

Dernière mise à jour le 23 août 2022

# Prime PPV : comment la mettre en place et quels en seront les bénéficiaires ?

La loi pouvoir d'achat, publiée au JO du 17 août 2022, met en place la PPV (Prime de Partage de la Valeur) en lieu et place de la prime PEPA. Nous vous expliquons comment la mettre en place et quels en seront les bénéficiaires.

## Sommaire

- La mise en place
- Accord collectif
- Les salariés bénéficiaires
- Principe général
- Présence dans l'entreprise
- Cas particulier des salariés intérimaires
- Les employeurs concernés
- Références

## La mise en place

Quelle que soit l'entreprise et son effectif, la mise en place de la PPV (qui demeure une prime « facultative ») s'effectue de la façon suivante :

- Soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement ;
- Soit par décision unilatérale après consultation du CSE lorsqu'il existe.

### Publication URSSAF

Il est à noter que la publication URSSAF, du 17 août 2022, indique que lorsque la PPV est mise en place par DUE, l'employeur doit alors « **en informer au préalable, le comité social et économique** » (le terme « consultation » prévu par la loi est ici remplacé par « information »).

### Accord collectif

Lorsque la mise en place de la PPV est réalisée par la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu, les dispositions prévues à l'article L 3312-5 I relatives à un accord d'intéressement suivantes doivent être respectées.

C'est ainsi que l'instauration de la PPV peut être effectuée par :

- Un accord collectif ;
- Un accord entre l'employeur et les représentants

d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

- Un accord conclu au sein du CSE ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article L3312-5

Version en vigueur depuis le 18 août 2022

Modifié par LOI n°2022-1158 du 16 août 2022 - art. 4 (V)

I.-Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée comprise entre un an et cinq ans, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité social et économique ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues au présent article ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

II.-Par dérogation au I, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche agréé, un régime d'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale, pour une durée comprise entre un an et cinq ans, par :

1° L'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés dépourvue de délégué syndical et de comité social et économique. Il en informe les salariés par tous moyens ;

2° L'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés si, au terme d'une négociation engagée sur le fondement des 1° ou 3° du même I, aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et consigne en leur dernier état les propositions respectives des parties. Le comité social et économique est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le régime d'intéressement mis en place unilatéralement en application du présent II vaut accord d'intéressement au sens du I du présent article et du 18° bis de l'article 81 du code général des impôts. Le présent titre est applicable à ce régime, à l'exception des articles L. 3312-6 et L. 3314-7 du présent code.

## Les salariés bénéficiaires

### Principe général

L'article 1 de la loi pouvoir d'achat confirme que :

La prime bénéficie :

- Aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail ;
- Aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ;
- Aux agents publics relevant de l'établissement public ;
- Ou aux travailleurs handicapés liés à un établissement ou service d'aide par le travail par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Ces dispositions ont été confirmées par une publication de l'URSSAF du 17 août 2022.

Extrait publication URSSAF du 17 août 2022 :

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.

Nota :

Il est toutefois possible que l'accord collectif ou la décision unilatérale restreigne le bénéfice de la PPV aux seuls salariés dont la rémunération n'excéderait pas un certain plafond, fixé par l'accord ou la DUE.

### Présence dans l'entreprise

Le bénéfice de la PPV et le droit au régime social et fiscal de faveur, est conditionné à la présence de son bénéficiaire :

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

### Cas particulier des salariés intérimaires

Si les salariés intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice doivent bénéficier de la PPV :

- C'est l'ETT qui sera en charge de verser ladite prime;
- Mais selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

C'est pour cette raison que l'entreprise utilisatrice qui met

en place la PPV doit alors :

- En informer « sans délai » l'ETT, qui elle devra en informer son propre CSE.

A noter que le régime social et fiscal de faveur sera le même que celui dont bénéficie l'entreprise utilisatrice au titre de ses propres salariés.

## Les employeurs concernés

Une publication de l'URSSAF du 17 août 2022, confirme que la PPV concerne :

- 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.

## Références

LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, JO du 17