

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

28 novembre 2024

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Prime Macron » a parcouru un long chemin depuis 2019 avant de devenir la Prime de Partage de la Valeur (PPV) en 2022.

Si vous souhaitez en faire bénéficier vos salariés, voici un rappel des conditions et une alerte de dernière minute suite au PLFSS 2025.

MODALITES DE MISE EN PLACE

La PPV peut être mise en œuvre par tous les employeurs de droit privé, au profit de l'ensemble de leurs salariés. Elle peut être instaurée par **accord collectif** ou par **décision unilatérale (DUE)**.

Y sont également éligibles, selon des modalités particulières, les salariés intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, ainsi que les travailleurs handicapés liés à un ESAT par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

LES BENEFICIAIRES

Les entreprises qui décident de verser la prime de partage de valeur à leurs salariés, ont le choix de la verser :

- à l'**ensemble des salariés** de l'entreprise ;
- à **une partie seulement des salariés** (ceux dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond).

LES MONTANTS

Le **montant** de la prime de partage de la valeur est **librement déterminé par l'employeur**. Il n'y a pas de montant maximum fixé.

Vous pouvez décider de **critères de modulation** pour donner des montants différents (vous ne pouvez pas exclure une catégorie de salariés) selon :

- La rémunération
- Le niveau de classification
- L'ancienneté dans l'entreprise
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée (sachant que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants sont assimilés à de la présence effective)
- La durée contractuelle prévue au contrat en cas de temps partiel

La PPV ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

LES EXONERATIONS

Cette prime ne peut bénéficier du régime d'exonération en vigueur, que dans la limite d'un certain montant : **3 000 €** ou **6 000 €** si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :

- un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation
- un accord d'intéressement ou un accord de participation, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation

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 de la prime,
- soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime social de faveur est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026. Ainsi, pour les bénéficiaires dont la rémunération est inférieure à 3 Smic annuels, la PPV est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu.

Dans les autres cas (entreprises d'au moins 50 salariés ou rémunération annuelle du bénéficiaire égale ou supérieure à 3 Smic annuels), la PPV est exonérée de cotisations sociales, mais assujettie à la CSG/CRDS, à l'impôt sur le revenu et, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social (20 %).

JUSQU'A 2 PPV PAR ANNEE CIVILE !

Désormais, il est possible de verser **2 PPV** par an répondant chacune à des conditions distinctes. Les plafonds d'exonération de 3 000€ et 6 000€ sont inchangés et s'apprécient globalement en faisant masse des PPV versées au cours d'une même année.

Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours d'une année civile.

PLACEMENT DE LA PPV SUR UN PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Le versement de tout ou partie de la PPV sur un plan d'épargne est dorénavant prévu et permet au bénéficiaire de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu.

INFO DE DERNIERE MINUTE pouvant impacter vos décisions !

Dans le cadre du projet de Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, le législateur prévoit que les PPV versées à partir du 10 octobre 2024 seraient prises en compte dans la rémunération utilisée pour calculer le coefficient de la réduction générale.

Concrètement, cela aurait pour résultat de réduire le montant de réduction de cotisations dont vous bénéficiez.

Ainsi une PPV de 1000 € pour un salarié payé au SMIC aurait pour conséquence une régulation de réduction de charges en décembre 2024 de 474 €.

Si votre salarié a une rémunération supérieure à 1.6 SMIC, cette mesure n'aura pas d'impact puisque vous ne bénéficiez pas de réduction de charges.

NOTRE CONSEIL

La PPV est un dispositif qui permet de rémunérer vos salariés en bénéficiant d'exonérations de charges sociales.

Votre gestionnaire paye tient à votre disposition un modèle de DUE si vous souhaitez la même prime à l'ensemble de vos salariés.

Si vous souhaitez faire des arbitrages dans les montants et bénéficiaires, ou proposer le placement sur une PEE si vous en disposez un dans votre entreprise : contacter votre juriste en droit social qui sera vous conseiller et rédiger la DUE.