l’ancienneté se fait selon les règles en vigueur dans l’entreprise qui met en place la PPV.*

**ET/OU**

**[Dans le cas d’une attribution modulée en fonction de la rémunération]**

Le montant de la PPV est de *…….. (indiquer le montant*) pour les salariés visés à l’article 1 ayant une rémunération annuelle brute inférieure à *…….. (indiquer le montant).*

Le montant de la PPV est de *…….. (indiquer le montant)* pour les salariés visés à l’article 1 ayant une rémunération annuelle brute comprise entre *…….... et …….. (indiquer les montants).*

**Commentaire** :

*Il est possible de définir une ou plusieurs tranches de rémunération pour moduler le montant de la PPV : la clause ci-dessus est à adapter en fonction des tranches – une ou plusieurs – que l’entreprise souhaite définir.*

**ET/OU**

**[Dans le cas d’une attribution modulée en fonction de la durée de présence effective pendant l’année écoulée]**

Les salariés visés à l'article 1 ayant été présents l’intégralité de l’année écoulée auront droit à une PPV intégrale de …….. *(indiquer le montant*).

Les salariés visés à l'article 1 n’ayant pas été effectivement présents l’intégralité de l'année écoulée, hors absences assimilées à des périodes de présence effective, auront droit à une PPV proportionnelle à leur durée de présence au cours de cette année.

**Commentaire** : ***Périodes assimilées à de la présence effective***

*Les congés de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, le congé parental d’éducation, le congé pour enfant malade, et le congé de présence parental sont assimilés à des périodes de présence effective pour l’attribution de la PPV en fonction de la durée de présence effective pendant l’année écoulée[[20]](#footnote-21). Les absences des parents d’enfants gravement malades bénéficiaires de don de jours de repos devraient également être assimilées à des périodes de présence effective[[21]](#footnote-22).*

**Attention** :

*Si l’entreprise souhaite assimiler d’autres périodes d’absences à du temps de travail effectif, les absences du salarié résultant de l’inexécution anormale du travail doivent toutes être traitées de la même manière, sous peine de créer une différence de traitement. Cependant, assimiler l’ensemble des absences à du temps de travail effectif pourrait avoir pour effet de vider de sa substance l’utilisation de ce critère de modulation.*

**ET/OU**

**[Dans le cas d’une attribution modulée en fonction de la durée de travail prévue au contrat de travail]** [[22]](#footnote-23)

Le montant de la PPV est de …….. *(indiquer le montant*) pour les salariés à temps complet visés à l’article 1.

Le montant de la PPV est de *…….. (indiquer le montant)* pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est comprise entre *……% et ……% (indiquer la durée de travail)* de la durée du travail correspondant au temps complet en vigueur dans l’entreprise.

Le montant de PPV est de *…….. (indiquer le montant)* pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est comprise entre *……% et* *……% (indiquer la durée de travail)* de la durée du travail correspondant au temps complet en vigueur dans l’entreprise.

**ET/OU**

**[Dans le cas d’une attribution modulée en fonction de la classification]**

Le montant de la PPV pour les salariés relevant de la classification de l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification sera de :

* …… (*préciser le montant*) pour les salariés de Niveau I
* …… (*préciser le montant*) pour les salariés de Niveau II
* …… (*préciser le montant*) pour les salariés de Niveau III
* …… (*préciser le montant*) pour les salariés de Niveau IV
* …… (*préciser le montant)* pour les salariés de Niveau V

Le montant de la PPV pour les salariés de la classification des cadres de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 sera de :

* …… (*préciser le montant*) pour les salariés en Position I
* …… (*préciser le montant*) pour les salariés en Position II
* …… (*préciser le montant*) pour les salariés en Position III

**Rédaction alternative**

**Si l’entreprise ne souhaite pas distinguer selon les positions et les niveaux de la classification de branche de la métallurgie :**

Le montant de la PPV pour les salariés relevant de la classification « ouvriers » de l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification sera de *…… (préciser le montant).*

Le montant de la PPV pour les salariés relevant de la classification « administratifs-techniciens » de l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification sera de *…… (préciser le montant).*

Le montant de la PPV pour les salariés relevant de la classification « agents de maîtrise » de l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification sera de …… *(préciser le montant).*

Le montant de la PPV pour les salariés relevant de la classification des cadres de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 sera de …… *(préciser le montant).*

**Commentaire** :

*Si la classification applicable dans l’entreprise est issue d’un accord d’entreprise, la clause mentionnée ci-dessus est à adapter en fonction de la grille de classification déterminée par l’accord d’entreprise.*

# Article 3 – Principe de non-substitution[[23]](#footnote-24)

La présente prime ne se substitue 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. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise[[24]](#footnote-25).

