

LETTRE D'INFORMATION

PARTAGE DE LA VALEUR

CE QUI CHANGE



La **Prime de partage de la valeur** (PPV) permet aux employeurs de verser une prime bénéficiant d'un régime de faveur.
Ce dispositif connaît une nouveauté en 2025.

1 QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les salariés, apprentis, intérimaires et mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail en cours :

- A la **date de signature** de l'acte instaurant la prime, ou
- A la **date de versement** de la prime.

L'employeur peut réserver la prime aux salariés dont la **rémunération est inférieure à un seuil qu'il fixe**.

2 QUEL MONTANT VERSER ?

La prime peut être attribuée **2 fois par an**.

Son montant est **librement** fixé par l'employeur et est **modulable** selon :

- La rémunération ;
- Le niveau de classification ;
- L'ancienneté ;
- La durée du travail ;
- La durée de présence effective sur les 12 derniers mois.

IMPORTANT

La prime ne doit pas se substituer à une augmentation de salaire ou un élément de rémunération.

3 COMMENT FORMALISER LE VERSEMENT ?

- Par un **accord collectif d'entreprise**.
- Ou par une **Décision Unilatérale de l'employeur** (DUE) après consultation du CSE s'il existe.

4 LE VERSEMENT

- Possible en **plusieurs échéances trimestrielles**.
- Le salarié peut choisir d'**affecter la prime** à un **plan d'épargne salariale**.

5 REGIME FISCAL & SOCIAL

✓ **Sommes versées à titre de PPV dans la limite annuelle de 3000€***

	Salariés dont la rémunération annuelle est < à 3 SMIC annuels		Salariés dont la rémunération annuelle est ≥ à 3 SMIC annuels
	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus	Toutes entreprises
Pour le salarié	Brut = Net	• CSG/CRDS (9.7%) • Impôt sur le revenu (Exonération si la PPV est affectée à un plan d'épargne salarial)	• CSG/CRDS (9.7%) • Impôt sur le revenu (Exonération si la PPV est affectée à un plan d'épargne salarial)
Pour l'employeur		Pour les entreprises de 250 salariés et + : forfait social (20%)	Pour les entreprises de 250 salariés et + : forfait social (20%)

✓ **Fraction excédant la limite annuelle de 3000€*** :

Pas de régime de faveur : Cotisations sociales et impôt sur le revenu comme le salaire.

6000€* pour les entreprises tenues de mettre en place la participation et dotées d'un dispositif d'intéressement, les entreprises dotées d'un dispositif de participation alors qu'elles n'y sont pas légalement tenues, certaines associations et fondations reconnues d'utilité publique.

6 POINT DE VIGILANCE DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2025

Le versement d'une PPV est un des dispositifs possibles pour les **employeurs de 11 à 49 salariés**, entrant dans le champ de l'obligation de mettre en place un dispositif de **partage de la valeur depuis le 1^{er} janvier 2025**.

Les autres dispositifs mobilisables sont :

- La mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- L'abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco).



ATTENTION : depuis le **1^{er} janvier 2025**, la prime est prise en compte pour déterminer les exonérations de cotisations dont pourra bénéficier la société (Réduction Générale des Cotisations Patronales).

En effet, les exonérations de cotisations patronales dont une société peut bénéficier varient en fonction du revenu perçu par chaque salarié. Plus le **revenu perçu est important**, plus les **exonérations de cotisations seront faibles**.

L'inclusion de la PPV dans le salaire servant à déterminer le montant des exonérations de cotisations patronales est donc de nature à **entraîner une baisse de ces exonérations**, et un surcoût pour la société.

En d'autres termes, en versant la **PPV** – notamment aux salariés dont le **salaire mensuel** est compris entre **1.801,84€** et **2.882,94€** – la société pourrait perdre le bénéfice de certaines exonérations de cotisations sociales patronales, et donc subir une **augmentation du salaire brut patronal à payer**.