

## ► La prime de partage de la valeur (2024)

### 💡 Conseils de la CAPEB

N'hésitez pas à profiter de la possibilité de verser à vos salariés une prime exonérée de charges.

### Textes de référence

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

Articles L3312-1 et suivants du code du travail

### Pour vos questions

↳ Marine DEFIVES  
Tél. 03 87 16 24 85  
marine@capeb57.fr

↳ Océane LAMY  
Tél. 03 87 16 24 85  
oceane@capeb57.fr

Service Juridique  
CAPEB MOSELLE  
39, Avenue des Deux  
Fontaines  
57061 METZ CEDEX 02

On connaît désormais les différentes caractéristiques de la nouvelle prime de partage de valeur. (Ex Prime Macron)

Pour rappel, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) a été créée fin 2018 à la suite des revendications des gilets jaunes. Elle a été versée une première fois en 2019, puis reconduite en 2020 et 2021.

Ainsi, la prime de partage de la valeur remplace depuis juillet 2022 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

L'objectif est d'augmenter significativement le pouvoir d'achat des salariés et permettre aux employeurs de verser une prime exonérée de charges et d'impôt sur le revenu à leurs salariés.

### ► A qui pouvez-vous verser la prime de partage de la valeur ?

Elle bénéficie aux salariés :

- liés à l'entreprise par un contrat de travail (apprentis également concernés).
- aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, aux agents publics relevant de l'établissement public
- aux 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.

### ► Quel est le montant maximal de la prime ?

- 3 000 euros maximum par salarié et par année civile.

OÙ

- 6 000 euros maximum par salarié et par année civile, si vous mettez en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation à la date de versement de la prime ou que vous l'avez conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

### ► Peut-on verser plusieurs primes ?

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, vous avez la possibilité de verser 2 primes par année civile dans la limite totale des plafonds cités ci-dessus (3 000 euros ou 6 000 euros sous conditions par année civile et par salarié).

Vous aurez donc la possibilité de rédiger deux décisions unilatérales de l'employeur avec des conditions différentes.

### ► Peut-il y avoir plusieurs versements sur une même année civile ?

En principe, le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.

En effet, la DUE instituant la prime peut prévoir un versement en plusieurs échéances sur l'année civile, dans la limite d'un versement par trimestre.

Toutefois, dans le cas où deux primes sont attribuées au cours de la même année civile, deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées.

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale précise que cette possibilité n'est recevable que si l'employeur a prévu une nouvelle Décision Unilatérale de l'Employeur pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile.

Il pourra définir un montant, des salariés éligibles et une modulation différente du premier dispositif de prime qu'il a mis en place la même année.

### ► Selon quels critères pouvez-vous moduler la prime ?

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction :

- de la rémunération,
- du niveau de classification,
- de l'ancienneté dans l'entreprise,
- de la durée de présence effective durant les 12 derniers mois glissants,
- de la durée de travail prévue au contrat de travail.

Il est possible de cumuler plusieurs de ces conditions, mais il n'est en revanche pas possible de rajouter d'autres conditions.

Les congés maternité, paternité, adoption et éducation d'enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour détermination du montant de la prime.

### ► Quelles sont les démarches à effectuer pour pouvoir verser cette prime exceptionnelle ?

Deux options :

- **Décision unilatérale de l'employeur :**  
⚠ Avant le versement de la prime, le Comité Sociale et Economique (CSE) doit être informé (si vous en avez un).

ANNEXES 1 et 2

- **Accord d'entreprise**

### ► Sur quoi porte l'exonération ?

L'étendue de l'exonération de cotisations et contributions applicable dans la limite de 3000 euros ou 6000 euros par bénéficiaire par année civile, est conditionnée par la date de versement de la prime et le montant de la rémunération du salarié :

- **CAS N° 1 : Rémunération annuelle brute au moins égale à trois fois le SMIC annuel pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026 :**

L'exonération porte sur :

- Les cotisations et contributions sociales patronales et salariales **sauf CSG/CRDS**.
- Les participations à l'effort de construction.
- Les taxes et contributions liées à l'apprentissage et la formation.

En revanche la prime ne sera pas exonérée d'impôt sur le revenu.

- Si le salarié affecte ses primes de partage de la valeur sur son plan d'épargne salariale ou son plan d'épargne retraite d'entreprise, en respectant le délai qui sera fixé par décret, la somme sera exonérée d'impôt sur le revenu, sous certaines conditions.

Les primes seront toutefois incluses dans le montant du revenu fiscal de référence.

