

A RETENIR

- ▶ Cette prime reste facultative et est à la discrétion de l'employeur.

- ▶ La PPV ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

QU'EST-CE QUE LA PPV ?

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) – anciennement *Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)*, plus communément désignée « *prime Macron* » – est un dispositif qui permet à l'employeur de verser à ses salariés une prime dans un cadre social et fiscal avantageux.

Il s'agit d'un dispositif devenu pérenne que les entreprises peuvent choisir de mettre en place chaque année.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Tous les employeurs de droit privé et les établissements publics administratifs ou industriels et commerciaux (EPIC et EPA), quelle que soit la taille de l'entreprise.

LES SALAIRES CONCERNÉS

- ▶ Les salariés titulaires d'un contrat de travail (*CDI, CDD, temps plein ou à temps partiel*) **quelle que soit leur rémunération**,
- ▶ Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice,
- ▶ Les agents publics,
- ▶ Les travailleurs handicapés liés par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

QUEL EST LE MONTANT MAXIMUM DE CETTE PRIME ?

Il existe 2 plafonds distincts pour l'application de la prime de partage de la valeur :

- un plafond de **3 000,00 €** → pour toutes les entreprises,
- un plafond de **6 000,00 €** → pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire (entreprises de moins de 50 salariés non assujetties).

Ce plafond de 6 000,00 € est également applicable aux associations ou fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général auxquelles peuvent être faits des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ainsi qu'aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

COMMENT METTRE EN PLACE LA PPV ?

Modalités de mise en place

- ▶ par accord négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe selon les modalités de conclusion d'un accord d'intéressement, c'est à dire par convention ou accord collectif de travail, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives, par accord conclu au sein du CSE ou à la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur;
- ▶ par décision unilatérale (avec consultation préalable du CSE lorsqu'il existe).

Contenu de l'acte de mise en place

L'accord ou la décision unilatérale devra préciser :

- le montant de la prime (fixé par l'employeur, il peut être uniforme pour tous les salariés),
- le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles (le cas échéant),
- les conditions de modulation de la prime entre bénéficiaires.

QUELS SONT LES CRITÈRES DE MODULATION DE LA PPV ?

La liste de critères est limitative :

- en fonction de la rémunération,
- du niveau de classification,
- de l'ancienneté dans l'entreprise,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- de la durée de travail prévue par le contrat.



A RETENIR

► **Possibilité :**

- **d'attribuer 2 PPV sur une même année civile**
- **d'effectuer des versements fractionnés jusqu'à 4 fois dans l'année, soit 1 versement maximum par trimestre**
- **d'affecter tout ou partie de la PPV sur un plan d'épargne et de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu associé**

► **Mention sur le bulletin de paie :**

la prime doit apparaître sur le bulletin de paie du/des mois du versement

REGIME SOCIAL DE LA PPV

	PRIME VERSEE EN 2023, 2024,2025,2026			PRIME VERSEE EN 2027
		< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	Quel que soit le niveau de salaire
Rémunération du bénéficiaire				
Cotisations sociales		NON	NON	NON
CSG-CRDS	<50 salariés	NON	OUI (1)	OUI (1)
	≥ 50 salariés	OUI (1)		
Forfait social	NON (si - 250 salariés) OUI sur la fraction exonérée de cotisations (si +250 salariés)			

(1) Après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS.

REGIME FISCAL DE LA PPV

	PRIME VERSEE EN 2023, 2024,2025,2026			PRIME VERSEE EN 2027
		< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	Quel que soit le niveau de salaire
Rémunération du bénéficiaire				
Impôt sur le revenu	<50 salariés	NON	OUI (2)	OUI (2)
	≥ 50 salariés	OUI (2)		

(2) Exonération en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI) ou d'épargne retraite d'entreprise (PERCO, PERCOI, PERECO etc.).