Les sommes versées au titre d’un régime d’épargne salariale ne sont pas visées par ces dispositions[[25]](#footnote-26).

# Article 4 – Date de versement de la prime

La PPV est versée le …… *(indiquer la (ou les) date(s) de versement).*

**Commentaire** : ***Possibilité d’un versement échelonné***

*La PPV peut être versée en une ou plusieurs fois dans la limite de 4 versements par année civile et d’un versement pour un même trimestre.*

Elle figurera sur le bulletin de paie du mois de …. *(indiquer le mois).*

**Commentaire** : ***Arrivées et départs en cas de versement échelonné***

*L’appréciation des bénéficiaires est effectuée exclusivement au moment du premier versement. Aussi, en cas de versements multiples, les bénéficiaires de tous les versements sont les salariés présents soit à la date du premier versement, soit à la date de signature de la DUE, soit à la date de dépôt de l’accord. Les salariés arrivés postérieurement à la décision d’attribution ne bénéficient pas des versements effectués après leur arrivée[[26]](#footnote-27).*

*Au contraire, ceux qui sont présents lors du premier versement et qui ne sont plus présents lors du ou des versement(s) postérieurs doivent en bénéficier. La PPV devra figurer sur leur solde de tout compte. En effet, les échéances de ces versements peuvent être anticipées pour ces salariés et effectuées lors du départ du salarié[[27]](#footnote-28).*

# Article 5 – Régime social et fiscal

La PPV est exonérée, dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur 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, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement. Cette limite est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs mettant en œuvre 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[[28]](#footnote-29), à la date de versement de la PPV, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime.

Lorsque, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la PPV est versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC[[29]](#footnote-30) correspondant à la durée de travail prévue au contrat de travail, elle est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que la CSG et de la CRDS.

La prime versée en 2022 et 2023 aux salariés rémunérés moins de 3 SMIC au cours des 12 mois précédant le versement est incluse dans le montant du revenu fiscal de référence défini au 1° du IV de l'article 1417 du Code général des impôts.

En cas de cumul de la PPV avec la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat (PEPA), le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6 000 €.

**Commentaire** :

*Il s’agit d’une mention qui n’est pas légalement exigée. Le régime social et fiscal des sommes versées au titre de la PPV peut néanmoins être rappelé dans le corps de l’accord collectif ou de la décision unilatérale à titre informatif.*

*Indépendamment du contenu de l’accord collectif ou de la décision unilatérale, le régime social et fiscal des sommes versées au titre de la PPV est réglé par la loi, est d’ordre public, et ne peut de ce fait être aménagé par l’accord collectif ou la décision unilatérale.*

*S’il s’agit d’un accord*

*(Article 6 à 9 à reprendre)*

# Article ­6 – Durée et entrée en vigueur de l’accord

**[Option 1 – En cas d’accord à durée indéterminée]** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le *…… (indiquer la date d’entrée en vigueur de l’accord collectif : soit le lendemain du dépôt, soit la date fixée par les parties).*

**OU**

**[Option 2 – En cas d’accord à durée déterminée]** Le présent accord est conclu pour une durée déterminée*.* Il entre en vigueur le ............ *(indiquer la date d’entrée en vigueur de l’accord collectif : soit le lendemain du dépôt, soit la date fixée par les parties)* et cesse de produire ses effets à l’échéance de son terme, soit le ............. *(indiquer la date)*.

# Article 7 – Révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires.

**Commentaire** :

*La loi indique que la prime fait l'objet d'un accord conclu selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement mais reste muette sur le régime de la modification de l'accord. La question se pose de savoir s’il faut appliquer le régime de la modification de l'accord d'intéressement, c'est-à-dire par l'ensemble des signataires (art. D. 3313-5 C. trav.) ou bien appliquer, en cas d’accord collectif, le régime de droit commun prévu pour la révision (art. L. 2261-7-1 C. trav.) ?*

*En l'absence de précision, il devrait pouvoir être soutenu que, si l'accord prend la forme d'un accord collectif, le régime de droit commun de la révision, plus souple, devrait pouvoir s'appliquer. La voie la plus sécurisée conduira les entreprises qui veulent s'y engager à respecter le régime le plus strict, c'est-à-dire de réviser l'accord collectif à l'unanimité des organisations syndicales signataires. Pour ces raisons, il a été décidé de choisir une formule neutre dans le modèle d'accord : « Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires ».*

*Si l'accord n'a pas été signé avec des délégués syndicaux, alors il pourra être révisé selon les mêmes formes selon lesquelles il a été conclu, c’est-à-dire révision d'un commun accord avec l'organisation syndicale représentative ayant mandaté le salarié ou révision avec le CSE (en tant que personne morale, peu important que les représentants physiques prenant part au vote ne soient pas les mêmes qu'à l'origine) ou encore révision aux 2/3 des salariés (peu important que ne soient pas exactement les mêmes salariés qu'à l'origine).*

# [Option – Si l’accord est un accord à durée indéterminée] Article 8 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires.