- **CAS N° 2 : Entreprise de moins de 50 salariés pour les salariés dont la rémunération annuelle brute (au cours des 12 mois précédents le versement de la prime) est inférieure à trois fois le SMIC annuel pour les primes versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026 :**

Cette prime sera exonérée :

- De cotisations sociales
- De la CSG-CRDS ;
- Du forfait social sous certaines conditions ;
- A la taxe sur les salaires
- A l'impôt sur le revenu

Les primes seront toutefois incluses dans le montant du revenu fiscal de référence.

### ► Quelles sont les modalités d'affectation de la prime de partage de la valeur sur un PEE et un PER ?

La loi sur le partage de la valeur prévoit qu'un salarié peut affecter ses primes de partage de la valeur sur son plan d'épargne salariale (PEE) ou son plan d'épargne retraite d'entreprise (PER). La somme sera exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 3000 ou 6000 euros, sous certaines conditions.

- **Quelles sont les cotisations, contributions et impôts et taxes bénéficiant de l'exonération lorsque la prime est affectée sur un plan d'épargne ?**

Sur le plan fiscal, la prime affectée sur un plan d'épargne sera exonérée d'impôt sur le revenu.

Sur le plan social, l'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :

- cotisations (employeurs et salariés) de sécurité sociale y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC ;
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage y compris AGS ;
- cotisation d'assurance maladie prévue au L. 131-9 du code de la sécurité sociale ;
- contribution solidarité autonomie ;
- contribution de versement mobilité ;

- contribution au dialogue social ;
- contributions dues au FNAL ;
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction ;
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur.

- **A quels prélèvements est assujettie la prime affectée sur un plan d'épargne ?**

La prime affectée sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite (PER) est assujettie aux prélèvements suivants :

- contribution sociale généralisée (CSG) avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnel ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- taxe sur les salaires ;
- forfait social, le cas échéant (au taux de 20 % applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés).

En outre, la prime est assujettie, le cas échéant, à la contribution sociale spécifique mahoraise.

- **En quoi consiste votre obligation d'information ?**

Les salariés disposent d'un **délai maximum de 15 jours** à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, **du document les informant du montant de leur PPV et dont ils peuvent demander le versement.**

Si votre entreprise dispose d'un PEE ou d'un PER, vous communiquez aux salariés, sur une fiche distincte du bulletin de paie, les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur. Plus précisément, cette fiche mentionne :

- le montant de la prime attribuée ;
- la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS, s'il y a lieu ;
- la possibilité d'affectation de la PPV sur le plan d'épargne (PEE ou PER) ;
- le délai de demande d'affectation ;
- le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sur un plan sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

► **Peut-elle se substituer à une autre prime ?**

Elle **ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération** 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 (Exemple : prime de fin d'année).

► **Comment mettre en place un accord d'intéressement ?**

La Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 prévoit la possibilité de faciliter l'établissement d'un accord d'intéressement (par le biais d'une décision unilatérale), mais cette disposition n'est pas applicable si la branche a déjà un dispositif d'intéressement.

En l'espèce, la branche du bâtiment a bien conclu un accord collectif concernant l'intéressement en date 15 mars 2018, **il ne sera donc pas possible de mettre en place un accord d'intéressement par le biais d'une décision unilatérale sauf si vous souhaitez adhérer au dispositif prévu par l'accord de branche de 2018.**

**Trois modes de mise en place sont possibles :**

- Par **accord collectif conclu au niveau de l'entreprise (nous consulter).**

Selon des modalités spécifiques :

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise,
- **soit au sein du comité social économique** (à la majorité des représentants du personnel),
- **soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.**

*ANNEXE 3 : EXPLICATIF*

- Par **adhésion au régime d'intéressement de branche, prévu par l'accord collectif du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans le Bâtiment** (par le biais d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés).

*ANNEXE 4 : EXPLICATIF*

## **ANNEXE 1 : Décision unilatérale avec montant identique pour tous les salariés**

### **Décision unilatérale relative à la mise en place de la prime de partage de valeur**

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

Dans le cadre de la possibilité ouverte, par la LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle d'un montant de **3 000/6000 €** maximum ;

L'entreprise .....  
représentée par Monsieur ou Madame .....  
accorde au profit de ses salariés cette prime exceptionnelle, selon les modalités décrites ci-après.

***La mention ci-dessous est à ajouter uniquement si l'entreprise concernée dispose de représentants du personnel.***

Les représentants du personnel ont été informés dans ce cadre en date du ...../...../202...

