

OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR

FOCUS SUR LA PRIME DE PARTAGE DE VALEUR (PPV)

La loi du 29 novembre 2023 instaure de nouveaux dispositifs de partage de la valeur et fait entrer la prime de partage de la valeur dans la sphère de l'épargne salariale. La CAPEB vous explique tout ce qu'il faut savoir sur ce dispositif.

OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR EN CAS DE BÉNÉFICES RÉGULIERS DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2025

Depuis le 1^{er} janvier 2025, à titre expérimental et pour une période de 5 ans, **les entreprises de 11 à 49 salariés** doivent mettre en place au cours de l'exercice suivant **un dispositif de partage de la valeur** dès lors qu'elles sont constituées **sous forme de société** et qu'elles réalisent **un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**.

Les entreprises concernées peuvent soit :

- 1 Verser une **prime de partage de la valeur**
- 2 Mettre en place un **accord de participation**
- 3 Mettre en place un **régime d'intéressement**
- 4 Abonder un **plan d'épargne salariale**

Pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, le bénéfice net fiscal des exercices 2022, 2023 et 2024 seront examinés pour déclencher le cas échéant une obligation de partage de la valeur au cours de l'exercice 2025.

PLUS D'INFORMATIONS SUR LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS :

1 **LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

2 **L'ACCORD DE PARTICIPATION**
(à venir)

3 **LE RÉGIME D'INTÉRESSEMENT**
(à venir)

4 **ABONDER UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE**
(à venir)

QU'EST-CE QUE LA PRIME DE PARTAGE DE VALEUR ?

La prime de partage de valeur (PPV) est **une prime facultative accessible à toutes les entreprises**. Sa mise en place se fait :



PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR (DUE)

après consultation du Comité Social et Économique (CSE), s'il existe



PAR ACCORD D'ENTREPRISE

signé selon les modalités des accords d'intéressement

Tous les salariés ayant un contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, intérim...) à la date de versement de la prime, dépôt de l'accord ou signature de la DUE, peuvent en bénéficier. La PPV doit apparaître en ligne distincte sur le bulletin de paie en raison des exonérations fiscales et sociales qui lui sont applicables.



La CAPEB propose un modèle de DUE pour la mise en place de la PPV, modifiable selon les informations de l'entreprise et les modalités souhaitées : [MODÈLE DE DUE](#)



La prime ne doit pas se substituer :

- À un élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage (exemple : une prime de fin d'année décidée par une décision unilatérale antérieure)
- À une augmentation de rémunération ou prime prévue par accord salarial, contrat de travail ou usage dans l'entreprise

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Jusqu'au 31 décembre 2026, la PPV bénéficie d'un régime d'exonération renforcé pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce régime s'applique pour les salariés ayant perçu moins de 3 SMIC annuels sur les 12 mois précédant le versement de la prime, et permet :

- L'exonération de cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur
- L'exonération de CSG/CRDS
- L'exonération d'impôt sur le revenu

Les exonérations s'appliquent dans les limites de :

3 000 €
de prime par an et par bénéficiaire
(cas général)

6 000 €
de prime par an et par bénéficiaire
si l'employeur a déjà un dispositif d'intéressement ou de participation à titre volontaire, ou le met en oeuvre à la date de versement de la prime



Pour le calcul de l'effectif de l'entreprise, il convient de prendre en compte la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile précédente. Si cette moyenne atteint ou dépasse 50 salariés, les avantages de l'exonération renforcée ne sont plus applicables l'année suivante.

MODALITÉS DE VERSEMENT

La PPV peut être versée à tous les salariés ou uniquement à ceux dont la rémunération est inférieure à un certain plafond, précisé dans la DUE ou l'accord d'entreprise. Le versement peut être fractionné, dans la limite d'un versement par trimestre.

Le montant doit **figurer sur le bulletin de paie** et peut être modulé sous certaines conditions entre les salariés en fonction de :

- La durée contractuelle de travail
- La durée de présence effective dans l'année
- L'ancienneté
- La classification
- La rémunération

Cette liste est exhaustive. L'employeur ne peut pas ajouter d'autres critères.

Deux PPV peuvent être versées dans une même année civile. Dans ce cas :

- Leurs montants cumulés sont exonérés dans la même limite globale de 3 000 € ou de 6 000 € par an selon le cas.
- L'employeur doit conclure une décision unilatérale distincte pour chaque prime.
- L'employeur peut définir un montant, des salariés éligibles et une modulation différente entre la première et la seconde prime.
- Le versement de la prime ou de deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.



Les salariés peuvent choisir d'affecter tout ou partie de leur PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite (PEE, PEI, PERCO ou PERE-CO) de l'entreprise.

N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DE VOTRE CAPEB DÉPARTEMENTALE POUR EN SAVOIR D'AVANTAGE SUR LA MISE EN PLACE DE LA PPV ET SUR LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS PERMETTANT DE RÉPONDRE À L'OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR.

POUR EN SAVOIR +



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !



PLUS FORTS. ENSEMBLE.