

**FO** ACTION  
SOCIALE

# LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

**FICHE PRATIQUE**  
SEPTEMBRE 2022

*La « prime de partage de la valeur » pérennise la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », avec un régime social de faveur. Jusqu'au 31 décembre 2023, les primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC sont de plus exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS.*

**Loi 2022-1158 du 16 août 2022, art. 1, JO du 17 ; C. constit., décision 2022-843 DC du 12 août 2022, JO du 17**

## **L'ESSENTIEL**

- ✚ Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut choisir de verser une prime de partage de la valeur sur la base d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.
- ✚ L'entreprise peut la verser à tous les salariés ou, éventuellement, la réserver aux personnes dont la rémunération n'excède pas un certain montant.
- ✚ Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères fixés par l'accord collectif ou la décision unilatérale, sur la base d'une liste établie par le code du travail.
- ✚ La prime ne peut pas se substituer à un élément de salaire.
- ✚ Les entreprises peuvent effectuer plusieurs versements, dans la limite d'un versement par trimestre.
- ✚ La prime est exonérée de cotisations sociales à hauteur de 3 000 € par an et par bénéficiaire, ce plafond d'exonération étant porté à 6 000 € dans certaines situations.
- ✚ Par exception, jusqu'à la fin 2023, et toujours dans certaines limites, la prime est également exonérée de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés payés moins de 3 SMIC.
- ✚ En cas de cumul sur 2022 de l'ancienne PEPA et de la nouvelle prime de partage de la valeur, l'exonération d'impôt sur le revenu est limitée à 6 000 €.

## **SOMMAIRE**

**I Conditions de mise en place et de versement de la prime**

**II Exonérations : un régime de faveur à deux volets**

# I. Conditions de mise en place et de versement de la prime

## 1.1 Mise en place par accord ou décision unilatérale

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut décider de verser une prime de partage de la valeur (PPV). Il s'agit d'un dispositif facultatif.

L'employeur qui souhaite verser la PPV peut procéder de deux manières : en concluant un accord collectif (accord d'entreprise ou de groupe) ou par une décision unilatérale (**loi art. 1, IV**).

Si l'employeur opte pour la voie de l'accord collectif, les modalités de conclusion de cet accord sont celles prévues en matière d'intéressement. L'accord relatif à la PPV peut donc prendre la forme suivante :

- accord collectif de travail ;
- accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Comme en matière d'intéressement, s'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs ou un CSE, l'employeur ne peut engager la procédure de ratification que si au moins un syndicat représentatif ou le CSE s'est joint à la démarche en formulant une demande conjointe.

À défaut de passer par un accord, l'employeur peut mettre en place la prime par décision unilatérale. Dans ce cas, il faut consulter au préalable le CSE lorsqu'il existe (**loi 2022-1158 du 16 août 2022, art. 1, IV, al. 1**).

La loi ne donne pas priorité à l'accord collectif sur la décision unilatérale. L'employeur peut donc, a priori, librement choisir la méthode qui lui convient.

## 1.2 Salariés bénéficiaires

### POSSIBILITÉ DE DÉFINIR UN PLAFOND DE RÉMUNÉRATION POUR LE BÉNÉFICE DE LA PRIME

Les conditions d'attribution de la prime sont définies par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur, selon le cas (**loi art. 1, III, 2° et IV**).

La PPV peut concerner soit l'ensemble des salariés, soit uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond (plafond qu'il faut alors fixer dans l'accord ou la décision unilatérale). A contrario, cette règle implique qu'il est impossible de réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau.

Attention toutefois, car jusqu'à fin 2023, le niveau de rémunération des bénéficiaires n'est pas totalement indifférent : il détermine en effet le régime d'exonération applicable.

### DATE D'EMPLOI

Pour être éligible aux exonérations, la prime doit bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail (**loi art. 1, III, 1°**) :

- soit à la date de versement de la prime ;
- soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

## **INTÉRIMAIRES**

La mise en place de la PPV dans une entreprise doit aussi bénéficier aux intérimaires mis à sa disposition à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale (**loi art. 1, III, 1°**).

Néanmoins, c'est à l'ETT de la verser aux intérimaires éligibles, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice (**loi art. 1, II**).

L'entreprise utilisatrice qui attribue la PPV à ses salariés doit en conséquence en informer l'ETT « *sans délai* » et la société d'intérim doit alors informer son CSE (**loi art. 1, II, al. 2**).

Cette prime ouvre droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Il résulte de ces dispositions que, au sein d'une même entreprise de travail temporaire, certains intérimaires peuvent avoir droit à la PPV au titre d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices qui ont mis en place cette prime, tandis que d'autres n'en bénéficient pas, car mis à disposition d'entreprises utilisatrices n'ayant pas mis en place la PPV.

Par ailleurs, et bien que la loi ne le précise pas expressément, si l'ETT met en place la prime pour ses propres salariés (permanents et intérimaires) en application d'un accord qu'elle a elle-même conclu ou d'une décision unilatérale, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises. L'intérimaire doit donc aussi bénéficier de la prime mise en place par son ETT employeur.

### **1.3 Montant de la prime et critères possibles de modulation**

Le montant de la prime est fixé par l'accord collectif ou la décision unilatérale (**loi art. 1, IV**). Il faut néanmoins bien avoir à l'esprit que seuls les 3 000 ou les 6 000 premiers euros, selon les cas, sont exonérés.

Le cas échéant, le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés (**loi art. 1, III, 2°**) :

- rémunération ;
- niveau de classification ;
- présence effective pendant l'année écoulée ;
- durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions de modulation de la prime selon tout ou partie des critères autorisés doivent être prévues dans l'acte de mise en place de la prime (accord ou décision unilatérale selon le

cas). Il est impossible de procéder à une modulation « *sauvage* » au moment du versement si cela n'a pas été prévu.

Il convient d'assimiler à une durée de présence effective la durée du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé en vue de l'adoption (**c. trav. art. L.1225-46**), du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé parental d'éducation, du congé pour enfant malade (**c. trav. art. L.1225-61**), du congé de présence parentale ou encore des absences de salariés parents d'un enfant malade ou décédé au titre d'un don de jour de repos dont ils ont bénéficié (**c. trav. art. L.1225-65-1**).

#### **1.4 Pas de substitution au salaire**

La prime 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. De même, elle ne peut pas remplacer des augmentations de rémunération ou des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise (**loi art. 1, III, 3°**).

Le respect de cette règle est une des conditions des exonérations.

Le but est ici de s'assurer, autant que faire se peut, que la prime corresponde à un élément de rémunération supplémentaire et ne remplace pas d'autres éléments de rémunération, afin de garantir un gain de pouvoir d'achat.

#### **1.5 Versement possible à partir du 1er juillet 2022**

Initialement prévue pour une application à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, la possibilité de versement de la PPV a été avancée au 1<sup>er</sup> juillet 2022 (**loi art. 1, II**).

L'objectif est de couvrir les entreprises qui auraient décidé de verser la prime dès les annonces du gouvernement, sans attendre l'adoption de la loi.

La prime étant maintenant conçue comme un dispositif pérenne, il n'y a plus de fenêtre de versement dans la loi. Toutefois, les limites d'exonération s'apprécient dans un cadre annuel.

La prime de partage de la valeur **doit apparaître sur le bulletin de paye**.

S'il en était besoin, ce point a été confirmé par le site internet du ministère du Travail, qui au passage recommande une ligne spécifique compte tenu des exonérations associées à la prime ([www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr), fiche « La prime de partage de la valeur », version du 17/08/2022).

#### **1.6 Versement en plusieurs fois possible, mais pas plus d'une fois par trimestre**

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 (**loi art. 1, IV, al. 2**). L'employeur peut donc aller, au plus, jusqu'à quatre fractionnements.

L'objectif est d'éviter que de trop nombreux versements remplacent des augmentations de salaire ou des primes.

