



FICHE JURIDIQUE

# PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

## Partie 1

### Conditions d'attribution de la PPV

- A. Quels employeurs peuvent verser la PPV exonérée de charges ?
- B. Comment la PPV est-elle mise en place ?
- C. Quel est le contenu de l'accord ou de la DUE ?
- D. Quelles sont les conditions d'exonération de la prime ?

## Partie 2

### Détermination du montant de la PPV

- A. Le montant de la PPV peut-il être modulé entre les salariés ?
- B. Quelles sont les absences assimilées à des périodes de présence ?

## Partie 3

### Versement et déclaration de la PPV

- A. Le versement en une ou plusieurs fois
- B. Déclaration et bulletin de paie

## Partie 4

### Plafonds d'exonération

## Partie 5

### Régime social et fiscal

- A. Exonération pérenne
- B. Exonération non pérenne
- C. Conséquences en cas de non respect

La Prime de partage de la valeur (PPV) remplace les dispositifs de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA) mis précédemment en place.

La [loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) du 16 août 2022 a instauré, de manière pérenne la prime de partage de la valeur (ex-PEPA), avec toutefois quelques aménagements. Ce dispositif est applicable aux primes versées à compter du 1er juillet 2022.

Comme pour la PEPA, il s'agit d'une prime facultative dont la mise en place résulte soit d'un accord d'entreprise ou de groupe, soit d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le plafond d'exonération de la PPV est triplé par rapport à la PEPA 2021. En effet, le montant de la PPV peut être exonéré dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire ou 6 000 € dans certaines entreprises.

## PARTIE 1 - Conditions d'attribution de la PPV

### Quels employeurs peuvent verser la PPV exonérée de charges ?

La PPV est éligible aux exonérations sociales et fiscales si elle est versée par un employeur :

- relevant du secteur privé (entreprises, associations ...)
- d'un établissement public à caractère industriel et commercial ou d'un établissement public administratif lorsqu'il emploie du personnel de droit privé ;
- d'un établissement ou services d'aide par le travail (ESAT).

Par ailleurs, l'exonération des primes est applicable, dans les conditions de droit commun.

La mise en place de cette prime est facultative.

## Comment la PPV est-elle mise en place ?

Pour bénéficier des exonérations, la PPV doit être mise en place au choix, soit par accord d'entreprise ou de groupe, soit par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

- **Dans le cadre de la mise en place par accord d'entreprise ou de groupe :** L'accord doit être conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement ([art. L. 3312-5 CT](#)).

- **Dans le cadre de la mise en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE) :** L'employeur peut également attribuer la prime sur la base d'une décision unilatérale. Dans ce cas, il consulte le CSE, s'il existe, avant le versement de la prime. Cette consultation a lieu selon les règles de droit commun ([art. L. 2312-14 à L. 2312-16 CT](#) ; [cf. QR 5.5 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime ([cf. QR 5.5 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

## Quel est le contenu de l'accord ou de la DUE ?

L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime, c'est-à-dire ([cf. QR 5.2 Instr. du 10 oct. 2022](#)) :

- le montant de la prime ;
- la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise ;
- le cas échéant, le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles ;
- les conditions de modulation du niveau de la prime.

## Quelles sont les conditions d'exonération de la prime ?

### ● Avoir un contrat de travail :

La prime doit être attribuée aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail ainsi qu'aux intérimaires mis à disposition de l'EU, soit à la date de :

i- versement de la prime : cette date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie ([cf. QR 2.7 Instr. du 10 oct. 2022](#)) ;

ii- dépôt de l'accord auprès de la DDETS ([cf. QR 5.4 Instr. du 10 oct. 2022](#)) ;

iii- signature de la DUE qui prévoit les modalités de versement de la prime exceptionnelle. 1. Exonération de cotisations sociales 2. Exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS

- **Exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/DRS :**

Seules les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement, une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC sont exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS.

A cet effet, la rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations et contributions sociales définie à [l'article L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission ([cf. QR 7.4 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

De plus, si le SMIC a varié au cours des 12 derniers mois, le seuil est obtenu en multipliant par trois la moyenne pondérée des différentes valeurs du SMIC applicables au cours de cette période. Ainsi, la valeur pondérée du SMIC à retenir correspond à chacune des valeurs du SMIC applicable au cours de la période de référence résultant de la somme des produits de chacune des périodes écoulées et du montant du SMIC applicable durant cette période ([cf. QR 7.3 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

- **Date de versement :**

La PPV bénéficie d'une exonération totale de cotisations sociales lorsqu'elle est versée à compter du 1er juillet 2022.

La PPV bénéficie d'une exonération fiscale et de CSG/CRDS lorsqu'elle est versée entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023.

Si elle est versée postérieurement, elle est soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS.

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, la prime ne doit pas se substituer à :

- un élément de rémunération ;
- des augmentations de rémunération ;
- des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise.

