

FLASH SOCIAL

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



VERSION 2024

La Prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif qui repose sur le versement d'une prime aux salariés, dont le montant est soumis à un régime social et fiscal de faveur.

Le dispositif, créé en remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et effectif depuis le 1^{er} juillet 2022, apparaît comme un moyen de fidélisation des salariés, qui peut être mobilisé à l'approche de la fin d'année par les employeurs.

➤ Comment mettre en place une PPV ?

La mise en place de la PPV est facultative.

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut la mettre en place soit par [accord d'entreprise ou de groupe](#) conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement, soit par [décision unilatérale](#) après consultation du CSE, lorsqu'il existe.

La prime de partage de la valeur peut être attribuée deux fois au titre d'une même année.

Autrement dit, l'employeur pourra la verser sur la base de deux actes juridiques distincts (*accord ou DUE*).

Cette possibilité, ouverte depuis le 1^{er} décembre 2023, revient sur l'attribution d'une prime unique sur l'année, quand bien même son versement pouvait se faire en plusieurs fois (*cf. ci-après « périodicité du versement »*).

[Retrouvez ici](#) nos modèles d'accord et de décision unilatérale.

➤ Qui peut en bénéficier ?

La PPV peut être versée soit à l'ensemble des salariés, soit uniquement à ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond, qu'il faudra alors fixer dans l'accord ou la décision unilatérale.

Pour être éligible aux exonérations, la prime doit bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement, ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

➤ Quel plafond d'exonération ?

Le nombre de PPV attribuée sur l'année n'a pas pour effet de rehausser le plafond d'exonération.

En conséquence, que la prime soit attribuée une ou deux fois dans l'année, l'exonération sera dans le cas général, appliquée dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire, quel que soit le niveau de rémunération.

Cette limite est portée à 6 000 € par an et par bénéficiaire, dans les cas suivants :

- **Entreprises dotées d'un accord d'intéressement.** – Quel que soit l'effectif, dès lors qu'un dispositif d'intéressement est mis en œuvre à la date de versement de la prime, ou dès lors qu'un tel dispositif a été conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime.
- **Entreprises de moins de 50 salariés** (*non soumises à titre obligatoire à la participation*). – Dès lors qu'elles appliquent volontairement, un dispositif de participation à la date de versement de la prime, ou dès lors qu'un tel dispositif a été conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime.
- **Certaines associations et fondations.** – Reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général et autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (*CGI art. 200, art. 1° a et b ; CGI art. 238 bis, 1°, a et b*).
- **Les ESAT.** – Les établissements et services d'aide par le travail (*ESAT*), pour la prime attribuée aux personnes handicapées accueillies sous contrat d'aide et de soutien au travail.

L'employeur garde la faculté de verser une prime d'un montant supérieur aux plafonds d'exonération visées ci-avant. Toutefois, la part excédentaire ne bénéficiera pas du régime social et fiscal de faveur.

➤ Quel régime social et fiscal appliquer ?

Le régime de faveur est en principe limité aux seules cotisations sociales, d'origine légale ou conventionnelle (*parts salariale et patronale*), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction.

Le montant de la prime versée sera donc assujéti à l'impôt sur le revenu ; à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 % + 0,50 %) ; et au forfait social dans les entreprises de 250 salariés et plus seulement (*sur la fraction exonérée de cotisations dans les mêmes conditions que l'intéressement*).

Exceptionnellement, les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023, aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, seront exonérées de cotisations sociales, d'impôt sur le revenu, du forfait social et de la CSG/CRDS.

A compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, le champ de cette exonération exceptionnelle sera réduit, et concernera uniquement les salariés embauchés dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui perçoivent une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime.

➤ Quel montant et quels critères de modulation ?

Le montant de la prime doit être fixé par la décision unilatérale ou l'accord qui en est à l'origine.

Le cas échéant, ce montant peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- rémunération ;
- niveau de classification ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- durée de présence effective pendant l'année écoulée ;

Sont assimilés à de la présence effective les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants, présence parentale, enfant malade, absence dans le cadre du don de jours de congés pour maladie ou décès d'un enfant.

- durée de travail prévue au contrat, notamment en cas de temps partiel.

Attention. – Il ne sera pas possible de moduler le montant de la prime au moment de son versement si cela n'a pas été prévu initialement dans l'accord ou la décision unilatérale.

Les conditions de modulation de la prime, selon tout ou partie des critères autorisés, doivent donc être impérativement prévues dans l'acte de mise en place de la prime.

A noter, les critères de modulation, en particulier le critère lié à l'ancienneté, ne doivent pas conduire à des écarts disproportionnés du montant de la prime. Le cas échéant, la modulation sera invalidée et l'entreprise ne pourra pas bénéficier des avantages sociaux (*Précisions du BOSS – décembre 2022*).

Périodicité du versement. – La prime peut être versée en une ou plusieurs fois ; dans la limite d'un versement par trimestre, soit 4 versements maximum au cours de l'année civile.

A noter qu'elle ne doit se substituer à aucun élément de rémunération, augmentation de salaire ou primes, prévues par la loi, une convention ou accord collectif, des usages.

➤ Bulletin de salaire

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

Le [site Internet du ministère du Travail](#) recommande une ligne spécifique compte tenu des exonérations associées à la prime.

➤ Quid des travailleurs temporaires

Lorsqu'une entreprise utilisatrice d'intérimaires met en place une PPV, cette prime doit aussi bénéficier à cette catégorie de personnel mis à 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 mettant la prime en place.

Les salariés intérimaires doivent percevoir la prime directement de leur employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire (ETT), selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice.

A cet effet, l'entreprise utilisatrice qui attribue la PPV à ses propres salariés doit en informer l'ETT « sans délai ». A charge pour cette dernière, de consulter son CSE.

Attention. – Une entreprise utilisatrice ne peut exclure ces salariés du bénéfice de la prime, au motif qu'ils auraient déjà perçu une PPV versée par leur employeur, soit l'entreprise de travail temporaire (*cass. soc. 25 octobre 2023, n°22-21.845*).

La PPV versée aux salariés intérimaires ouvre droit aux mêmes exonérations que celles applicables à la prime versée aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

➤ **Affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou retraite**

Depuis le 1^{er} décembre 2023, les salariés bénéficiaires d'une PPV peuvent décider d'affecter son montant, en tout ou partie, sur un plan d'épargne salariale (*ex : PEE*) ou un plan d'épargne retraite (*ex : PERI*).

Pour être prise en compte, la demande d'affectation doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires suivant la notification du montant versé au salarié.

L'employeur devra ainsi informer les salariés de cette possibilité et des délais assortis.

Cette information doit être adressée individuellement à chaque salarié, dans une fiche distincte du bulletin de paye et mentionnant :

- *Le montant de la PPV attribuée (et la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS s'il y a lieu)*
- *La possibilité de l'affecter sur un plan d'épargne*
- *Le délai imparti à la demande d'affectation*
- *Le délai d'indisponibilité des droits (délai à partir duquel les droits seront négociables ou exigibles) et les cas de déblocage anticipé (cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité).*

A noter. – *Sauf opposition du salarié, il n'est pas exclu que la fiche puisse être transmise par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.*

Il importe de préciser que les règlements de plans d'épargne existants devront être modifiés afin de tenir compte de la PPV au titre des sommes qui pourront y être affectées.