## II. Exonérations : un régime de faveur à deux volets

### 2.1 Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire

Le montant maximal de la prime susceptible d'être exonéré est en principe de 3 000 € par an et par bénéficiaire (**loi art. 1, V**).

Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire est exclue du régime social (et, le cas échéant, fiscal) de faveur.

Cette limite est portée à 6 000 € dans certaines situations, et en particulier pour les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement, les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation (schématiquement, les « moins de 50 salariés ») mais appliquant à titre volontaire un dispositif de participation, ainsi que **certaines associations et fondations**.

### 2.2 Régime de base : exonération limitée aux cotisations sociales

Sur le principe, quelle que soit la rémunération du salarié, la prime bénéficie d'un régime de faveur calqué sur celui de l'intéressement lorsqu'il est immédiatement disponible :

- exonération des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas (**loi art. 1, V**) ;
- assujettissement à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 + 0,50 %) ;
- assujettissement au forfait social de la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement (par conséquent, il n'y a pas de forfait social pour les employeurs de moins de 250 salariés) (**loi art. 1, V, al. 2**) ;
- assujettissement à l'impôt sur le revenu (aucune exonération, prime imposable).

Sous réserve de confirmation par le BOSS, lorsque la CSG et la CRDS sont dues, elles se calculent après **application de l'abattement d'assiette de 1,75 %**, selon les informations diffusées par le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN (net-entreprises.fr, Base de connaissances DSN, fiche 2592 diffusée le 16/08/2022).

Par ailleurs, la CSG est à notre sens déductible pour 6,80 % dans les conditions habituelles, puisqu'elle n'est due que lorsque la prime est imposable. Pour mémoire, la doctrine fiscale prévoit que seule la CSG due sur des sommes exonérées à la fois de cotisations et d'impôt sur le revenu est intégralement non déductible (**BOFiP-RSA-BASE-30-30-§§ 80 à 100-24/07/2017**).

Ce régime permet donc aux employeurs de mettre en place une PPV pour tous leurs salariés avec un régime social de faveur, quel que soit leur niveau de rémunération. Rappelons qu'il est possible de la réserver aux salariés dont la rémunération n'excède pas une limite fixée par l'accord ou la décision unilatérale.

## 2.3 Régime d'exonération renforcé jusqu'à la fin 2023 pour les salariés payés moins de 3 fois le SMIC

Les PPV versées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023 à des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC au cours des 12 mois précédant le versement de la prime bénéficient, en plus du régime d'exonération de droit commun, d'une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS (**loi art. 1, VI**).

Pour l'appréciation de cette condition de rémunération, il conviendrait de se référer au SMIC « *correspondant à la durée du travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale* ». Cette formulation, qui renvoie à la réduction générale de cotisations patronales, vise les cas du temps partiel et des salariés qui ne sont pas employés sur toute la période (**c. séc. soc. art. L.241-13, III, al. 2, dernière phrase**).

Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas, la prime est donc totalement exonérée (ni cotisations, ni CSG/CRDS, ni forfait social ni impôt sur le revenu).

Le montant exonéré d'impôt sur le revenu est toutefois inclus dans le montant du revenu fiscal de référence (**CGI art. 1417, IV.1°**).

Une entreprise met la prime en place en 2023 pour tous ses salariés, sans condition de plafond de rémunération. La prime versée en 2023 est :

- pour les salariés payés 3 SMIC ou davantage : exonérée de cotisations (dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas), mais assujettie à CSG/CRDS, imposable et, s'il s'agit d'une entreprise de 250 salariés et plus, soumise au forfait social sur la fraction de prime exonérée de cotisations mais soumise à CSG ;
- pour les salariés payés moins de 3 SMIC : exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu (dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € selon le cas) et sans forfait social.

Par comparaison, une prime versée en 2024 sera imposable et soumise à CSG/CRDS. Dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, elle sera exonérée de cotisations (mais, selon l'effectif de l'entreprise, assujettie ou non au forfait social).

## 2.4 Disposition fiscale transitoire en cas de cumul de l'ancienne PEPA et de la nouvelle prime sur 2022

Le cas échéant, en 2022, certains salariés auront pu recevoir l'ancienne PEPA (qui devait être versée au plus tard le 31 mars 2022) et la nouvelle PPV. En présence d'un tel cumul, l'exonération d'impôt sur le revenu ne peut pas excéder 6 000 € sur l'année 2022 (**loi art. 1, VI**).

## 2.5 Situations donnant droit à une exonération majorée à 6 000 €

### QUATRE CAS

La limite d'exonération de la prime de partage de la valeur est fixée à 6 000 € par an (au lieu de la limite de principe de 3 000 €) dans les quatre situations suivantes (loi art. 1, V) :

- entreprises dotées d'un accord d'intéressement ;
- entreprises non soumises à titre obligatoire à la participation, mais dotées d'un accord de participation ;
- **certaines associations et fondations ;**
- **ESAT, pour leurs travailleurs handicapés.**

### EXISTENCE D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

La limite d'exonération est portée à 6 000 € pour les employeurs qui, quel que soit leur effectif (loi art. 1, V, 1° et 2°) :

- mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ;
- ou ont conclu un accord d'intéressement, au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

### ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS APPLIQUANT UN DISPOSITIF DE PARTICIPATION VOLONTAIRE

Le même plafond d'exonération de 6 000 € s'applique également aux employeurs non soumis à l'obligation de mise en place de la participation (schématiquement, les « moins de 50 salariés »), qui néanmoins (loi art. 1, V, 2°) :

- mettent en œuvre un dispositif de participation à la date de versement de la prime ;
- ou ont conclu un dispositif de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

L'idée est de favoriser les employeurs qui ont un dispositif de participation alors qu'ils n'y sont pas légalement tenus, compte tenu de leur effectif. Ces entreprises n'ont donc pas besoin de conclure en plus un dispositif d'intéressement pour bénéficier du plafond d'exonération de 6 000 €.

### CERTAINES ASSOCIATIONS ET FONDATIONS

Les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général, ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance, autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (CGI art. 200, 1° a et b ; CGI art. 238 bis, 1°, a et b), ont directement accès à la limite d'exonération majorée de 6 000 €, sans autre condition (loi art. 1, V, dernier al.).



## ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) bénéficient également directement de la limite d'exonération de 6 000 € pour la **prime attribuée aux personnes handicapées accueillies sous contrat d'aide et de soutien au travail** (loi art. 1, V, dernier al.).

### III. TABLEAUX RECAPITULATIFS

Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur			
	Primes versées du 1.07.2022 au 31.12.2023		Primes versées à partir de 2024 quel que soit le niveau de salaire
	Salaires < 3 SMIC	Salaires ≥ 3 SMIC	
<b>Cotisations sociales (1)</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) (3)
<b>CSG/CRDS</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	dues (4)	dues (4)
<b>Impôt sur le revenu</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	imposable	imposable
<b>Forfait social</b>	NON, quel que soit l'effectif (5)	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations

(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.

(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation et certaines associations et fondations, ainsi que pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

(3) Exonération sans condition de niveau de rémunération (donc y compris pour les salariés payés plus de 3 SMIC, si la prime leur est aussi attribuée).

(4) Après abattement d'assiette de 1,75 % selon net-entreprises.fr (Base de connaissances DSN, fiche 2592 diffusée le 16/08/2022), sous réserve de confirmation par le BOSS.

(5) Puisque les critères généraux d'assujettissement au forfait social ne sont pas réunis.

