

Modèle de décision unilatérale de l'employeur relative à la prime de partage de la valeur

La société (Dénomination sociale), (Forme), au capital de (Capital) €, située (Siège social/Adresse) décide d'attribuer une prime de partage de la valeur dans les conditions prévues par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et par la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise selon les modalités fixées ci-après.

ARTICLE 1 : Champs d'application

La prime est versée à tous les salariés liés à l'entreprise (Indiquez le nom de l'entreprise) par un contrat de travail :

- à la date de versement de la prime ;
- à la date de signature de la décision unilatérale soit le (Indiquez la date)

Précisions :

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier de la prime :

- s'ils bénéficient d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- et s'ils relèvent des établissements et services d'aide par le travail.

Les intérimaires mis à disposition peuvent également bénéficier de cette prime. L'entreprise utilisatrice qui attribue cette prime à ses salariés en informe sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition. Cette dernière en informe sans délai le comité social et économique, lorsqu'il existe. L'entreprise de travail temporaire verse la prime au salarié mis à disposition, selon les conditions et les modalités fixées par la décision de l'entreprise utilisatrice instituant la prime.

La prime ainsi versée bénéficie de l'exonération de cotisations sociales lorsque les conditions d'exonération prévues sont remplies par l'entreprise utilisatrice.

ARTICLE 2 : Montant de la prime

Option 1 : Vous versez une prime identique à tous vos salariés

Le montant de la prime est de ... € (Indiquer le montant) pour chaque salarié bénéficiaire.

Option 2 : Vous versez une prime modulée

Le montant de la prime est modulé en fonction de (Indiquez le ou les critères et les montants afférents) :

- la rémunération
- le niveau de classification

- (Indiquez le montant) € pour les salariés classés (Indiquez le niveau de classification) ;
- (Indiquez le montant) € pour les salariés classés (Indiquez le niveau de classification) ;

- la durée du travail prévue par le contrat de travail
- la durée de présence effective sur l'année écoulée

Précisions : 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 (congé maternité, adoption, etc.)

- l'ancienneté dans l'entreprise

Précisions :

La prime de partage de la valeur est exonérée de charges et cotisations sociales dans la limite de 3000 euros par bénéficiaire et par année civile.

Le plafond d'exonération est porté à 6000 euros pour les employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime de partage de la valeur, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime :

- *Un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation (entreprises de plus de 50 salariés*) ;*
- *Ou un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation (entreprises de moins de 50 salariés).*

Ces conditions de relèvement du plafond ne s'appliquent pas aux associations ni aux fondations ni aux établissements ou services d'aide par le travail pour les primes versées aux travailleurs handicapés mentionnés précédemment.

**plus de 5 années consécutives*

ARTICLE 3 : Versement de la prime

La prime de partage de la valeur est versée le (Indiquez la date de versement).

Précisions : 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.

Par ailleurs, depuis la loi sur le partage de la valeur, deux primes de partage de la valeur peuvent être attribuées au cours d'une même année civile.

Elle sera mentionnée sur le bulletin de paie.

ARTICLE 4 : Principe de non-substitution

La prime de partage de la valeur ne peut se substituer 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 application 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, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

ARTICLE 5 : Date d'entrée en vigueur et durée d'application

La présente décision unilatérale prend effet le (Indiquez la date). Elle est conclue pour (Indiquez l'année de mise en œuvre).

Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral indéterminé.

ARTICLE 6 : Notification

La présente décision fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel.

Si un CSE existe : Le procès-verbal de consultation du comité social et économique est annexé à la présente décision.

Fait à (Lieux), le (Date)

M. ... (Prénom, Nom) en qualité de (Fonction)
Signature

Indications :

- *Entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026, les primes de partage de la valeur versées par une entreprise employant moins de 50 salariés à des salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC, sont exonérées d'impôt sur le revenu ainsi que de CSG/CRDS.*
- *Le salarié ayant adhéré à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise peut y affecter tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre des primes de partage de la valeur perçues (délai à définir par décret à venir). Dans ce cadre, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les limites prévues.*

Par ailleurs, l'employeur informe le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise.