**DECISION UNILATERALE DE L’EMPLOYEUR PORTANT SUR LE VERSEMENT D’UNE
PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

La société\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dont le siège social est situé \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ inscrite au RCS de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sous le numéro d’immatriculation \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Représentée par\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, agissant en sa qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et dûment habilité

Dans le cadre de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, l’entreprise s’engage à verser une prime de partage de la valeur (PPV) par la présente décision unilatérale.

**Article 1 – OBJET**

Conformément à l’article 1er de la loi portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, l’entreprise versera, selon les modalités de l’article 4, une prime de partage de la valeur selon les conditions et modalités ci-dessous.

Il est d’ores et déjà précisé que l’entreprise est couverte par un accord d’intéressement conclu le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ pour une durée de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ et dûment déposé à la DRIEETS.

Par ailleurs, le comité social et économique a été préalablement consulté sur le projet de PPV. (à préciser)

**Article 2 – BENEFICIAIRES DE LA PRIME**

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés de l’entreprise remplissant les conditions cumulatives suivantes :

* Être liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime ***ou*** à la date de **signature de la présente décision unilatérale**[[1]](#footnote-1)
* Avoir perçu une rémunération brute inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance appréciée à due proportion de la durée du travail telle que définie ci-après[[2]](#footnote-2).

La rémunération prise en compte sera celle perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. Les éléments entrant dans la rémunération étant, notamment, le salaire de base, les gratifications, les primes, les rappels de salaire, les avantages en nature, toutes les majorations de salaire quelle qu’en soit leur nature…

La limite de trois fois la valeur annuelle du Smic correspond à la durée du travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l’article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale. Il s’agit de la rémunération annuelle, proportionnée à la durée de présence dans l’entreprise pour chaque salarié, selon les modalités qui sont applicables pour effectuer le calcul de la réduction générale de cotisations dite « réduction Fillon ».

Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l’année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l’entreprise.

**Article 3 – MONTANT DE LA PRIME**

***Option 1 : Absence de modulation du montant de la prime***

Pour chaque bénéficiaire, le montant de la prime de partage de la valeur s’élèvera à ***X*** euros nets.

***Option 2 : Modulation du montant de la prime. Plusieurs hypothèses de modulation du montant de la prime, sont offertes par la loi : selon la rémunération, le niveau de classification, selon la durée de présence effective, selon la durée contractuelle du travail et selon l’ancienneté.***

***Tous les critères de modulation peuvent être combinés.***

Conformément à l’article 1er de la loi portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, le montant de cette prime sera modulé entre les salariés qui en sont bénéficiaires selon les modalités suivantes :

* ***Hypothèse 1 : selon la rémunération***

Le montant de cette prime est modulé entre les salariés qui en sont bénéficiaires en fonction de leur rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime dans les conditions fixées par le tableau ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Rémunération annuelle brute** | **Montant net de la prime (en euros)** |
| Rémunération inférieure à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | x |
| Rémunération comprise entre \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | x |
| Rémunération supérieure à\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | x |

La rémunération du salarié est appréciée conformément à l’article 2[[3]](#footnote-3).

* ***Hypothèse 2 selon le niveau de classification***

Le montant de cette prime sera modulé entre les salariés qui en sont bénéficiaires en fonction de leur niveau de classification dans les conditions fixées par le tableau ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Niveau de classification**  | **Montant net de la prime (en euros)** |
| Coefficient inférieur à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | x |
| Coefficient compris entre \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | x |
| Coefficient supérieur à\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | x |

* ***Hypothèse 3. Modulation selon la durée de présence effective au cours des douze mois précédant le versement de la prime :***

Pour les salariés à temps plein qui auront été effectivement présents dans l’entreprise tout au long des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, le montant de la prime de partage de valeur s’élèvera à ***X*** euros nets par salarié[[4]](#footnote-4).

Ainsi, les salariés visés à l’article 2 qui n’ont pas été effectivement présents dans l’entreprise tout au long des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, notamment ceux embauchés en cours d’année de référence, ou absent une partie de l’année percevront une prime d’un montant proportionnel à la durée de leur présence.

La durée de présence effective s’entend des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme…).

En outre, les congés prévus 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. *(Il est également possible de compléter la liste au regard des éventuelles dispositions conventionnelles – de branche ou d’entreprise - prévoyant des assimilations à des périodes de présence effective)*.

Sont donc visés par cette assimilation à de la présence effective pour le calcul du montant de cette prime :

* Les congés de maternité visés aux articles L. 1225-16 à L. 1225-28,
* Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant visés aux articles L. 1225-35 à L. 1225-36,
* Les congés d'adoption visés aux articles L.1225-37 à L.1225-46-1,
* Les congés parentaux d’éducation visés aux articles L.1225-47 à L.1225-59,
* Les congés pour maladie d'un enfant : congé pour enfant malade, congé de présence parentale (art. L.1225-61 et art. L.1225-62 à L.1225-65) et absence au titre d’un don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 à L.1225-65-2).

En conséquence, toute autre période d’absence au cours de l’année considérée est déduite du temps de travail effectif pour la détermination de la durée de présence.