<b>(6)</b> Même condition d'effectif que pour l'application du forfait social à l'intéressement.	
<b>Prime de partage de la valeur</b>	
<b>I. Mise en place</b>	
<b>Mise en place de la prime</b>	Deux possibilités au choix de l'employeur : -accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement <b>(1)</b> ; -décision unilatérale de l'employeur <b>(2)</b> .
<b>Versement (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.</li> <li>• Le dispositif étant pérenne, il n'y a cette fois pas de fenêtre de versement, mais les exonérations s'apprécient dans le cadre de l'année civile.</li> <li>• Versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre (4 fractionnements possibles).</li> </ul>
<b>II. Conditions d'attribution et montant de la prime</b>	
<b>Salariés bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime <b>(3)</b>.</li> <li>• Tous les salariés sans condition de rémunération ou, le cas échéant, seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale.</li> </ul>
<b>Montant de la prime</b>	Fixé par l'accord ou la décision unilatérale.
<b>Critères de modulation autorisés (*)</b>	Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, ancienneté dans l'entreprise, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée <b>(4)</b> .
<b>Principe de non-substitution au salaire (*)</b>	La prime ne peut se substituer : -ni à un élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ; -ni à une augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.
<b>III. Exonérations</b>	
<b>Salariés bénéficiaires</b>	Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, à la date de dépôt de l'accord ou à la date de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.
<b>Exonération de droit commun</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes versées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.</li> <li>• Exonération des cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction : -dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire dans le cas général ; -ou dans la limite de 6 000 € par an et par bénéficiaire dans certains cas <b>(5)</b>.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assujettissement à CSG/CRDS au taux global de 9,70 % (pas d'exonération).</li> <li>• Forfait social sur la fraction exonérée de cotisations mais assujettie à CSG de la prime dans les mêmes conditions que l'intéressement (donc uniquement pour les employeurs de 250 salariés et plus ; pas de forfait social pour les entreprises de taille inférieure).</li> <li>• Pas d'exonération d'impôt sur le revenu (la prime est imposable).</li> </ul>
<b>Exonération renforcée jusqu'au 31 décembre 2023 uniquement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes versées du 1<sup>er</sup> juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu une rémunération &lt; à 3 fois le SMIC annuel (6) sur les 12 mois précédant le versement de la prime.</li> <li>• Exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (donc y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction : <ul style="list-style-type: none"> <li>-dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire (cas général) ;</li> <li>-ou dans la limite de 6 000 € par an et par bénéficiaire dans certains cas (5).</li> </ul> </li> <li>• Pas de forfait social.</li> </ul>
<b>IV. Intérimaires et ESAT</b>	
<b>Travailleurs temporaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la prime du chef de l'entreprise utilisatrice : <ul style="list-style-type: none"> <li>-information « sans délai » par l'entreprise utilisatrice, qui attribue la prime à ses salariés, de l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition ;</li> <li>-intérimaires bénéficiaires : ceux mis à disposition d'une entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime ;</li> <li>-versement de la prime par l'ETT à l'intérimaire bénéficiaire, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.</li> </ul> </li> <li>• Le cas échéant, les intérimaires pourraient aussi bénéficier de la prime instituée par l'entreprise de travail temporaire (leur employeur) si celle-ci l'a mise en place pour ses propres salariés dans les conditions prévues par la loi.</li> </ul>
<b>Travailleurs handicapés en ESAT</b>	Droit à la prime pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT, avec une limite d'exonération de 6 000 € pour les intéressés.
(*) Pas d'exonération si l'une de ces conditions n'était pas remplie.	
(1) Accord collectif, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE, ratification par les 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur, sachant que s'il existe dans l'entreprise des syndicats représentatifs ou un CSE, la ratification doit aussi être demandée par l'un d'entre eux (c. trav. art. L. 3312-5, I).	

(2) En cas de décision unilatérale, consultation préalable du CSE.

(3) Pour l'ancienne PEPA, l'administration avait précisé que l'accord ou la décision devait préciser la date de référence retenue parmi les options possibles (**instr. DSS/5B 2021-187 du 19 août 2021 diffusée sur le BOSS, Q/R 1.7**). Reste à voir si cette précision sera reprise.

(4) Certains congés sont assimilés à des durées de présence effective (congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade).

(5) Entreprises dotées d'un accord d'intéressement, entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation, certaines associations et fondations et travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT.

(6) SMIC annuel calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou pour les salariés qui ne sont pas employés toute l'année).