

MODELE

Décision unilatérale de versement d'une prime de partage de la valeur.

La direction vous informe par la présente du prochain versement d'une prime de partage de la valeur. Cette décision s'inscrit dans le cadre fixé par la loi n° 2022-1158, du 16 août 2022, modifiée par la loi n° 2023-1107, du 29 novembre 2023.

Si l'entreprise dispose d'un CSE

La direction vous informe par la présente du prochain versement d'une prime de partage de la valeur. Cette décision s'inscrit dans le cadre fixé par la loi n° 2022-1158, du 16 août 2022, et la loi n° 2023-1107, du 29 novembre 2023, et a fait l'objet d'une consultation préalable du CSE à la date du (précisez la date de consultation).

En conséquence, les salariés sous contrat de travail avec notre entreprise à la date de versement de cette prime (ou à la date de signature de cette présente décision unilatérale) percevront une prime pour l'année, bénéficiant d'exonérations sociales et fiscales définies par la loi, égale à : euros.

Si le versement est identique pour l'ensemble des salariés

– euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :).

Si le versement est défini par un critère de coefficient hiérarchique ou de salaire annuel brut

– salariés dont le coefficient hiérarchique au jour du versement de la prime (ou dont le salaire perçu sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime) est compris entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont le coefficient hiérarchique au jour du versement de la prime (ou dont le salaire perçu sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime) est compris entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont le coefficient hiérarchique au jour du versement de la prime (ou dont le salaire perçu sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime) est compris entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :).

Si le versement est défini par un critère de durée de travail hebdomadaire ou de durée de présence annuelle

– salariés dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime (ou dont la durée de présence sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime est) comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime (ou dont la durée de présence sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime est) comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime (ou dont la durée de présence sur les 12 mois glissants précédant le versement de cette prime est) comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :).

Si le versement est défini par un critère d'ancienneté dans l'entreprise

– salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour du versement de la prime est comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour du versement de la prime est comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :) ;
– salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour du versement de la prime est comprise entre et : euros versés sur le bulletin du mois de (ou sur les bulletins des mois de selon la répartition suivante :).

Ajoutez, si le critère de durée de présence sur l'année ou de l'ancienneté est utilisé

Ne sont pas considérées comme périodes travaillées les absences non assimilées à du temps de présence effectif par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, à l'exception des absences et congés énumérées à l'article 1 de la loi n° 2022-1158, du 16 août 2022 pour :

- maternité, paternité, adoption ;
- éducation des enfants (congé de présence parentale, parental d'éducation, pour enfant malade) ;
- pris dans le cadre de dons de jours de repos pour enfant décédé ou gravement malade.

Ajoutez, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne retraite ou d'un plan d'épargne salariale

Vous aurez la possibilité de placer tout ou partie du montant de la prime au sein du (précisez : plan d'épargne retraite ou plan d'épargne salariale) mis en place dans l'entreprise. Les modalités de ce placement vous seront communiquées dans une fiche d'information qui vous sera remise et vous disposerez alors d'un délai de 15 jours pour décider d'un éventuel placement.

Cette prime ne présente ni un caractère contractuel ni un caractère d'usage.

La présente décision unilatérale s'applique ainsi uniquement pour l'année (précisez l'année).

Si l'entreprise a déjà mis en place une PPV sur la même année civile

Elle succède à la première prime de partage de la valeur mise en place par la décision unilatérale du [par l'accord d'entreprise du].

Fait à (lieu), le (date)

Signature de l'employeur