**Commentaire** :

*La loi indique que la prime fait l'objet d'un accord conclu selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement mais reste muette sur le régime de la dénonciation de l'accord. La question se pose de savoir s’il faut appliquer le régime de la dénonciation de l'accord d'intéressement, c'est-à-dire par l'ensemble des signataires (art. D. 3313-5 C. trav.) ou bien appliquer, en cas d’accord collectif, le régime de droit commun prévu pour la révision (art. L. 2261-9 C. trav.) ?*

*En l'absence de précision, il devrait pouvoir être soutenu que, si l'accord prend la forme d'un accord collectif, le régime de droit commun de la dénonciation, plus souple, devrait pouvoir s'appliquer. La voie la plus sécurisée conduira les entreprises qui veulent s'y engager à respecter le régime le plus strict, c'est-à-dire de dénoncer l'accord collectif à l'unanimité des organisations syndicales signataires. Pour ces raisons, il a été décidé de choisir une formule neutre dans le modèle d'accord : « Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires ».*

*Pour les accords n'ayant pas été signés avec des délégués syndicaux, il pourrait être conseillé que les parties s'entendent sur les modalités et délais de dénonciation, en s'assurant de respecter un délai raisonnable de prévenance.*

# Article 9 – Formalités de notification, publicité et de dépôt[[30]](#footnote-31)

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives[[31]](#footnote-32).

Conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud’hommes de ……. (*indiquer le CPH compétent en fonction du lieu de conclusion de l’accord)[[32]](#footnote-33) [[33]](#footnote-34).*

Fait à *…. (insérer le lieu)* le *…… (insérer la date)*[[34]](#footnote-35).

*S’il s’agit d’une décision unilatérale[[35]](#footnote-36)*

*(Articles 6 et 7 à reprendre)*

# Article 6 – Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

**[Option 1 – En cas de DUE à durée indéterminée]** La présente décision unilatérale est adoptée pour une durée indéterminée et entre en vigueur le ……. (*indiquer la date d’entrée en vigueur)* [[36]](#footnote-37).

**OU**

**[Option 2 – En cas de DUE à durée déterminée]** La présente décision unilatérale est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le *............ (indiquer la date).*

La présente décision unilatérale cesse de produire ses effets à l’échéance de son terme, soit le *…… (insérer la date du terme)* au plus tard [[37]](#footnote-38).

# Article 7 – Information et consultation des représentants du personnel

**[Option 1 – En présence d’un comité social et économique**] Le comité social et économique, s’il existe dans l’entreprise, est préalablement informé et consulté de l’instauration de cette prime et de ses modalités[[38]](#footnote-39).

**[Option 2 – En l’absence de comité social et économique]** Les salariés seront informés, préalablement et par tout moyen, de la décision de verser la PPV.

**Commentaire** :

*Dans les entreprises dépourvues de Comité social et économique, l’employeur informe préalablement les salariés, par tout moyen, de la décision de verser la prime[[39]](#footnote-40).*

Fait à *…. (insérer le lieu)* le *…… (insérer la date)* [[40]](#footnote-41).