#### **Article 1 : Salariés visés par la prime exceptionnelle :**

La prime exceptionnelle est versée à tous les salariés présents dans l'entreprise au moment du versement de la prime.

#### **Pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement :**

#### **Article 2 : Mise en place d'un accord d'intéressement :**

Un accord d'intéressement a été conclu le .....202... pour une durée de .....an(s).

#### **Article 3 : Objet de la prime exceptionnelle :**

La prime exceptionnelle ne se substitue pas à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Elle ne peut non plus se substituer aux sommes versées par l'entreprise notamment au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale et plus généralement à aucun élément de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale versé par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

**Article 4 : Montant de la prime exceptionnelle :**

*Si le montant de la prime de partage de valeur est uniforme à l'ensemble des salariés*

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé pour l'ensemble du personnel à ..... €

**Article 5 : Date de versement de la prime exceptionnelle :**

La prime de partage de la valeur est versée en même temps et selon les mêmes modalités que la paie du mois de ..... 202...

(Possibilité de prévoir plusieurs dates de versement dans la limite de 4 par an, toutefois, attention, le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.)

**Article 6 : Régime social et régime fiscal de la prime exceptionnelle :**

Dans la limite de 3000/6000 €, la prime exceptionnelle est exonérée des cotisations et contributions patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions dues au titre de l'effort à la construction, à la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage ;

Également, pour les salariés ayant reçu une rémunération annuelle brute inférieure à trois fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois, la prime sera exonérée d'impôt sur le revenu.

En revanche, pour les salariés ayant reçu une rémunération annuelle brute au moins égale à trois fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois, la prime ne sera pas exonérée d'impôt sur le revenu.

Fait à ..... le ..... 202...

Monsieur .....  
Gérant/ Président de .....  
Signature de l'employeur

**ANNEXE 2 : Décision unilatérale en fonction de la classification et/ou de la durée de présence effective et/ou de la durée de travail prévue contractuellement (ou l'un ou l'autre au choix)**

Décision unilatérale relative à la mise en place de la prime de partage de valeur

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

Dans le cadre de la possibilité ouverte, par la LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle d'un montant de 3 000/6000 € maximum ;

L'entreprise .....  
représentée par Monsieur ou Madame .....  
accorde au profit de ses salariés cette prime exceptionnelle, selon les modalités décrites ci-après.

***La mention ci-dessous est à ajouter uniquement si l'entreprise concernée dispose de représentants du personnel.***

Les représentants du personnel ont été informés dans ce cadre en date du ...../...../202....

**Article 1 : Salariés visés par la prime exceptionnelle :**

La prime exceptionnelle est versée à tous les salariés présents dans l'entreprise au moment du versement.

**Pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement :**

**Article 2 : Mise en place d'un accord d'intéressement :**

Un accord d'intéressement a été conclu le .....202... pour une durée de .....an(s).

**Article 3 : Objet de la prime exceptionnelle**

La prime exceptionnelle ne se substitue pas à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Elle ne peut non plus se substituer aux sommes versées par l'entreprise notamment au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale et plus généralement à aucun élément de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale versé par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

#### Article 4 : Montant de la prime exceptionnelle

L'entreprise ..... fait le choix de moduler le montant de la prime exceptionnelle en fonction des niveaux de classification des salariés et/ou en fonction de la durée de présence effective dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois et/ou en fonction de la durée de travail prévu au contrat de travail et/ou en fonction de l'ancienneté du salarié (*choisir le critère de modulation souhaitée*), selon les modalités qui suivent :

##### ❖ Modulation en fonction du niveau de classification :

Le montant de la prime est fixé comme suit :

1) Pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990

Apprenti(s) 1 <sup>ère</sup> année	..... €	Apprenti(s) 2 <sup>ème</sup> année	..... €
Coef. 150	..... €	Coef. 170	..... €
Coef. 185	..... €	Coef. 210	..... €
Coef. 230	..... €	Coef. 250	..... €
Coef. 270	..... €		

2) Pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006

Niveau A	..... €	Niveau B	..... €
Niveau C	..... €	Niveau D	..... €
Niveau E	..... €	Niveau F	..... €
Niveau G	..... €	Niveau H	..... €

3) Pour les salariés relevant de la convention collective nationale des CADRES du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004

Coef. 60	..... €
Coef. 65	..... €
Coef. 70	..... €
Coef. 75	..... €
Coef. 80	..... €
Coef. 85	..... €
Coef. 90	..... €
Coef. 95	..... €
Coef. 100	..... €
Coef. 103	..... €
Coef. 108	..... €
Coef. 120	..... €
Coef. 130	..... €
Coef. 162	..... €

❖ Modulation en fonction de la durée effective de travail :

**1<sup>ère</sup> option de calcul sur la durée effective et durée du travail :**

Le montant de la prime exceptionnelle sera déterminé et modulé en fonction de la durée de présence effective des salariés dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

Le cas échéant, un abattement est appliqué en fonction des absences constatées sur la période de référence.

