

UNE INSTRUCTION DSS PRÉCISE LE RÉGIME DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Par la rédaction Revue Fiduciaire

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé le 10 octobre 2022 une instruction sur la nouvelle prime de partage de la valeur, sous forme d'une série de 55 questions/réponses. Ces précisions, dont certaines sont reprises de celles déjà apportées en août 2021 pour la dernière mouture de la PEPA, viennent en appui d'un dispositif désormais conçu comme pérenne, que certaines entreprises pourront vouloir intégrer à leur politique de rémunération globale.

Source : Instruction BOSS sur la prime de partage de la valeur du 10 octobre

2022 <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>

Une instruction questions/réponses

En appui de la loi qui a mis en place la prime de partage de la valeur, la Direction de la sécurité sociale a diffusé le 10 octobre 2022, via le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), une instruction dédiée à la prime de partage de la valeur (PPV).

Cette instruction prend la forme de **55 questions/réponses** divisées en **8 parties** :

- conditions d'exonération de la prime ;
- champ d'application et éligibilité à l'exonération au titre de la prime de partage de la valeur ;
- détermination du montant de la prime ;
- plafond de 6 000 € et conditions liées à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire ;
- conclusion des accords pour l'attribution de la prime ;
- versement et déclaration de la prime ;
- conditions d'exonération de la prime du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ;
- conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération.

Après un **bref rappel** du régime de la prime, nous présentons ci-après les **précisions utiles à la mise en œuvre de la PPV** apportées par l'instruction de la DSS.

Rappel des grandes caractéristiques de la prime de partage de la valeur

Mise en place, bénéficiaires et montant de la prime. - La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a mis en place une prime de partage de la valeur (PPV) (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, JO du 17). Cette prime, cette fois conçue comme un dispositif pérenne, a pris le relais de l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Sans revenir ici sur le détail des dispositions de la loi (*voir notre actu du 16/08/2022 ; « La nouvelle prime de partage de la valeur : pour qui, comment et quelles exonérations ? »*), nous en rappelons ici les principales caractéristiques.

Le montant de la PPV est fixé par la décision unilatérale de l'employeur ou l'accord qui la met en place. Il peut être identique pour tous les bénéficiaires ou, le cas échéant, modulé selon des critères limitativement énumérés (*voir plus loin*).

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.

Les exonérations. – Le montant maximal de la prime susceptible d'être exonéré est en principe de 3 000 € par année civile et par bénéficiaire (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, V). Cette limite est portée à 6 000 € dans certaines situations (entreprises dotées d'un accord d'intéressement, etc. (*voir tableau et plus loin*)).

La PPV prime est assortie d'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.

En résumé, la PPV ouvre droit, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par selon le cas, à une exonération :

- de cotisations sociales, d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS et de forfait social lorsqu'elle est versée entre **le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023** à des salariés ayant une rémunération **inférieure à 3 SMIC** sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- de cotisations sociales uniquement lorsqu'elle est versée **du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023** à des salariés avec une rémunération supérieure ou égale à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime, et **à partir du 1^{er} janvier 2024** quel que soit le niveau de rémunération (dans ces situations, la PPV est imposable, assujettie à CSG/CRDS et, dans les conditions de l'intéressement, soumise au forfait social).

Le tableau ci-après synthétise le régime social et fiscal applicable.

À noter : si un salarié **cumule en 2022 une PEPA** (qui pouvait être versée jusqu'au 31 mars 2022) **et une prime de partage de la valeur**, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 est plafonné à 6 000 € (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, VI).

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) |
|--|--|--|--|
| | Salariés < 3 SMIC | Salariés ≥ 3 SMIC | |
| Cotisations sociales (1) | 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) |
| CSG/CRDS | Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) | Dues (après abattement d'assiette de 1,75 %) | Dues (après abattement d'assiette de 1,75 %) |
| Forfait social | NON, quel que soit l'effectif | <ul style="list-style-type: none"> • NON pour les entreprises de moins de 250 salariés (4) • OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (4), sur la fraction exonérée de cotisations | <ul style="list-style-type: none"> • NON pour les entreprises de moins de 250 salariés (4) • OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (4), sur la fraction exonérée de cotisations |
| Impôt sur le revenu | Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) | Imposable | Imposable |
| Taxe sur les salaires (pour les employeurs concernés) | Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) | Due | Due |

(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales) y inclus FNAL, versement mobilité, contribution solidarité autonomie, contribution au dialogue social, AGIRC-ARRCO, APEC, assurance chômage et AGS + contributions formation (y inclus 1 % CPF-CDD) + taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire associée + participation construction.

