

Dernière mise à jour le 24 août 2022

Prime PPV : quelles modalités de versement ?

La loi pouvoir d'achat met en place la PPV (Prime de Partage de la Valeur) en lieu et place de la prime PEPA. Notre actualité aborde les modalités de versement ainsi que les éventuelles modulations.

Sommaire

- Modalités de versement
- Depuis le 1er juillet 2022
- Un versement en plusieurs fois
- Modulation
- Montant de la prime
- Avec une éventuelle modulation
- La non-substitution à un élément de rémunération
- Perte du régime de faveur
- Références

Modalités de versement

Depuis le 1er juillet 2022

L'article 1^{er} de la loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », du 16 août 2022, publiée au JO du 17, confirme que la PPV peut être versée :

- Depuis le 1^{er} juillet 2022

Un dispositif pérenne

Le dispositif ayant désormais un caractère pérenne :

- Il n'existe plus de « fenêtre » de versement de la PPV ;
- Le régime d'exonération sociale et fiscale sera apprécié sur l'année civile (nous aborderons en détails le régime fiscal et social de la PPV dans une prochaine publication)

Cas particulier

Dans le cas où des entreprises auraient anticipé la publication de la loi pouvoir d'achat au JO, il est confirmé que :

- Des salariés qui auraient perçu la prime PEPA (ancien régime qui permettait un versement jusqu'au 31 mars 2022) ;
- Et cumuleraient, sur l'année 2022, la PPV ;
- La limite d'exonération fiscale ne pourrait alors excéder le montant de 6.000 €.

Un versement en plusieurs fois

Possibilité inédite, la PPV peut être désormais :

- Versée en une ou plusieurs fois ;
- Dans la limite d'un fractionnement d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

Modulation

Montant de la prime

- C'est l'accord ou la décision unilatérale qui fixe le montant de la prime PPV.

Avec une éventuelle modulation

Il est admis que le montant de la prime PPV soit modulé, selon les bénéficiaires, en prenant en considération le (ou les) élément(s) suivant(s) :

1. Un niveau de rémunération ;
2. Le niveau de classification ;
3. L'ancienneté dans l'entreprise ;
4. La durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
5. La durée de travail prévue au contrat prévue au contrat de travail, telle que déterminée pour le calcul du coefficient de la réduction générale (NDLR : réduction Fillon).

Des critères limités

Il est à noter que les 5 critères précités sont limitatifs, l'entreprise ayant le choix de n'en retenir que certains d'entre eux (ou pas), mais elle n'a pas la faculté d'en ajouter d'autres qui permettraient de moduler le montant de la PPV.

Durée de présence

En ce qui concerne la durée de présence effective dans l'entreprise, doivent être assimilés à du « temps de présence effective » les congés suivants :

- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé adoption et éducation des enfants.

Ces congés ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant de la prime.

La non-substitution à un élément de rémunération

Tout comme cela était déjà le cas pour la prime PEPA, il est confirmé que :

1. 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 ;
2. 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.

Perte du régime de faveur

Le non-respect de ce principe de « non-substitution » conduirait alors à la perte du bénéfice d'un régime de faveur social et fiscal de faveur dont pourrait bénéficier l'entreprise et le salarié.

Références

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