Le nombre de jours de travail sur les 12 derniers mois (hors congés payés et jours fériés) est par exemple de 226.

Il sera donc appliquée la formule suivante pour fixer le montant de la prime à verser :  
*Prime totale ....€ - (prime totale .... € x nombre de jours d'absence/226) = montant prime à verser\**

(\* Le montant sera arrondi à l'€ le plus proche)

Exemple : Pour une prime fixée à 500 € et 10 jours d'absence durant les douze derniers mois  
Formule → 500 € - (500 € x 10/226) = 477,88 € soit 478 €

Les congés maternité, paternité, adoption et éducation d'enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour détermination du montant de la prime.

## **2<sup>ème</sup> option de calcul pour la durée de présence effective au cours de l'année .....**

Le montant de la prime subit un abattement en fonction du nombre d'absences justifiées ou absences non justifiées constatées :

### **Exemple :**

La prime sera de .....euros et subira un abattement comme suit :

<b>Absences constatées sur l'année .....</b>	<b>Pourcentage versé de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat :</b>
Aucune	100%
1 jour ouvré	98%
2 jours ouvrés	96%
3 jours ouvrés	94%
...	...

**En tout état de cause, la modulation ne peut aboutir à une prime exceptionnelle égale à zéro**

Les absences justifiées ci-dessous ne sont pas considérées comme des absences pour la détermination du montant de la prime exceptionnelle :

- Congés payés
- Autorisation absence exceptionnelle prévue par le Code du Travail ou les Conventions Collective du Bâtiment (ouvrier, ETAM et cadre).
- Congés maternité, congé paternité
- ...

Elles n'ont donc aucun impact sur le montant de cette prime.

Par opposition, toutes les autres absences justifiées, qu'elles soient volontaires ou non, qu'elles entraînent ou non une suspension du contrat de travail, sont prises en compte pour déterminer le montant de la prime annuelle, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents.

❖ Modulation en fonction de la durée de travail prévu au contrat de travail :

Le montant de la prime exceptionnelle sera déterminé et modulé en fonction de la durée du travail prévu contractuellement.

Le montant de la prime pour un salarié à temps plein est fixé à .....euros.

Ainsi pour les temps partiels, le montant de la prime sera proportionnel à la durée de travail prévue contractuellement.

❖ Modulation en fonction de l'ancienneté :

Le montant de la prime exceptionnelle sera déterminé en fonction de l'ancienneté de la manière suivante : *(exemples ci-dessous)*

ANCIENNETE	MONTANT DE LA PRIME
Jusqu'à 1 an	300 €
2 ans	700 €
...	...

Article 5 : Date de versement de la prime exceptionnelle

La prime de partage de la valeur est versée en même temps et selon les mêmes modalités que la paie du mois de ..... 202...

(Possibilité de prévoir plusieurs dates de versement dans la limite de 4 par an, toutefois, attention, le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.)

Article 6 : Régime social et régime fiscal de la prime exceptionnelle

Dans la limite de 3000 €/6000 € la prime exceptionnelle est exonérée des cotisations et contributions patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions dues au titre de l'effort à la construction, à la formation professionnelle continue et de la taxe d'apprentissage ;

Également, pour les salariés ayant reçu une rémunération annuelle brute inférieure à trois fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois, la prime sera exonérée d'impôt sur le revenu.

En revanche, pour les salariés ayant reçu une rémunération annuelle brute au moins égale à trois fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois, la prime ne sera exonérée pas d'impôt sur le revenu.

Fait à ..... le ..... 202..

Monsieur .....  
Gérant/ Président de .....  
Signature de l'employeur

## ANNEXE 3 : La mise en place de l'accord d'entreprise au sein du CSE ou à la ratification des 2/3 du salarié

### 1. Les bénéficiaires :

L'intéressement doit présenter un caractère collectif, c'est-à-dire que tous les salariés compris dans le champ d'un accord d'intéressement doivent pouvoir en bénéficier.

