

A RETENIR

- ▶ La prime est facultative et à la discrétion de l'employeur. Son montant ne peut être connu à l'avance.
- ▶ La prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

QU'EST-CE QUE LE PPVE ?

Le Plan de Partage de la Valorisation de l'entreprise (PPVE) est un dispositif, mis en place de manière facultative, qui permet à l'employeur de verser à ses salariés une prime dans un cadre social et fiscal avantageux, dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté lors de la période de trois ans, couverte par le plan.

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

- ▶ Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette ancienneté est appréciée à la date mentionnée dans l'accord mettant en place le plan et est calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent cette date. L'accord peut toutefois prévoir une ancienneté inférieure à un an.
- ▶ Les salariés qui atteignent l'ancienneté d'un an (ou l'ancienneté requise par l'accord le cas échéant) pendant la durée de trois ans du plan ou, qui quittent définitivement l'entreprise pendant cette durée, ne bénéficient pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise éventuellement versée.

QUEL EST LE MONTANT DE CETTE PRIME ?

Le montant de la prime au titre d'un même exercice ne peut excéder 75% du PASS (34 776€ en 2024) et résulte de l'application, à un montant individuel de référence prévu dans l'accord, d'un taux de variation de la valeur de l'entreprise. Lorsque le taux de variation de la valeur de l'entreprise est négatif ou nul, le salarié ne bénéficiera d'aucune prime.

COMMENT METTRE EN PLACE LE PPVE ?

Modalités de mise en place

Le plan est mis en place par accord négocié au niveau de l'entreprise ou du groupe selon les modalités de conclusion d'un accord d'intéressement, i.e. 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.

Contenu de l'acte de mise en place

L'accord devra préciser :

- Le montant de référence auquel sera appliqué le montant de variation,
- Les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés,
- La formule de valorisation de l'entreprise retenue, pour les entreprises non cotées (pour les entreprises cotées la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les 30 jours précédant le point de départ du plan et sa date d'échéance).
- La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise, point de départ de la durée de 3 ans du plan et la date trois ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation
- l'accord peut prévoir la reconduction du plan et précise alors l'ensemble des éléments ci-dessus.

QUELS SONT LES CRITÈRES DE MODULATION DU MONTANT DE RÉFÉRENCE ?

La liste de critères est limitative :

- en fonction de la rémunération,
- du niveau de classification,
- de la durée de travail prévue par le contrat.

A RETENIR

► Possibilité :

- d'exonérations de cotisations et contributions sociales uniquement pour les primes versées en 2026, 2027 et 2028
- d'affecter la prime de partage de la valorisation de l'entreprise sur un plan d'épargne et de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu associée

REGIME SOCIAL DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

	PRIME VERSEE EN 2026, 2027,2028
Cotisations sociales	NON
CSG-CRDS	NON
Forfait social	NON
Contribution employeur au taux de 20 %	OUI

REGIME FISCAL DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

	PRIME VERSEE EN 2026,2027,2028
Impôt sur le revenu	NON dans la limite de 5% des trois quarts du PASS (i.e. 1 738,80 € en 2024) (1)

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