



## PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

À l'approche de la fin d'année, de nombreuses exploitations choisissent de valoriser le travail de leurs salariés en leur accordant une Prime de Partage de la Valeur (PPV).

La PPV est un dispositif pérenne qui permet à l'employeur de verser une prime aux salariés.

Ce mécanisme, facultatif, peut être mis en place 2 fois par an, à la discrétion de l'employeur, et repose sur une décision volontaire.

Le tableau ci-dessous reprends les conditions et les modalités de versement de cette prime.

<b>Principe</b>	Pour les entreprises : <ul style="list-style-type: none"><li>de moins de 50 salariés : les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 Smic, pourront continuer de bénéficier de l'exonération de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.</li><li>de plus de 50 salariés : les salariés dont la rémunération est supérieure à 3 Smic, pourront continuer de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales (sauf CGS et CRDS).</li></ul>
<b>Qui peut la verser ?</b>	Les employeurs éligibles au dispositif demeurent les mêmes que ceux éligibles à l'ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Les employeurs de droit privé (associations et fondations comprises) sont éligibles.
<b>A qui ?</b>	Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ( <b>CDD et CDI, temps plein/temps partiel</b> ) à la date de signature de la <b>DUE</b> ou à la date du versement de la prime. Les <b>apprentis</b> sont également concernés.
<b>Jusqu'à combien ?</b>	Le plafond est de 3 000 € par salarié. Si l'entreprise est dotée d'un contrat d'intéressement, le plafond est de 6 000 € par salarié. L'employeur peut librement fixer le montant de la prime. Le montant peut donc être inférieur aux limites d'exonération précitées ou bien supérieur à ces limites. Il est possible de prévoir plusieurs versements.
<b>Modulation de la prime ?</b>	L'employeur peut verser le même montant à tous les salariés. Dans la DUE, l'employeur peut prévoir des critères de modulation de la prime. Ce montant est modulable selon les critères suivants en fonction : <ul style="list-style-type: none"><li>de l'ancienneté</li><li>de la rémunération,</li><li>du niveau de classification,</li><li>de la durée de présence effective pendant l'année écoulée,</li><li>de la durée de travail prévue par le contrat de travail.</li></ul>
<b>Quand ?</b>	Période de versement : 1 <sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026. A noter : la prime est devenue pérenne. Il ne s'agit plus d'un dispositif exceptionnel.
<b>Comment ?</b>	Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur est obligé de rédiger une décision unilatérale de l'employeur (DUE). Le montant de la prime est porté sur le bulletin de salaire du mois de versement. L'employeur peut attribuer jusqu'à 2 primes par année civile. Ces primes peuvent être versées en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre.
<b>Remarques</b>	1. Il est interdit de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié ou au versement d'une prime obligatoire. 2. Pour ouvrir droit aux exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime doit être inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic. 3. Les salariés pourront choisir d'affecter ou non leur PPV sur un plan épargne salariale ou retraite d'entreprise afin de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu.

Sources :

- LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (1)
- Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat