

# Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ?

&lt;

LECTURE : 7 MINUTES

Par [Bercy Infos](#) , le 29/03/2024 - [Fiscalité](#)

Les employeurs ont la possibilité de verser aux salariés une prime dite « prime de partage de la valeur » (PPV) exonérée de cotisations et contributions sociales sous conditions. Toutes les entreprises sont-elles concernées ? Comment mettre en place ce dispositif ? On vous répond.

## À savoir

[La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023](#) relative au partage de la valeur introduit un nouveau dispositif : **le plan de partage de la valorisation de l'entreprise**.

**Une prime de partage de la valorisation de l'entreprise est versée aux salariés**, en complément de la prime de partage de la valeur, dans le cas où la valeur de l'entreprise aurait augmenté au cours des trois années suivant **la date fixée par un accord collectif**.

Le montant perçu par le salarié correspond à un montant de référence auquel on applique le taux de variation de l'entreprise, lorsque celui-ci est positif.

Le montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mettant en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce montant peut différer selon la rémunération du salarié, son niveau de classification ou la durée de travail prévue dans son contrat de travail.

Seuls les salariés ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficient de ce plan. Néanmoins, il est possible de prévoir dans l'accord une durée d'ancienneté inférieure.

Notez que cette prime peut être placée sur un plan d'épargne salariale.

## Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur ?

La prime de partage de la valeur a été instituée par la [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#), portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat puis modifiée par [la loi du 29 novembre 2023](#) citée précédemment.

Elle permet aux **employeurs de verser une prime aux salariés** une prime qui peut être exonérée d'impôt et de cotisations sociales si elle respecte certaines conditions liées à sa date de versement, son montant et la rémunération du salarié à qui elle est versée.

Ce dispositif est **facultatif**.

## À savoir

**La prime de partage de la valeur ne peut, en aucun cas, se substituer au salaire**, ni à des augmentations de

rémunération ou des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service.

En cas de **suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération**, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues, dès lors qu'**un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération** dont il est question et la date d'effet de l'accord de participation

([article 3 de la loi du 29 novembre 2023](#) ).

## Quelles entreprises peuvent verser la prime de partage de la valeur ?

Le versement d'une prime de partage de la valeur peut être effectué **quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise**. Plus

spécifiquement, elle peut être versée par les employeurs suivants ([article L3311-1 du code du travail](#) ) :

- **tous les employeurs de droit privé**, y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), les mutuelles, les associations ou les fondations, les syndicats, etc.,
- les **Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)** (RATP, INA, Opéra de Paris),
- les **Établissements publics administratifs (EPA)** lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé (par exemple : agences régionales de santé – ARS –, France Travail, Caisses nationales de Sécurité sociale).

### À savoir

La prime de partage de la valeur peut également être versée par :

- les **entreprises de travail temporaire** aux salariés intérimaires lorsque l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition verse une prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice),
- les **établissements ou services d'aide par le travail (Esat)** aux travailleurs en situation de handicap sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

## Quels salariés sont éligibles à cette prime ?

La prime de partage de la valeur peut bénéficier aux salariés **liés à l'entreprise par un contrat de travail**, aux **intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice**, aux **agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial** et aux **travailleurs en situation de handicap** liés à un Esat par un contrat de soutien et d'aide par le travail, soit :

- à la date de versement de la prime,
- à la date de dépôt de l'accord,
- ou à la date de la signature de la décision unilatérale de l'employeur l'instituant.

**Le montant de la prime peut être uniforme ou varier selon les bénéficiaires** en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail.

## Quels sont les plafonds d'exonération de la prime ?

Comme le précise la loi, le montant maximum d'exonération est de **3 000 euros par bénéficiaire et par année civile**.

Ce montant maximal peut être porté à **6 000 euros par bénéficiaire et par année civile**, à condition que l'employeur mette en œuvre :

- un dispositif d'**intérêt** <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-linterressement-dans-votre-entreprise> lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la **participation** <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-la-participation-dans-votre-entreprise>,

- un dispositif d'intéressement ou de participation lorsqu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Ces dispositifs doivent être mis en œuvre à la date de versement de la prime ou être conclus au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

Notez que les structures suivantes **ne sont pas soumises** au respect des conditions citées ci-dessus :

- les **associations et fondations reconnues d'utilité publique** ou d'intérêt général mentionnées aux a et b du 1 des [articles 200](#) et [238 bis](#) du code général des impôts)
- les **Esat** au titre des primes versées aux travailleurs en situation de handicap.

