

# Le partage de valeur

**La prime de partage de la valeur est un dispositif d'incitation au versement d'une prime annuelle aux salariés. Il s'agit d'une prime spécifique qui n'a pas vocation à se substituer à un quelconque élément de la rémunération contractuelle ou conventionnelle du salarié.**

Elle peut être décidée par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur. Sauf accord contraire, elle demeure facultative et à la discrétion de l'employeur.

## MISE EN PLACE

La PPV est mise en place par accord d'entreprise enregistré auprès de l'administration, ou par décision unilatérale de l'employeur prise, le cas échéant, après consultation du CSE. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, deux primes peuvent être attribuées au titre d'une année civile, dans la limite d'une fois par trimestre, mais le plafond global des exonérations reste le même.

## BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires sont les titulaires d'un contrat de travail et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise à la date du versement, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale. La PPV peut être réservée aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond ou modulée en fonction de critères objectifs comme :

- la rémunération,
- la durée de présence pendant l'année écoulée,
- la durée du travail prévue au contrat,
- le niveau de classification,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Précisons que seuls les critères de la rémunération et de la durée de présence peuvent conduire à une prime égale à zéro.

## MONTANT

La PPV est assortie d'exonérations

dans les limites suivantes :

- un montant maximum de 3 000 euros ;
- un maximum porté à 6 000 euros dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

## AFFECTATION À UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE OU RETRAITE

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, la PPV peut en tout ou partie être affectée à un plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI, Perco, Pereco, Pero) et faire l'objet d'un abondement de l'employeur. Dès lors que l'entreprise dispose d'un ou plusieurs de ces plans, chaque somme versée au titre de la PPV doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant à chaque salarié :

- le montant attribué,
  - la retenue au titre de la CSG-CRDS,
  - la possibilité d'affectation de tout ou partie de la somme aux plans existants,
  - le délai de 15 jours dont dispose le salarié à partir de la réception de la fiche pour demander cette affectation,
  - la durée d'indisponibilité des sommes sur le ou les plans concernés.
- A défaut de réponse du salarié dans le délai de 15 jours, la prime lui est payée en numéraire.

## RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Dans les limites d'exonération visées supra :

- Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à trois Smic ou faisant partie d'une entreprise de

plus de 50 salariés :

- exonération de cotisations sociales (sauf la CSG et la CRDS),
- l'exonération d'impôt sur le revenu si et seulement si la prime de partage de la valeur est affectée à un plan d'épargne.

- Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés

- Exonération de cotisations sociales,
- maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

## PARTAGE EN CAS D'AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BÉNÉFICE

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, une entreprise tenue de mettre en place la participation et dotée d'au moins un délégué syndical doit, lorsqu'elle ouvre une négociation pour la mise en place de la participation ou de l'intéressement, également négocier sur :

- la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net tel que pris en compte pour le calcul de la participation, cette définition devant prendre en compte des critères comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions suivie de leur annulation n'ayant pas été précédées d'une attribution gratuite d'actions aux salariés ainsi que les bénéfices réalisés les années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ;

- les modalités du partage de la valeur avec les salariés qui en découlent, qui peut prendre la forme :
  - du versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ;
  - de l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'un intéressement ;
  - du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation,
  - d'un abondement sur un plan d'épargne (PEE, PEI, Perco, Pereco),
  - d'une PPV.

Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises dotées d'un accord de participation ou d'intéressement dont une clause spécifique prend déjà en compte les bénéficiaires exceptionnels ou d'un accord de participation dérogatoire appliquant une formule plus favorable que la formule légale.

## LES PETITES ENTREPRISES

À titre expérimental pendant 5 ans à compter du 29 novembre 2023, une entreprise non tenue de mettre en place la participation mais employant au moins 11 salariés et qui a réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires doit, au titre de l'exercice suivant, choisir une des options suivantes :

- mettre en place un régime de participation volontaire, adhérer à un accord de participation de branche agréé ou mettre en place un régime de participation dérogatoire moins favorable ;
- mettre en place un régime d'intéressement par accord, par décision unilatérale ou par adhésion à un accord de branche agréé ;
- verser un abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco d'entreprises ou interentreprises) dans les conditions prévues pour ces plans ;
- verser une prime de partage de la valeur.

## PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, un dispositif de plan de partage de la valo-

risation de l'entreprise (PPVE) peut être mis en place pour une durée de 3 ans par voie d'accord déterminant notamment :

- les dates de début et de fin du plan ;
- le montant de référence auquel sera appliqué pour chaque salarié le taux de variation de la valorisation de l'entreprise, et les critères de modulation de ce montant qui peuvent être la rémunération, le niveau de classification ou la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- la formule de valorisation, uniquement pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- la ou les dates de versement de la prime.

L'accord peut prévoir sa reconduction sous réserve de préciser les éléments ci-dessus pour la seconde mise en œuvre du plan.

Bénéficiaire du plan tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début du plan.

Après le dépôt de l'accord de PPVE, l'employeur doit remettre à chaque salarié une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant de référence qui lui est attribué, le critère de modulation s'il en existe, la règle de valorisation applicable, les conditions pour bénéficier de la prime à l'issue du plan.

Pour calculer la prime individuelle, le taux de variation de la valeur de l'entreprise au cours de la période de 3 ans prévue par le PPVE, s'il est positif, est appliqué au montant de référence fixé pour le salarié. Si le taux est nul ou négatif, la prime est nulle. Le montant de la ou des primes versées à un salarié au titre d'un même exercice est plafonné à 75% du Plafond Annuel de Sécurité Sociale (47.100,00 € pour 2025).

Les sommes dues aux salariés sont arrêtées dans un délai de 7 mois à partir de l'expiration de la période de 3 ans du plan et versées en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Le versement de la prime fait l'objet pour chaque salarié d'une fiche distincte du bulletin de paie, pouvant être remise par voie électronique sauf

opposition de l'intéressé, indiquant le montant de référence, le montant de la prime, la retenue au titre de la CSG-CRDS, la possibilité et le délai d'affectation de tout ou partie de la somme à un plan d'épargne salariale ou retraite ainsi que le délai d'indisponibilité et les cas de déblocage anticipé. Une note annexe rappelle les règles de calcul et de modulation de la prime prévues par le PPVE.

Les sommes versées au titre du PPVE n'ont pas le caractère d'élément de salaire et ne doivent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui devient obligatoire en application de règles légales, contractuelles ou d'usage, ni à un autre dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur, ni à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou le groupe. Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 sont exonérées de toutes les cotisations sociales salariales et patronales légales ou conventionnelles, de forfait social, de la participation-construction et des contributions au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage à l'exception de la CGS-CRDS. Les sommes issues du PPVE qui ont été affectées à un plan d'épargne salariale ou retraite sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % du plafond de la prime, soit un plafond d'exonération de 3,75 % du PASS.

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales visées, l'accord doit être déposé sur la plateforme TéléAccords dans les conditions prévues pour le dépôt des accords et règlements d'épargne salariale. En l'absence d'observation de l'Urssaf à l'expiration du délai de 3 mois qui lui est imparti, les exonérations sont réputées acquises. ●

*Fiche pratique rédigée  
par Clément RAINGEARD,  
Cabinet BKP et Associés  
Paris Versailles*