**Attention, ce modèle de décision unilatérale est valable uniquement jusqu’au 31/12/2023.**

1/ qui peut bénéficier de cette prime de partage de valeur ?

Nous rappelons que tous les salariés liés à l’association par un contrat de travail, à la date du versement de la prime, peuvent bénéficier de la prime. Il appartient à l’employeur, s’il le souhaite, de fixer un plafond de rémunération pour limiter à certains salariés le bénéfice de la prime.

Pour bénéficier du régime d’exonération total (social et fiscal), les salariés bénéficiaires doivent avoir perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, **une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC** correspondant à la durée du travail prévue au contrat.

Si l’employeur souhaite verser la prime aux salarié rémunérés au-delà de 3 Smic, il y aura uniquement une exonération de charges sociales pour ces salariés. En revanche, pour ces mêmes salariés la prime sera soumise :

* au forfait social pour les structures de 250 salariés et plus ;
* à l’impôt sur le revenu ;
* et à la CSG/CRDS.

**Si votre association a une instance de représentation du personnel (Comité social et Economique) alors celui-ci doit être obligatoirement consulté avant signature de la présente DUE.**

2/ Les éventuels critères de modulation

les seuls critères légaux et autorisés sont les suivants :

* Le niveau de rémunération
* La classification
* La durée de travail prévue au contrat (en cas de temps partiel)
* L’ancienneté du salarié
* La durée de présence effective au cours des 12 mois précédant son versement

**Attention les absences pour congé maternité, paternité, adoption ou congé parental ne peuvent pas être prises en compte pour diminuer le montant de la prime.**

Rappel : il est possible de cumuler plusieurs critères de modulation. Mais il faut bien préciser ces critères dans le document.

Si aucun critère de modulation n’est précisé, alors chaque salarié percevra le montant de base, quelle que soit sa durée de présence sur les 12 derniers mois, sa durée de travail contractuelle…

# Modèle de décision unilatérale de l’employeur pour le versement de la prime de partage de la valeur

## Préambule

Dans le cadre de l’article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, un dispositif permettant aux entreprises de droit privé de mettre en place, de manière facultative, une prime de partage de la valeur, défiscalisée et non assujettie à cotisations et contributions sociales, dans la limite de 3000 € par salarié, ou 6000 euros sous certaines conditions, a été instaurée.

Le conseil d’administration de l’association \_\_\_\_\_\_\_\_ (indiquez la dénomination de l’association) informe l'ensemble de son personnel qu'elle a décidé, par décision unilatérale, de verser une prime de partage de la valeur prévue par la loi sus citée.

L’exonération prévue pour cette prime porte sur l’ensemble des cotisations et contributions sociales d’origine légale ou conventionnelle.

Selon le revenu du salarié, cette prime peut également être exonérée d’impôt sur le revenu.

Cette prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, 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.

Après consultation du comité social et économique (CSE) réalisée au cours de la réunion du \_\_\_ (Date), l’association \_\_\_\_\_\_ (Dénomination sociale) a décidé ce qui suit.

## Article 1 – Bénéficiaires

Option 1 : L’employeur ne fixe pas de plafond de rémunération pour les bénéficiaires de la prime

La prime de partage de la valeur sera versée à tout salarié lié avec l’association par un contrat de travail au \_\_\_\_\_\_ (indiquez la date à laquelle la prime est versée), date de versement de la prime

Option 2 : L’employeur fixe un plafond de rémunération pour les bénéficiaires de la prime

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés répondant aux critères cumulatifs suivants :

- Tout salarié lié avec l’association par un contrat de travail au \_\_\_\_\_\_ (indiquez la date à laquelle la prime est versée), date de versement de la prime ;

Et

- Ayant perçu sur les 12 derniers mois une rémunération inférieure à \_\_\_\_\_ €. (L’employeur va ici indiquer le plafond de rémunération des salariés éligibles. Il peut prévoir un plafond :

- inférieur à 3 fois le Smic. Par exemples : inférieur à 2 Smic ou inférieur à 3 Smic ;

- supérieur à 3 fois le Smic (ex : 4 fois le Smic) mais dans ce cas attention au régime fiscal)

## Article 2 – Montant de la prime

Le montant de base de la prime est fixé à \_\_\_\_\_\_\_ euros (indiquez le montant de la prime décidé en interne avant une éventuelle modulation pour certains salariés).

Conformément à l’article 1 de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versée par l’association ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d’une convention ou d’un accord collectif de travail, d’un contrat de travail ou d’un usage.

Facultatif :

Le montant de base mentionné ci-dessus sera modulé selon le(s) critères suivants : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## Article 3 – Modalités de versement

La prime de partage de la valeur sera versée sur le bulletin du mois/des mois de \_\_\_\_\_ (Indiquez le ou les mois de versement de la prime sachant que celle-ci peut être fractionnée dans la limite d’un versement par trimestre donc un versement possible en 4 fois si cela est prévu dans le présent document).

Option 1 : La prime n’est versée qu’aux salariés bénéficiant d’une rémunération inférieure à 3 Smic

Cette prime ne donne lieu à aucune cotisation sociale légale ou conventionnelle et n’est pas soumise à l’impôt sur le revenu.

Option 2 : La prime est également versée à des salariés bénéficiant d’une rémunération supérieure à 3 Smic

Pour les salariés ayant perçu au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois le Smic, cette prime ne donne lieu à aucune cotisation sociale légale ou conventionnelle et n’est pas soumise à la CSG/CRDS et à l’impôt sur le revenu.

Pour les salariés ayant perçu au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime une rémunération égale ou supérieur à 3 fois le Smic, cette prime ne donne lieu à aucune cotisation sociale légale ou conventionnelle. En revanche, elle est soumise à la CSG/CRDS et à l’impôt sur le revenu.

## Article 4 – Effets et durée

La présente décision est instituée par voie de décision unilatérale de l’employeur, uniquement pour cette année \_\_\_\_\_\_. Cette DUE ne saurait instituer un quelconque usage pour l’avenir.

## Article 5 – Communication

Cette DUE sera communiquée à tous les salariés de l’association \_\_\_\_\_\_\_\_ (Indiquez la dénomination sociale) par remise en main propre contre récépissé ou par voie électronique.

Les salariés embauchés postérieurement à la notification de la présente décision mais antérieurement au versement de la prime se verront notifier cette décision unilatérale lors de la remise de leur contrat de travail.

Fait à ..... (Lieu), le ..... (Date)

Pour l’association

..... (Prénom) ..... (Nom)

..... (Qualité)

Signature