#### Intéressement et participation : quelles différences ?

- **La participation** permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Ce dispositif est **obligatoire** pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

[En savoir plus sur la participation](#)

- **L'intéressement** permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou à la performance de l'entreprise. C'est un dispositif collectif **facultatif** qui peut être mis en place par toutes les entreprises.

[En savoir plus sur l'intéressement](#)

## Comment fonctionne l'exonération de la prime ?

L'étendue de l'exonération de cotisations et contributions, applicable dans la limite de 3 000 euros ou 6 000 euros par bénéficiaire et par année civile, est conditionnée selon la **date de versement de la prime** et le **montant de rémunération du salarié**.

### Prime versée entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023

Sur cette période, la ou les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée de travail prévue au contrat, sont

**exonérées de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, dont [la CSG et la CRDS](#)**.

La prime est également **exonérée d'impôt sur le revenu**.

### Prime versée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2026

Sur cette période, la ou les primes de partage de la valeur versées par une entreprise employant **moins de 50 salariés** à des salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée de travail prévue au contrat, sont également **exonérées d'impôt sur le revenu** ainsi que des **cotisations et contributions sociales patronales et salariales**.

#### À savoir

Le salarié ayant adhéré à un **plan d'épargne salariale** ou à un **plan d'épargne retraite d'entreprise** peut y affecter tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre des primes de partage de la valeur perçues. Là encore, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les limites de 3 000 euros ou 6 000 euros mentionnés ci-dessus.

Vous devez **informer le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées et du délai dans lequel il peut formuler sa**

**demande d'affectation** au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise.

Notez que si le règlement du plan le prévoit, le versement de la prime sur un plan d'épargne salariale peut faire l'objet d'un abondement.

## Comment mettre en place la prime de partage de la valeur dans l'entreprise ?

La mise en place de la prime, son montant et les éventuelles conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires, doivent faire l'objet d'un **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon l'une des modalités suivantes :

- par **convention ou accord collectif de travail**,
- par **accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise,
- par **accord conclu au sein du comité social et économique (CSE)**,
- par **ratification, à la majorité des deux tiers du personnel**, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur, qui consulte au préalable le comité social et économique.

## Comment la prime est-elle versée ?

**Deux primes de partage de la valeur** peuvent être attribuées au titre d'une même année civile.

**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 de l'année civile.

### À savoir

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023 et pendant une durée de cinq ans, un dispositif **obligatoire de partage de valeur** est expérimenté dans certaines **entreprises bénéficiaires**. Il s'agit des entreprises qui réunissent les critères suivants :

- effectif compris entre 11 et 49 salariés,
- activité exercée sous la forme juridique de société,
- bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % des recettes pendant trois années consécutives.

Dans ces entreprises, le **partage de valeur obligatoire** peut correspondre à la signature d'un accord de participation ou **d'intéressement** < <https://www.economie.gouv.fr/mettre-place-interessement-entreprise>>, à l'abondement d'un plan d'épargne salariale < <https://www.economie.gouv.fr/actualites/tout-ce-que-vous-devez-savoir-sur-lepargne-salariale>> (**PEE** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-entreprise-pee>>, **Perco** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-entreprise-pee>>, **PER Collectif** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-entreprise-pee>> ) ou au versement de la prime de partage de la valeur.

L'obligation de mettre en place un dispositif obligatoire de partage de valeur s'applique aux exercices\* ouverts **après le 31 décembre 2024**.

\* Période durant laquelle les données chiffrées d'une entreprise (activité et patrimoine) sont enregistrées. L'exercice dure en général 12 mois, alignés ou non sur l'année civile.

## Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

- Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ?
- Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?
- Chèques-cadeaux, bons d'achats, cadeaux attribués aux salariés : comment ça marche ?

## En savoir plus sur la prime de partage de la valeur

- Partage de la valeur : tous les dispositifs existants
- Présentation en conseil des ministres du projet de loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel

&lt;

relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise sur le site du ministère du Travail

- La prime de partage de la valeur sur le site du Cedef
- Loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur

&lt;

au sein de l'entreprise sur le site vie-publique.fr

## Ce que dit la loi

- Livre III : Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3311-1 à L3348-1) du code du travail
- Article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat
- Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Thématiques : [Fiscalité](#)

---

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

Je m'abonne à Bercy infos Entreprises

exemple : nom.prenom@domaine.com

Je m'abonne

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