Toute restriction est en principe exclue, toutefois une condition d'ancienneté peut être exigée.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants sociaux (gérant, président, conjoint collaborateur ou associé...) peuvent également en bénéficier.

### 2. Les modalités de l'accord :

#### ❖ Durée :

L'accord d'intéressement est valable pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans.

#### ❖ Contenu de l'accord :

L'accord d'intéressement institue un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord.

Il comporte notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits (L3313-1).

Enfin, il est nécessaire que l'accord comporte les clauses suivantes (L3313-2) :

- 1° La période pour laquelle il est conclu ;
- 2° Les établissements concernés ;
- 3° Les modalités d'intéressement retenues ;
- 4° Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 ;
- 5° Les dates de versement ;
- 6° Les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- 7° Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

#### ❖ Date de conclusion de l'accord :

La date de conclusion de l'accord est essentielle pour bénéficier des avantages fiscaux de l'intéressement.

L'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

**Exemple :** si une entreprise dont l'exercice est basé sur une année civile souhaite un intéressement prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, elle doit avoir conclu son accord avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 en cas de période de calcul annuelle, et avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 pour une période de calcul semestrielle. En outre le dépôt de l'accord devra intervenir au plus tard le 15 juillet 2022.

❖ Dépôt de l'accord :

Une fois que vous avez obtenu la majorité des membres du CSE, ou bien la majorité des 2/3 des salariés, l'accord est conclu.

Le plus sûr est de faire signer un procès-verbal.

L'accord doit être déposé à la DREETS du lieu de la signature dans les quinze jours suivant la date limite prévue pour sa conclusion (et à compter de la fin du délai d'opposition lorsqu'il a été conclu sous la forme d'un accord collectif). Vous devrez également y annexer le procès-verbal de la séance avec le CSE.

❖ Information des salariés :

L'entreprise a pour obligation d'informer collectivement ses salariés, y compris les nouveaux embauchés, sur le contenu et les dispositifs de l'intéressement sous la forme d'une note reprenant le texte intégral de l'accord.

Au moment du versement des primes, chaque salarié reçoit une fiche distincte de son bulletin de salaire qui lui indique les montants global et moyen de l'intéressement versé, le montant de ses droits, les montants de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale, ainsi que les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées.

**3. Les exonérations fiscales et sociales :**

Il y a 2 limites cumulatives à ne pas dépasser :

- Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés
- La somme perçue par un salarié par an, au titre de l'intéressement, ne peut pas dépasser 30 852 €.

Toutes les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement.

Les reçus dans le cadre de l'intéressement restent toutefois assujetties à la CSG et à la CRDS.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social de 20 % est supprimé sur les primes d'intéressement versées pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Toutefois, la prime ne peut remplacer un élément de rémunération quelconque sous peine d'un redressement de l'URSSAF.

Ces primes sont cependant **soumises à l'impôt sur le revenu** sauf si vous les affectez à un PEE (Plan d'épargne d'entreprise), un PEI : ( Plan d'épargne interentreprises) ou un Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif) dans les 15 jours de leur versement dans la limite de (30 852 € en 2022).

Pour avoir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement doivent se conclure avant le 1er jour de la 2ème moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Pour avoir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement doivent se conclure avant le 1er jour de la 2ème moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

*Exemple : Un accord prenant effet au 1er janvier devra être conclu pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile :*

- Avant le 1er juillet, dans le cas d'une période de calcul annuelle,
- Avant le 1er avril, pour une période de calcul au semestre.

S'il est conclu ou même déposé à la DREETS hors délai (15 jours à compter de la date limite de conclusion pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales), il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

Vous n'avez pas l'obligation de mettre en place un Plan Epargne Entreprise (PEE) dans le cadre de l'intéressement, mais si vous le souhaitez, nous vous conseillons de vous rapprocher de votre banque ou de votre assurance ou encore de l'un de nos partenaires (BPALC ou Groupama).

Ces structures fournissent systématiquement des trames des accords.

## ANNEXE 4 : Adhésion au régime d'intéressement du bâtiment (accord du 15 mars 2018)

Il est possible pour une entreprise de mettre en place l'intéressement par adhésion au régime d'intéressement de branche, prévu par l'accord collectif du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans le Bâtiment. Ce choix conduit à des règles particulières sur l'intéressement dans l'entreprise.

Toutefois, si vous adhérez à ce dispositif, il ne sera pas possible de réduire la durée de l'accord d'intéressement à 1 an.