(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € pour les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant titre volontaire un dispositif de participation, les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général (CGI art. [200](#), art. [1°](#) a et b et [238 bis, 1°](#), a et b) et les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT (*voir nos développements pour le détail*).

(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) Même condition d'effectif que pour l'application du forfait social à l'intéressement.

Mise en place de la PPV

Modalités. - La PPV est mise en place (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, IV) :

- soit par **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement (c. trav. [art. L. 3312-5](#), I) ;
- soit par **décision unilatérale** de l'employeur, après consultation du CSE s'il en existe un (le BOSS précise que dans ce cas, la consultation s'effectue selon les règles de droit commun des arts. L. 2312-14 à L. 2312-16 ; Q/R. 5.4).

Sans surprise, le BOSS rappelle qu'en cas de mise en place **par accord d'entreprise**, il peut s'agir, conformément aux règles prévues en matière d'intéressement (c. trav. [art. L. 3312-5](#), I ; Q/R 5.1) :

- d'un accord collectif « classique » (avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- d'un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (i.e un salarié mandaté) ;
- d'un accord conclu au sein du CSE (vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité) ;
- ou de la 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.

Pour les **entreprises de moins de 11 salariés** dans lesquelles la prime est mise en place par décision unilatérale, s'il n'y a pas de CSE, le BOSS indique que les doivent informer, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime (Q/R 5.5).

Accord ou décision supérieure à un an. - Selon la DSS, l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur peut avoir une durée supérieure à un an ou un exercice (Q/R 5.3).

Dans le cas où l'entreprise entend prétendre à une limite d'exonération de 6 000 € du fait de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, ou le cas échéant d'un accord de participation volontaire (entreprise non assujettie à titre obligatoire à la participation sans accord d'intéressement), la condition d'un accord d'intéressement et/ou de participation produisant ses effets doit être remplie pendant toute la durée de l'accord ou la décision mettant en place la prime.

Précisions sur les bénéficiaires de la prime

Date de présence de référence à préciser dans l'accord ou la décision. - La PPV concerne les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail 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 (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, III, 1°).

Comme autrefois pour la PEPA, l'instruction précise que l'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des salariés qui est retenue parmi les options possibles (Q/R 2.7).

Possibilité de fixer une condition de plafond rémunération. – Il est possible de réserver le versement de la PPV aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond, qu'il faut alors fixer dans l'accord ou la décision unilatérale (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, IV).

En toute logique, le BOSS précise qu'il est impossible d'exclure certains salariés sur la base d'un autre critère (ex. : ancienneté), ni de réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau (Q/R 2.5).

Apprentis, stagiaires et mandataires sociaux. – Comme autrefois pour la PEPA, l'instruction précise que :

- les apprentis sont éligibles à la prime dans les mêmes conditions que les autres salariés (Q/R 2.8) ;
- les stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'une prime ouvrant droit à exonération (Q/R 2.9).

Pour les mandataires sociaux deux situations sont possibles (Q/R 2.10) :

- si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, avec les mêmes exonérations ;
- s'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et, si elle est versée, elle n'ouvre pas droit aux exonérations.

Modulation du montant de la prime

Critères de modulation autorisés. - Si cela est prévu par l'accord ou la décision qui met en place la prime, le montant de la prime peut être modulé selon des critères limitativement énumérés (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, III, 2°) :

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

Le BOSS précise que (Q/R 3.3) :

- ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- les congés maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

À noter : une appréciation sur les 12 mois précédant le versement de la prime semble difficilement applicable pour le critère d'ancienneté, qui à la lettre de la loi semble faire référence à l'ancienneté globale dans l'entreprise. Plus généralement, la loi ne faisant référence à l'année écoulée (période de 12 mois) que pour le critère de durée de présence, on peut s'interroger sur l'utilisation de cette période de référence pour les autres critères.