1. La loi indique que la prime fait l'objet d'un accord conclu selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement, en renvoyant aux modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du Code du travail. [↑](#footnote-ref-2)
2. A l’occasion du dépôt, il conviendra de joindre une version « word » anonymisée de l’accord (art. L. 2231-5-1 C. trav.). Dans l’hypothèse où il s’agit d’un accord ratifié à la majorité des 2/3 par les salariés, celui-ci doit faire mention de la demande conjointe de l’employeur et du CSE ou à défaut l’attestation de l’employeur (art. D.3345-2 et D. 3345-3 C.trav.). [↑](#footnote-ref-3)
3. L’article L. 2222-3-3 du Code du travail, tel qu’issu de la loi Travail du 8 août 2016, impose la rédaction d’un préambule pour toutes les conventions et accords collectifs. Cependant, l’absence de préambule n’affecte pas la validité de l’accord. Dans le cadre d’une DUE, le préambule est toujours facultatif. [↑](#footnote-ref-4)
4. La date de versement de la prime 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 (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 2.7). [↑](#footnote-ref-5)
5. Ce plafond peut être égal, inférieur ou supérieur au plafond de 3 SMIC annuels pris en compte en 2022 et 2023 pour l’exonération fiscale et sociale maximale de la PPV. L’article 1er de la loi du 16 août 2022 ne fixe ni la période d’appréciation de ce plafond, ni les éléments de salaire qui doivent être pris en compte et l’instruction du 10 octobre 2022 ne comporte aucune précision à ce sujet. Par prudence, il est recommandé d’apprécier ce plafond sur les 12 mois précédant le versement de la PPV et de prendre en compte tous les éléments de salaire versés inclus dans la définition de l’assiette de cotisations sociales fixée à l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. [↑](#footnote-ref-6)
6. A contrario, tous les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond fixé par l’accord collectif et la DUE seront exclus du bénéfice de la PPV. En revanche, l’entreprise ne peut réserver la PPV aux seuls salariés qui sont rémunérés au-dessus d’un certain seuil. [↑](#footnote-ref-7)
7. Instruction du 10 octobre 2002, Q/R 7.1. [↑](#footnote-ref-8)
8. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 3.2. [↑](#footnote-ref-9)
9. La PPV peut être réservée aux salariés d’un établissement (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 3.7). [↑](#footnote-ref-10)
10. Les apprentis sont des salariés et bénéficient à ce titre de la PPV (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 2.8). [↑](#footnote-ref-11)
11. Les intérimaires sont bénéficiaires de la PPV versée par une entreprise utilisatrice. L’entreprise utilisatrice (EU) qui attribue la PPV à ses salariés en informe sans délai l’entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève l’intérimaire. L’EU doit communiquer à l’entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l’accord collectif ayant donné lieu à l’attribution de la PPV, l’identité des salariés intérimaires concernés, le montant de ladite prime pour chacun d’eux ainsi que la date de son versement aux salariés de l’EU (entendue comme la date figurant au bloc S21.G00.50.001 de la DSN). L’ETT verse la PPV à l’intérimaire selon les conditions fixées par l’accord collectif ou la décision unilatérale adoptée par l’entreprise utilisatrice. Elle bénéficie du régime social et fiscal de faveur. La condition de présence du salarié au moment du versement ou au moment du dépôt de l’accord collectif 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 PPV est versée aux salariés permanents de l’EU, ou au moment du dépôt de l’accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale en fonction de la condition retenue par l’entreprise, 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 la date limite de versement. L’ETT dont une partie des salariés intérimaires a bénéficié d’une prime versée par une entreprise utilisatrice ne peut être tenue de verser cette prime à ses salariés intérimaires en mission dans d’autres entreprises utilisatrices. Si l’ETT verse une prime à ses salariés (permanents et intérimaires) en application d‘un accord qu’elle a elle-même conclu, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises. 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 (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 2.11). [↑](#footnote-ref-12)
12. Le versement de la PPV se fera par l’ESAT, et ne sera pas à la charge de l’entreprise utilisatrice qui accueille le travailleur (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 2.2 et 4.10). [↑](#footnote-ref-13)
13. Au regard de l’article L. 1253-9 du Code du travail, en vertu duquel les contrats de travail conclus par le groupement garantissent une égalité de traitement entre les salariés du groupement d’employeurs et les salariés de l’entreprise utilisatrice en matière de rémunération, il conviendrait d’intégrer les salariés du groupement d’employeurs parmi les bénéficiaires de la PPV au même titre que les intérimaires. [↑](#footnote-ref-14)
14. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 2.9. [↑](#footnote-ref-15)
15. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 3.6. [↑](#footnote-ref-16)
16. Les modalités de modulation proposées ci-après sont principalement présentées sous forme de paliers. L'accord ou la décision unilatérale peut toutefois retenir un calcul proportionnel au critère de modulation, sous réserve que l'exclusion du bénéfice de la prime par le recours à ce mode de calcul ne résulte que de l'absence d'un salarié pendant toute la période de référence retenue. [↑](#footnote-ref-17)
17. Les critères de modulation peuvent être combinés (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 3.5). [↑](#footnote-ref-18)
18. Le montant de la prime peut également être différent selon l’établissement dont relèvent les salariés dans le cas où 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 La PPV peut être également être réservée aux salariés d’un établissement (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 3.6 et 3.7). [↑](#footnote-ref-19)
19. Il s’agit exclusivement d’un critère de modulation du montant de la PPV et non pas d’une condition d’exclusion de son bénéfice. Selon l’instruction ministérielle du 10 octobre 2022, ce critère de modulation est apprécié, comme tous les autres critères sur les 12 mois précédant le versement de la PPV (Q/R 3.3).