### 1/ Modalités :

Afin de faciliter la mise en place de l'intéressement dans les entreprises du Bâtiment, la profession a créé, par accord de branche, le régime professionnel d'intéressement (accord collectif du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans le Bâtiment).

Ce dispositif, adapté aux besoins des entreprises de la branche, **réduit les formalités et simplifie à l'extrême l'adhésion des entreprises**. Il est mobilisable depuis le 7 mai 2018.

Les entreprises souhaitant mettre en place un régime d'intéressement peuvent donc décider d'adhérer au régime professionnel d'intéressement, ce qui leur permet d'accéder aux dispositions négociées dans la branche.

Cette adhésion peut faire l'objet d'une simple décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord au sein de l'entreprise doit être conclu pour prévoir l'adhésion au régime de branche, selon les mêmes modalités que celles prévues pour la conclusion d'un accord instituant un intéressement sur la base du régime légal.

### 2/ Mise en place :

L'entreprise qui adhère au régime professionnel d'intéressement doit informer l'organisme chargé de la gestion des plans d'épargne salariale de l'entreprise (Banque ou Assurance). Puis il est nécessaire d'informer la DREETS comme les salariés.

L'entreprise doit adhérer au régime professionnel au plus tard le dernier jour du sixième mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la première prime d'intéressement.

L'adhésion est valable pour trois exercices comptables, avec tacite reconduction sous réserve d'une dénonciation valable.

### 3/ Bénéficiaires :

Tous les salariés des entreprises du Bâtiment adhérentes au régime d'intéressement de branche peuvent bénéficier de l'intéressement, sous réserve de justifier de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'application de l'accord de branche.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre un et 250 salariés, le bénéfice de ce régime est étendu aux dirigeants et à leurs conjoints tels que définis par la loi (article L 3312-3 du Code du Travail).

### 4/ Formule de calcul et règles de répartition de l'intéressement :

Le montant global des droits constituant la prime générale d'intéressement est calculé dans le régime professionnel selon la formule suivante :

$$I = 5 \% \times (RCAIn - RSPn) \\ \text{si } (RCAIn - RSPn) > 0$$

Avec :

RCAI = résultat courant avant impôt

RSP = réserve spéciale de participation

n = exercice concerné

Le montant global de l'intéressement distribué aux salariés ne peut pas dépasser un seuil annuel fixé à 20 % des salaires (assujettis à cotisations) versés aux salariés au cours de la période de référence. Afin de tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par les caisses de la profession, la masse salariale est majorée.

Un rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par la convention collective et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise est calculé, puis ce rapport est majoré du montant de la prime de vacances telle que prévue dans la convention collective pour obtenir le taux de majoration de la masse salariale.

Chaque entreprise adhérente au régime professionnel reste aussi libre d'attribuer un supplément d'intéressement.

Les conditions d'attribution sont identiques à celles prévues pour le supplément de l'intéressement mis en place selon le régime légal.

La prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires, tout comme le supplément d'intéressement, selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \text{intéressement global} \times \frac{\text{somme des salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence}}{\text{masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}}$$

La masse salariale à prendre en compte est celle soumise à cotisations sociales.

Si un salarié est absent pour congé de maternité, congé d'adoption, pour accident du travail ou maladie professionnelle, alors il convient de reconstituer les rémunérations à hauteur de celles qui auraient été touchées par le salarié au cours de ces périodes s'il avait travaillé.

Pour les entreprises d'au plus 250 personnes, la prime d'intéressement versée au dirigeant doit être calculée sur la base de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel déclaré par ce dernier au titre de l'année précédente pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Cette base est toutefois plafonnée à hauteur du montant du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le montant brut des primes (avant précompte de la CSG) distribuées à un même salarié au titre d'un exercice, y compris le supplément d'intéressement qui lui est versé, le cas échéant, ne peut par ailleurs pas excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de Sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué (soit un plafond individuel de versement de 30 393 euros en 2019).

Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence effective de l'intéressé.

## 5/ Versement :

Le bénéficiaire peut choisir de se faire régler immédiatement tout ou partie de l'intéressement distribué.

Il peut sinon choisir d'en affecter tout ou partie sur un plan d'épargne salariale, sur un PERCO mis en place dans l'entreprise ou sur le PERCO BTP.

Les salariés disposent de 15 jours calendaires pour se positionner à compter de la date à laquelle ils sont considérés comme ayant été informés des options.

Faute de se prononcer dans le délai requis, les droits à intéressement sont affectés à un plan d'épargne salariale.