Possibilité de combiner les critères. - La modulation peut être établie sur la base d'un seul critère, ou d'une combinaison de tout ou partie des critères autorisés (Q/R 3/5).

Précisions sur le critère de la durée de présence. – Ce critère permet de moduler le montant de la prime selon la durée de présence du salarié sur les 12 mois précédant le versement de la prime (*voir ci-dessus*).

La présence du salarié est appréciée dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation sur la réduction générale de cotisations patronales pour le calcul du paramètre SMIC, en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences (Q/R 3.4).

La loi prévoit que les congés mentionnés « au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail » sont assimilés à une durée de présence. En pratique, cela vise :

- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale comme le souligne le BOSS (Q/R 3.4) ;
- mais aussi, à notre sens et même si l'instruction n'en fait pas état, les jours de congé pour enfant malade et les salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade.

Concrètement, cela signifie qu'on ne peut pas réduire le montant de la prime d'un salarié du fait du fait de ces absences.

Entreprises multi-établissements

Différencier le montant de la PPV selon les établissements. - Un employeur peut attribuer des montants de prime différents selon l'établissement dont relèvent les salariés, si cela est prévu par l'accord ou la décision unilatérale adoptée au niveau de l'entreprise, ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement (Q/R 3.6).

Réserver la prime à un établissement. – Selon le BOSS, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise (Q/R 3.7).

Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements.

Dans ce dernier cas, les établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.

Précisions sur la limite d'exonération de 6 000 €

La limite d'exonération de la prime de partage de la valeur est fixée à 6 000 € par année civile et par bénéficiaire (au lieu de principe de 3 000 €) dans quatre situations suivantes (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, V).

Les deux premières catégories sont les employeurs mettant en oeuvre à la date de versement de la PPV ou ayant conclu au titre du même exercice que celui du versement de cette prime

- un **dispositif d'intéressement**, quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- à défaut d'intéressement, un dispositif de **participation volontaire** s'il s'agit d'**entreprises non soumises à titre obligatoire à la participation** (en substance, les « moins de 50 salariés », ou « 50 salariés et plus » dans la période de 5 ans de neutralisation des effets de seuil).

Par ailleurs, ont également accès à la limite d'exonération de 6 000 € sans condition d'accord d'intéressement ou de participation volontaire :

- les **associations** et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général ainsi que les associations culturelles ou de bienfaisance, autorisées 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) ;
- les **ESAT**, pour la PPV attribuée à leurs travailleurs handicapés sous contrat d'aide et de soutien par le travail.

Le BOSS consacre plusieurs questions/réponses à ces différentes hypothèses (Q/R 4.1 à 4.10).

On retiendra en particulier que le BOSS précise que **l'accord d'intéressement (ou pour les employeurs concernés de participation volontaire)**, doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été **conclu avant le versement** de la prime, même si son dépôt est postérieur (Q/R 4.5).

Comme pour la PEPA, l'administration précise que le fait qu'**aucune somme ne soit effectivement versée au titre d'un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire** compte tenu de leurs conditions de déclenchement ne prive pas les employeurs concernés du bénéfice de la limite d'exonération de 6 000 € (Q/R 4.6).

Pour les **PPV octroyées par les ESAT** aux personnes handicapées sous contrat d'aide et de soutien par le travail, l'exonération de la prime suppose qu'elle soit attribuée à l'ensemble des intéressés, sans exception liée à un niveau de rémunération. Son montant peut néanmoins être modulé, dans les mêmes conditions et selon les mêmes critères que pour les salariés (Q/R 4.10).

Neutralisation de la PPV dans le calcul de l'intéressement ou de la participation

À la **question de savoir si les PPV peuvent être neutralisées dans le calcul de l'intéressement**, le BOSS répond par la négative : l'accord d'intéressement doit être appliqué tel qu'il a été rédigé, conclu et déposé (Q/R 4.8).

Si l'accord d'intéressement ne prévoit pas initialement la neutralisation du versement de la prime, l'employeur ne peut ajouter unilatéralement cet élément de neutralisation du résultat opérationnel non prévu dans l'accord d'intéressement. Dans un tel cas, l'intéressement serait susceptible d'être requalifié en rémunération de droit commun.