* ***Hypothèse 4 Modulation selon la durée contractuelle du travail :***

Pour les salariés à temps plein qui auront été effectivement présents dans l’entreprise tout au long des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, le montant de la prime de partage de valeur s’élèvera à X euros nets par salarié.

Les salariés bénéficiaires n’étant pas liés par un contrat de travail à temps plein sur toute l’année de référence percevront une prime d’un montant qui sera calculé proportionnellement à la durée contractuelle du travail au titre de la période pendant laquelle ils sont présents dans l'entreprise.

Exemple 1: un salarié lié à l’entreprise pendant toute la période annuelle de référence par un contrat de travail à temps partiel sur une base de 25 heures de travail par semaine percevra une prime de ------------- euros ( -------X 25/35) s’il a été effectivement présent dans l’entreprise tout au long des 12 derniers mois précédant le versement de la prime.

Exemple 2 : Si ce salarié n’a pas été effectivement présent dans l’entreprise tout au long de cette période, le montant de la prime pour 25 heures de travail par semaine sera modulé selon la durée de présence effective au cours des douze mois précédant son versement dans les conditions prévues ci-dessus.

* ***Hypothèse 5 Modulation selon l’ancienneté***

Le montant de cette prime sera modulé entre les salariés qui en sont bénéficiaires en fonction de leur ancienneté dans les conditions fixées par le tableau ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté**  | **Montant net de la prime (en euros)** |
| Ancienneté de 0 à 3 mois  | x[[5]](#footnote-5) |
| Ancienneté supérieure à 3 mois et inférieure à \_\_\_\_  | x |
| Ancienneté supérieure à et inférieure à \_\_\_\_ | x |

**Article 4 – VERSEMENT DE LA PRIME**

* ***Hypothèse 1 : versement en une seule fois.***

La PPV sera versée avec la paie du mois de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Le paiement de cette prime sera porté sur le(s) bulletin (s) de salaire du (des) mois concerné(s)

* ***Hypothèse 2 : versement en plusieurs fois.***

La prime de partage de la valeur sera versée selon les modalités suivantes[[6]](#footnote-6) :

* pour la première moitié de son montant avec la paie du mois de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;
* pour la seconde moitié de son montant avec la paie du mois de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Le paiement de cette prime sera porté sur le(s) bulletin (s) de salaire du (des) mois concerné(s)

**Article 5 – NON-SUBSTITUTION**

Cette prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale qui sont versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage.

Elle ne se substitue non plus à une augmentation de rémunération, ni à une quelconque prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise.

**Article 6 – EXONERATION SOCIALE ET FISCALE**

La prime versée aux salariés qui entrent dans le champ des bénéficiaires (cf. article 2) ayant perçu au cours des douze mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est exonérée, dans la limite de 3.000 € (6.000€ si accord d’intéressement ou si entreprises < 50 salariés et mise en place de la participation à titre volontaire) par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales 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 dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement.

La prime est également exonérée de forfait social.

**Article 7 – PRISE D’EFFET ET DUREE**

La présente décision prend effet le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Compte tenu de l’objet même de la présente décision unilatérale, celle-ci produira effet pour une durée déterminée dont le terme sera marqué par le versement de la prime de partage de la valeur.

**Article 8 – INFORMATION**

Elle sera, en outre, transmise sans délai à toute entreprise de travail temporaire employant un salarié mis à disposition au sein de l’entreprise et par ailleurs bénéficiaire de la prime dans les conditions prévues par la loi et la présente décision unilatérale.

Fait à, le […], en […] exemplaires.

**Pour l’entreprise …**

1. A notre sens il n’est **pas possible** de définir une durée minimale d’ancienneté pour les bénéficiaires comme par exemple pour l’intéressement car l’ancienneté peut être un critère de modulation selon le texte mais pas une condition d’ouverture du droit. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ce plafond de rémunération n’est pas obligatoire mais en pratique, il paraît utile de le stipuler dans la mesure où il correspond au plafond d’exonération. A noter qu’un plafond d’éligibilité inférieur peut être prévu (2 SMIC…). [↑](#footnote-ref-2)
3. Selon nous, il ne faut pas procéder à une reconstitution de salaire sur la base d’un temps plein pour les salariés à temps partiel quand il est opté pour le seul critère de modulation de la rémunération. En revanche, lorsque ce critère de modulation de la rémunération est combiné avec le critère de la durée de présence effective ou contractuelle, il convient selon nous de reconstituer le salaire du salarié à temps partiel car à défaut, cela aboutit à une sur-pénalisation de « l’absence ». [↑](#footnote-ref-3)
4. Attention, si le salarié a effectué des heures supplémentaires, le montant de la PPV sera plus élevé et pourra dépasser, le cas échéant, le plafond maximal d’exonération. Il convient donc d’établir des projections chiffrées avant de fixer le montant cible de la PPV pour un salarié à temps plein présent toute l’année. Cette remarque ne vaut que pour l’application de la modulation en fonction de la durée de présence effective et non pour la durée contractuelle. [↑](#footnote-ref-4)
5. Le montant de la PPV ne peut pas être égal à 0 car cela reviendrait à une exclusion du bénéfice de la PPV et non à une modulation. [↑](#footnote-ref-5)
6. Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d’une fois par trimestre, au cours de l’année civile. [↑](#footnote-ref-6)