    [↑](#footnote-ref-20)
20. Ces congés sont expressément visés par l’article 1er de la du 16 août 2022 (art 1er, III, 2°), lequel renvoi au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail, au sein duquel ces congés figurent. [↑](#footnote-ref-21)
21. Les absences des parents d’enfants gravement malades bénéficiaires de don de jours de repos sont également visés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail, auquel renvoi est opéré par l’article 1er de la loi du 16 août 2022 (art 1er, III, 2°). [↑](#footnote-ref-22)
22. Bien qu’il ne s’agisse pas d’une obligation formelle, il est recommandé d'attribuer un montant de PPV au moins proportionnel à la durée de présence effective pendant l'année écoulée. En conséquence, la PPV attribuée à un salarié à temps partiel est au moins proportionnelle à celle du salarié à temps complet (art. L. 3123-5 C. trav.). [↑](#footnote-ref-23)
23. Le respect de cette disposition conditionne le bénéfice des exonérations prévues par l’article 1er de la loi pouvoir d’achat du 16 août 2022. [↑](#footnote-ref-24)
24. Au titre de ce principe de non-substitution, la PPV ne peut être prise en compte dans l’assiette du salaire minimum hiérarchique. [↑](#footnote-ref-25)
25. La référence aux « augmentations de rémunération » ou « primes » prévues par accord salarial, contrat de travail ou usages renvoie à tous les éléments ayant la nature de rémunération, tandis que la référence aux « éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (…) » renvoie aux sommes soumises à cotisations sociales en vertu de la législation de la sécurité sociale. Au titre des « primes », par exemple, une prime de panier exonérée de cotisations sociales constitue une prime ne pouvant être remplacée par une PPV. [↑](#footnote-ref-26)
26. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 6.4. [↑](#footnote-ref-27)
27. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 6.4. et 6.5. [↑](#footnote-ref-28)
28. Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 4.1. [↑](#footnote-ref-29)
29. Pour calculer la valeur annuelle du SMIC lorsque son montant varie au cours de l’année, il convient de tenir compte des différentes valeurs applicables au cours de l’année (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 7.3). De plus, dans la mesure où la rémunération du salarié est appréciée sur les 12 derniers mois précédent le versement de la prime, dès lors que cette période porte sur deux années civiles, est pris en considération la rémunération perçue au cours des deux années à due proportion (Instruction du 10 octobre 2002, Q/R 7.4). [↑](#footnote-ref-30)
30. L’instruction du 10 octobre 2022 précise que la décision unilatérale de l’employeur ne doit pas faire l’objet d’un dépôt auprès de la DDETS (Q/R 5.4). [↑](#footnote-ref-31)
31. Si l’accord prend la forme d’un accord collectif. [↑](#footnote-ref-32)
32. Le CPH compétent est celui dans le ressort duquel l’accord a été conclu. [↑](#footnote-ref-33)
33. L’accord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure même s’il ne constitue pas un accord collectif de droit commun conclu en application du 1° de l’article L. 3312-5. En effet, l’instruction du 10 octobre 2022 prévoit que l’accord doit être déposé sans distinguer selon les modalités qui ont présidé à sa conclusion (Q/R 5.4). [↑](#footnote-ref-34)
34. A insérer qu’il s’agisse d’un accord ou d’une décision unilatérale. [↑](#footnote-ref-35)
35. L’employeur informe les salariés par tout moyen (exemples : courriel, affichage), sous réserve d’avoir préalablement informé et consulté les instances représentatives du personnel. [↑](#footnote-ref-36)
36. Une décision unilatérale à durée indéterminée peut être dénoncée en respectant la procédure jurisprudentielle prévue pour les engagements unilatéraux. Il est possible de préciser les modalités de dénonciation. L'absence de précision n'empêchera cependant pas la dénonciation. [↑](#footnote-ref-37)
37. La PPV peut être versée au titre de chaque année civile. [↑](#footnote-ref-38)
38. Le CSE est informé et consulté s’il existe dans l’entreprise en cas de mise en place de la PPV par DUE (Loi pouvoir d’achat du 16 août 2022, art. 1, II). La formulation de la loi suggère que le CSE doit être consulté, quelle que soit la taille de de l'entreprise. [↑](#footnote-ref-39)
39. L’instruction ne vise que le cas des entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de CSE. Il convient néanmoins, par sécurité, d’étendre l’information des salariés en l’absence de CSE à toute entreprise dépourvue de CSE (Instruction du 10 octobre 2022, Q/R 5.5). [↑](#footnote-ref-40)
40. A insérer qu’il s’agisse d’un accord ou d’une décision unilatérale. [↑](#footnote-ref-41)