En revanche, les accords ou les avenants d'intéressement conclus à partir de 2022 peuvent prévoir une neutralisation de la PPV dans le calcul de l'intéressement.

Quant aux **accords de participation**, qu'ils aient été mis en place au titre de l'obligation légale ou à titre volontaire ou non, qu'ils reposent sur une formule de calcul de droit commun ou dérogatoire, ne peuvent en aucun cas neutraliser le versement de la PPV (Q/R 4.8).

Précisions sur la possibilité de versement fractionné de la PPV

La loi prévoit que la prime peut être versée en une fois, mais aussi en **plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre**, au cours de l'année civile (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, IV).

Le BOSS apporte plusieurs précisions sur ce point.

Même si la prime est versée en plusieurs fois, il s'agit de la **même prime unique** (Q/R 6.3).

Dès lors, les **critères d'attribution** de la prime **ne peuvent pas être définis différemment pour chaque échéance** (Q/R 6.3). Ils s'apprécient en prenant comme référence la date du premier versement annuel de la prime. Il en va de même, à notre sens, pour les éventuels critères de modulation.

Les **salariés embauchés après la date de présence de référence** définie par l'accord ou la décision unilatérale (*voir plus haut ; date de versement de la prime, ou date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime*) ne sont pas éligibles aux fractions de prime versées après leur embauche (Q/R 6.4). Ils n'ont juridiquement pas droit à la prime.

A contrario, les **salariés éligibles à la prime quittant l'entreprise avant que toutes les fractions aient été versées** conservent le droit à l'intégralité de la prime. Le reliquat de prime doit être versé avec le solde de tout compte, l'employeur ayant la possibilité dans ce cas particulier de ne pas suivre la temporalité prévue par l'accord pour le versement des échéances pour les salariés présents dans l'entreprise (Q/R 6.5).

À noter : le BOSS n'indique pas expressément si la condition d'au plus un versement par trimestre s'entend par trimestre civil ou période de 3 mois. Selon les informations recueillies auprès de la DSS par la rédaction, il faudrait raisonner par trimestre civile (janvier-mars, avril-juin, etc.). Ce point mériterait à notre sens d'être clarifié dans une prochaine mise à jour de l'instruction.

Le seuil de 3 SMIC pour l'exonération renforcée jusqu'à la fin 2023

Rappel. - Jusqu'au 31 décembre 2023, en complément de l'exonération sociale de base (*voir tableau plus haut*), la prime est également exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS (et donc de forfait social) ainsi que de taxe sur les salaires dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, lorsqu'elle est versée à des salariés ayant perçu une **rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement** de la prime (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, VI).

Caractère impératif de la date limite du 31 décembre 2023. – Seules les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 sont éligibles à ces exonérations complémentaires.

Cette date du 31 décembre 2023 est impérative, y compris pour les employeurs qui sont habituellement en décalage de paye ou si la prime est versée en plusieurs fractions (Q/R 7.5).

Les primes ou soldes de primes versées après cette date ne pourront pas bénéficier de ces exonérations.

Seule exception, les **intérimaires**, pour la prime dont ils peuvent prétendre du chef de l'entreprise utilisatrice. Lorsqu'un intérimaire a droit à la prime mise en place dans l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle il a été mis à disposition, il est admis que la prime puisse être versée de manière décalée par l'entreprise de travail temporaire par rapport à l'entreprise utilisatrice, et ce même après le 31 décembre 2023. Le versement doit cependant être effectué avant le 29 février 2024 pour ouvrir droit aux exonérations complémentaires (impôt sur le revenu, CSG/CRDS, taxe sur les salaires) (Q/R 2.11).

Calcul du seuil de 3 SMIC. - Pour ce seuil de 3 SMIC, il faut tenir compte des hausses du SMIC intervenues en cours d'année (à date, 1^{er} août 2022, 1^{er} mai 2022, 1^{er} janvier 2022, etc.) (Q/R 7/3).

