



Service Interprofessionnel de Santé au Travail Ouest Normandie

CS 43509 - 107 rue Auguste Grandin - 50009 SAINT-LÔ Cedex
Tél. 02 33 57 12 93 Fax 02 33 57 40 97

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

Objet : versement Prime Partage de Valeur

Texte de référence : loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Article 1 – Salariés bénéficiaires et critères

Tout salarié lié par un contrat de travail à la date du premier versement de la prime (au 25 novembre 2022) et sans condition d'ancienneté, pourra bénéficier du versement de la prime.

Par ailleurs, le montant de prime varie selon le critère suivant :

- La durée de présence effective pendant l'année écoulée à savoir entre le 1^{er} janvier 2022 et le 25 novembre 2022 (date de premier versement de la prime) excluant les personnes en suspension de contrat de travail, et proratisant le montant de la prime au regard de la présence effective pendant la période précitée. La présence effective comprend les périodes de travail effectif et les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif ainsi que les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Article 2 - Montant de la prime

Le montant de la prime est de minimum 1000 € net pour chaque salarié bénéficiaire à temps complet et proratisé en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 - Versement multiple de la prime

La prime de partage de valeur est versée en deux échéances, au mois de novembre 2022 et au mois de mai 2023, à la date du versement des salaires et indiquée sur le bulletin de salaire.

Pour les salariés visés à l'article 1, la prime ne donne lieu à aucune cotisation et contribution sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Article 4 - Principe de non-substitution

La prime de partage de la valeur ne peut 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. Elle ne peut non plus 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.

Article 5 - Prise d'effet et durée de la décision

La présente décision prend effet le 02 novembre 2022.

Elle est conclue de manière exceptionnelle pour la période de novembre 2022 à mai 2023 et n'a pas vocation à être reconduite.

Article 6 - Notification de la décision

La présente décision est notifiée à chaque salarié visé par l'article 1. Elle fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à la communication avec le personnel.

Saint-Lô, le 25/10/2022

Pierrick MARTIN, Directeur Général