Exonération sur la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

URSSAF

Présentation du dispositif

Les entreprises qui souhaitent verser à leurs salariés une Prime de Partage de la Valeur (PPV) peuvent bénéficier d'exonération sur l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Cette prime permet aux entreprises de continuer de pouvoir verser à leurs salariés une prime défiscalisée et exonérée de cotisations sociales, sous certaines conditions.

Cette prime annuelle exonérée peut être versée aux salariés par les employeurs en complément de leur rémunération.

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

— Entreprises éligibles

Les employeurs susceptibles de verser la Prime de Partage de la Valeur (PPV) sont :

- l'ensemble des employeurs de droit privé, quel que soit leur effectif et leur statut (société, artisans-commerçants indépendant, professions libérales, exploitants agricoles), les mutuelles, les associations ou les fondations, les syndicats, etc,
- les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC),
- les Etablissements Publics Administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé,
- les Entreprises de Travail Temporaire (ETT), aux salariés intérimaires lorsque l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition verse une prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice),
- les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour les primes versées aux travailleurs en situation de handicap sous contrat de soutien et d'aide par le travail.

— Salariés éligibles

La prime peut être versée :

- aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail (en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel),
- aux agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial (EPIC et EPA),
- aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, aux travailleurs handicapés s'ils sont liés à un établissement ou service d'aide par le travail (Esat),
- aux salariés intérimaires, lorsque l'entreprise utilisatrice attribue à ses salariés, la prime à ses salariés (prime versée selon les modalités fixées par l'entreprise utilisatrice),

— Critères d'éligibilité

A noter

La mise en place de chaque prime font l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités suivantes :

- convention ou accord collectif de travail,
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- accord conclu au sein du comité social et économique,
- ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

La prime peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur qui en informe, au préalable, le comité social et économique lorsqu'il existe.

Le montant de la prime peut être uniforme (le même montant pour tous les bénéficiaires) ou peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction des seuls critères suivants :

- la rémunération,
- l'ancienneté dans l'entreprise,
- le niveau de classification,
- la durée effective de travail pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail telles que déterminées pour le coefficient de la réduction générale.

Les congés maternité, paternité, accueil, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime. Ces congés ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant de la prime.

Partage de la valeur - Expérimentation 2025
À titre expérimental et pendant une durée de 5 ans, les employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non soumis à l'obligation de participation, doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'ils réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives :

- soit mettre en place un accord d'intéressement ou de participation,
- soit verser un abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco),
- soit verser une prime de partage de la valeur (PPV).

Quelles sont les particularités ?

— Critères d'inéligibilité

La prime ne peut se substituer à un autre élément de rémunération (13e mois, prime de Noël, augmentation de salaire, etc...).

Montant de l'aide

De quel type d'aide s'agit-il ?

Du côté des entreprises de moins de 50 salariées

Pour bénéficier du dispositif d'exonération, l'entreprise doit respecter la condition de la rémunération mensuelle du salarié bénéficiaire qui doit être < à 3 x le montant du SMIC, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. La prime est donc exonérée de cotisations de Sécurité sociale.
La prime également exonérée des CSG-CRDS, ou de la contribution sociale spécifique (Mayotte), d'impôt sur le revenu, de taxe sur les salaires ainsi que de forfait social.

La PPV est exonérée dans la limite :

- de 3 000 € par bénéficiaire et par an,
- de 6 000 € par bénéficiaire et par an si l'entreprises met en œuvre :
  - soit un dispositif d'intéressement alors même que vous êtes soumis à l'obligation de mettre en place de la participation ;
  - soit un dispositif d'intéressement ou de participation alors même que vous n'êtes pas soumis à l'obligation de mettre en place de la participation.

Les dispositifs d'intéressement ou de participation doivent être mis en œuvre à la date de versement de la prime ou être conclus au titre du même exercice que celui du versement de la prime.

Ne sont pas soumis au respect de cette condition de mise en place d'un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire :

- les associations ou fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général,
- les Ésat, pour les primes versées aux travailleurs handicapés.

Du côté des entreprises d'au moins 50 salariées et quelque soit la rémunération

La prime est exonérée de cotisations de Sécurité sociale.

Elle est par contre soumise à CSG-CRDS, ou à la contribution sociale spécifique (Mayotte), à l'impôt sur le revenu et à la taxe sur les salaires.

De plus, le forfait social au taux de 20% est dû si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 250 salariés.

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

Les modalités de déclaration

Le code type de personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

Organisme

URSSAF

- **Accès aux contacts locaux**
  Web : www.urssaf.fr/...

Source et références légales

Références légales

LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.