

Pause Sociale

Prime de partage de la valeur : conditions de versement en 2024

La loi du 29 novembre 2023, transposant l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, fait évoluer **la Prime de Partage de la Valeur (PPV)**. Le régime d'exonération fiscale et sociale est reconduit **en 2024 jusqu'en 2026** pour les entreprises **de moins de 50 salariés**. Les entreprises **de plus de 50 salariés** pourront quant à elles verser des PPV, mais elles ne bénéficieront plus du même régime d'exonération.

Nos experts en gestion administrative du personnel vous présentent dans cet article les principales caractéristiques de ce dispositif en faveur du pouvoir d'achat des salariés et les conditions de versement et d'exonération de la Prime de Partage de la Valeur qui s'appliqueront en 2024.

Quel est le montant de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) en 2024 ?

La Prime de Partage de la Valeur, pouvant être versée en plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre, peut aller jusqu'à :

- **3 000€ par année civile et par salarié.**
- **6 000€ par année civile et par salarié dans les cas suivants :** mise en œuvre ou signature d'un accord d'intéressement (ou d'un accord de participation pour les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation), versement par un organisme d'intérêt général ou versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

! À noter

Le montant de la prime de partage de la valeur n'est **pas obligatoirement limité à 3000€ ou à 6000€ par bénéficiaire et par année civile**. Vous pouvez tout à fait verser une prime d'un montant supérieur à vos employés (la prime peut aussi être d'un montant inférieur). Cependant, la fraction excédant la limite applicable ne sera pas exonérée et sera soumise aux cotisations et contributions habituelles.



La prime de partage de la valeur a pour but **d'augmenter le pouvoir d'achat de ses bénéficiaires**, et vient donc s'ajouter à leur rémunération habituelle. Elle ne peut ainsi, en aucun cas, **se substituer aux éléments de rémunération versés par l'employeur** ou devenus obligatoires en application des règles légales, contractuelles ou d'usage (prime de 13^{ème} mois, de Noël, de vacances, etc.), ni à des augmentations de rémunération prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur.

Ce montant doit-il être le même pour tous les salariés ?

Le montant de la Prime de Partage de la Valeur peut être **le même pour tous les salariés de votre entreprise** ou **modulé en fonction des critères suivants** :

- La rémunération
- Le niveau de classification
- L'ancienneté
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue dans le contrat de travail

Aucun autre critère de modulation du montant de la prime n'est autorisé et, spécifiquement, aucun critère basé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (l'âge, le sexe, les activités syndicales, etc.).



! À noter

Depuis l'entrée en vigueur de **la loi du 29 novembre 2023**, il est possible de verser **deux primes différentes sur l'année 2024**, en utilisant **deux critères de modulation différents**. Cette règle est applicable depuis **le 1^{er} décembre 2023**. Ainsi, toutes les sociétés peuvent reverser une prime à leurs salariés en décembre, avec des critères différents de la première.

Qui peut verser la Prime de Partage de la Valeur (PPV) ?

La Prime de Partage de la Valeur peut être versée par **les employeurs** et les structures suivantes, **quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise** :

- **Les employeurs de droit privé (y compris les travailleurs indépendants)** au profit de leurs salariés titulaires d'un contrat de travail.
- **Les établissements publics à caractère industriel et commercial** (EPIC).
- **Les établissements publics administratifs** lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé (EPA).

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier de la prime de partage de la valeur ?



La prime de partage de la valeur peut bénéficier aux :

- **Salariés** liés à l'entreprise par un contrat de travail.
- **Intérimaires** mis à disposition de l'entreprise (dans ce cas, la prime est versée par l'agence de travail temporaire après information sans délai de la part de l'entreprise utilisatrice).
- **Travailleurs handicapés** liés à un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Cette prime concerne donc un grand nombre de bénéficiaires. Il peut s'agir de salariés en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel, de titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ou encore de travailleurs handicapés liés à un ESAT.

! À noter

Ces conditions sont appréciées soit :

- **A la date de versement de la prime**
- **A la date de dépôt de l'accord collectif** auprès de l'autorité compétente.
- **A la date de la signature de la décision unilatérale** précisant les modalités de versement de la prime.

Comment mettre en place le versement de la PPV pour vos salariés ?

La décision de verser une Prime de Partage de la Valeur à vos salariés, la fixation de son montant, ainsi que, éventuellement, la définition des conditions de modulation du montant de la prime selon les bénéficiaires peuvent relever soit :

- **D'un accord d'entreprise (ou de groupe)**, l'accord doit alors faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.
- **D'une décision unilatérale de l'employeur**, l'employeur doit alors consulter préalablement le CSE lorsqu'il existe.



Quelles sont les conditions d'exonération de la Prime de Partage de la Valeur en 2024 ?

Il existe une différence d'exonération selon les effectifs des entreprises :

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, la prime est exonérée de cotisations sociales, de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu tant que la rémunération du salarié est **inférieure à 3 SMIC**. Si la rémunération du salarié est **supérieure à 3 SMIC**, la prime est exonérée de cotisations sociales mais redevient assujettie à impôt sur le revenu et CSG / CRDS.
- **Pour les entreprises de plus de 50 salariés**, quelle que soit la rémunération du salarié, la prime est exonérée de cotisations sociales mais redevient assujettie à l'impôt sur le revenu et à la CSG / CRDS (seules les entreprises de plus de 250 salariés sont assujetties au forfait social).

RÉCAPITULATIF DES CONDITIONS D'EXONÉRATION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR EN 2024



Effectifs	Rémunération	Cotisations sociales	CSG / CRDS	Impôt sur le revenu	Forfait social
Entreprises de moins de 50 salariés	Salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC	Exonéré	Exonéré	Exonéré	Pas d'application
Entreprises de moins de 50 salariés	Salarié dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC	Exonéré	Assujetti	Assujetti	Pas d'application
Entreprises de plus de 50 salariés	Quelle que soit la rémunération du salarié	Exonéré	Assujetti	Assujetti	Assujetti si entreprise de plus de 250 salariés

Votre équipe implid est à vos côtés

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.