

La Prime de Partage de la Valeur (PPV)

1

Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, art. 1^{er}

À RETENIR

► Tant qu'elle n'est pas instituée par accord ou décision unilatérale, 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 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 SALARIÉS CONCERNÉS

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail (*CDI, CDD, temps plein ou à temps partiel*) **quelle que soit leur rémunération (possibilité d'exclure les salariés percevant une rémunération supérieure à un certain seuil)**
- Les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (la PPV est versée par l'entreprise d'intérim),
- 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 à la participation obligatoire).

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 accord collectif conclu avec les délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives, par accord conclu au sein du CSE ou à la ratification par les salariés à la majorité des 2/3 des effectifs d'un projet d'accord proposé par l'employeur (conjointement avec le CSE ou un délégué syndical s'ils existent) ;
- 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
- le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles (*le cas échéant*),
- les conditions de modulation de la prime entre bénéficiaires (*le cas échéant*).

QUELS SONT LES CRITÈRES DE MODULATION DE LA PPV ?

La liste de critères est limitative (les critères peuvent être panachés) :

- 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.

À 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 bénéficiaire 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

RÉGIME SOCIAL DE LA PPV

	PRIME VERSEE EN 2026			PRIME VERSEE EN 2027
Rémunération du bénéficiaire		< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	Quel que soit le niveau de salaire
Cotisations sociales		NON	NON	NON
RGDU (réduction générale dégressive unique)	Lorsque la PPV est versée à un salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, elle déclenche indirectement des cotisations de sécurité sociale puisqu'elle réduit le montant de la RGDU. L'incidence est particulièrement élevée plus la rémunération du salarié est faible.			
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.

RÉGIME FISCAL DE LA PPV

	PRIME VERSEE EN 2026			PRIME VERSEE EN 2027
Rémunération du bénéficiaire		< 3 SMIC	≥ 3 SMIC	Quel que soit le niveau de salaire
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.).