Ce seuil de 3 SMIC est **proratisé selon les mêmes règles que celles prévues pour la réduction générale** de cotisations patronales en cas de temps partiel, d'entrée/sortie en cours d'année ou d'absences (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, VI ; Q/R 7.4).

Comme pour la dernière version de la PEPA (et à l'inverse de ce qui est prévu pour la réduction générale), le BOSS précise que le seuil de 3 SMIC ne pouvait faire l'objet d'**aucune majoration à aucun titre que ce soit, notamment au titre du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées** (Q/ 7.4). Autrement dit, le SMIC sur la période de 12 mois semble donc calculé au plus sur la base de la durée légale du travail.

Si la prime est **versée en plusieurs fractions** comme le permet la loi (*voir plus haut*), la condition de rémunération s'apprécie sur les 12 mois précédant le premier versement de la première fraction de la prime (Q/R 7.4).

La rémunération à comparer s'entend de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (y inclus par exemple les indemnités de fin de contrat, s'il y a lieu) (Q/R 7.4).

Bulletin de paye

Le BOSS confirme, s'il en était besoin, que le versement de la PPV doit figurer sur le bulletin de paye, sur une ligne spécifique compte tenu des exonérations associées (Q/R 6.6).

La PPV et les autres éléments de rémunération

Pour les **CDD** et les **intérimaires**, la prime n'est pas incluse dans la base de calcul de l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission (Q/R 3.9).

Plus généralement, elle n'est en principe pas non plus prise en compte dans le calcul des **indemnités de rupture** du contrat de travail.

Le BOSS indique néanmoins que la PPV peut entrer en compte dans l'assiette de rémunération servant à calculer l'indemnité de licenciement, si la prime est **versée de manière récurrente et régulière** (ex : tous les ans).

En revanche, si est attribuée de **manière non-récurrente** (versement de manière aléatoire d'une année sur l'autre), elle n'est pas prise en compte.

Les primes de partage de la valeur des intérimaires

Les intérimaires peuvent, le cas échéant, bénéficier de plusieurs primes, du chef des entreprises utilisatrices auprès duquel ils ont été mis à disposition, ou des entreprises de travail temporaire, lorsque ces dernières ont mis en place la prime pour leurs propres salariés.

I) PPV du chef des entreprises utilisatrices

- La loi prévoit que les intérimaires peuvent avoir droit aux **PPV mises en place par les entreprises utilisatrices** auprès desquels ils sont mis à disposition. C'est l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui verse la prime à l'intérimaire bénéficiaire, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, II et III, 1°).
- La **condition de présence** définie par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice (présence au moment du versement de la prime ou au moment du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale) s'applique aux intérimaires. Ainsi, tout intérimaire mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à cette date de présence de référence est éligible à la prime (Q/R 2.11).
- Pour permettre aux ETT de verser la prime due aux intérimaires du chef des entreprises utilisatrices, la loi a mis en place une **procédure** (loi [2022-1158](#) du 16 août 2022, art. 1, II). Chaque entreprise utilisatrice en informe « sans délai » les ETT concernées.

Pour ce faire, le BOSS précise que l'entreprise utilisatrice doit communiquer (Q/R 2.11) :

- sa décision unilatérale ou son accord prévoyant l'attribution de la prime ;
- l'identité des salariés intérimaires concernés ;
- le montant de la prime pour chacun d'eux (afin que l'ETT puisse la verser) ;
- la date de versement de la prime à ses propres salariés permanents.

L'ETT doit alors informer sans délai son CSE, s'il existe, de l'attribution de la prime. Cette prime ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.

- Compte tenu des délais de procédure, il est admis que la prime puisse être **versée de manière décalée par l'ETT** par rapport à l'entreprise utilisatrice. S'agissant de la date limite du 31 décembre 2023 prévue pour l'exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS au profit des salariés pays moins de 3 SMIC, un décalage est admis, mais la PPV concernée devra être versée avant le 29 février 2024.

II) PPV mise en place par l'entreprise de travail temporaire

Le BOSS confirme, s'il en était besoin, que si l'ETT met en place une prime pour ses salariés permanents, elle est tenue aux mêmes règles et obligations que les autres entreprises. Ainsi, elle doit également en faire bénéficier ses salariés intérimaires (Q/R 2.13).