## PARTIE 2 - Détermination du montant de la PPV

### Le montant de la PPV peut-il être modulé entre les salariés ?

Le montant de la prime peut être modulé selon les salariés, en fonction :

- de la rémunération ;
- du niveau de classification ;
- de l'ancienneté (ce critère est nouveau) ;
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- de la durée de travail prévue au contrat.

La PPV peut être modulée en cumulant ces différents critères ([cf. QR 3.5 Instr. du 10 oct. 2022](#)) et s'apprécie sur les 12 mois précédant le versement de la prime ([cf. QR 3.3 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

### Quelles sont les absences assimilées à des périodes de présence ?

Sont assimilés à des périodes de présence effective :

- les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption de l'enfant ;
- le congé d'éducation parentale ;
- le congé de présence parentale.

La prime du salarié absent en raison de l'un de ces congés ne peut donc pas être réduite à raison de cette absence ([cf. QR 3.4 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

## PARTIE 3 - Versement et déclaration de la PPV

### Le versement en une ou plusieurs fois

L'accord ou la DUE instituant la prime peut prévoir un versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. En tout état de cause, même si elle est versée en plusieurs fois, il s'agit d'une prime unique. Ainsi, l'accord ou la DUE devra définir les critères d'attribution pour l'ensemble de la somme versée ([cf. QR 6.3 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

Aussi, la condition relative à la rémunération perçue par le salarié les 12 mois précédant le versement de la prime s'apprécie à la date du premier versement annuel de la prime ([cf. QR 6.3 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

En cas de paiement fractionné de la PPV, si un salarié quitte l'entreprise avant le(s) dernier(s) versement(s) prévu(s) par l'accord, dans la mesure où au moment de la mise en place de la prime il y était éligible, il bénéficie de l'intégralité de la prime. En conséquence, le reliquat de la prime doit être versé avec le solde de tout compte ([cf. QR 6.5 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

Par ailleurs, [l'instruction du 10 octobre 2022](#) précise que la PPV peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicable à toute forme de rémunération (QR 6.1).

## Déclaration et bulletin de paie

Le versement de la PPV doit obligatoirement apparaître sur une ligne, si possible spécifique en raison des exonérations associées, du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie ([cf. QR 6.6 Instr. du 10 oct. 2022](#)). La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution et de son inclusion dans le revenu fiscal de référence ([cf. QR 6.6 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

## PARTIE 4 - Plafonds d'exonération

La PPV fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale dans la limite de 3 000 €.

L'exonération peut être portée à 6 000 € dans les entreprises :

- D'au moins 50 salariés qui mettent en œuvre un dispositif d'intéressement à la date de versement de la prime de partage de la valeur ou qui ont conclu un accord d'intéressement au titre du même exercice que celui du versement de la prime.
- De moins de 50 salariés qui mettent en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation à la date de versement de la prime de partage de la valeur ou qui ont conclu un accord d'intéressement ou de participation au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

A cet effet, l'accord d'intéressement ou de participation doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu avant le versement de la prime ([cf. QR 4.5 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

L'employeur peut décider de verser un montant inférieur ou supérieur à ces plafonds. Néanmoins, si le montant de la prime versée est supérieur au plafond d'exonération, la part excédentaire doit être réintégrée dans l'assiette des charges sociales et de l'impôt sur le revenu ([cf. QR 8.1 Instr. du 10 oct. 2022](#)).

## PARTIE 5 - Régime social et fiscal

### Exonération pérenne : cotisations sociales

Quel que soit le niveau de rémunération du salarié, la prime de partage de la valeur, versée dans les conditions décrites ci-dessus, est exonérée, dans la limite de 3 000 € ou de 6 000 € selon la situation de l'entreprise, par salarié et par année civile :

- de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle ;
- de la participation à l'effort de construction ;
- des contributions dues au titre de la formation professionnelle.

La PPV est assimilée aux sommes versées au titre de l'intéressement pour l'assujettissement au forfait social de 20 % applicable aux entreprises d'au moins 250 salariés.

### Exonération non pérenne : impôt sur le revenu et CSG/CRDS

Seules les primes versées, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, aux salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement, une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC sont exonérées, dans la limite de 3 000 € ou de 6 000 € selon la situation de l'entreprise :

- De l'impôt sur le revenu : en cas de cumul de la PEPA 2021 et de la PPV, le montant total exonéré d'impôt ne peut excéder 6 000 €.
- De la CSG (et donc de forfait social) et de CRDS.

L'employeur peut décider de verser la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond, mais elle sera soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS.

A compter du 1er janvier 2024, la PPV sera donc soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS ainsi qu'au forfait social (du fait de l'assujettissement à la CSG) pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

### Conséquences en cas de non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération

En cas de contrôle ultérieur donnant lieu au constat de l'absence de respect de l'une ou de plusieurs de ces conditions, afin d'éviter la remise en cause de l'ensemble de l'exonération, les employeurs seront invités dans un premier temps à régulariser cette situation. A défaut, le redressement pourra être opéré.