



Prime de partage de la valeur

Définition

La prime de partage de la valeur est une prime **facultative** qui s'ajoute à la rémunération et aux autres avantages salariaux pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise ou du groupe.

Les salariés concernés

Pour en bénéficier, les salariés doivent être liés par un contrat de travail à la date de versement de son versement ou à la date de dépôt de l'accord auprès de l'autorité compétente ou encore à la date de la signature de la décision unilatérale de l'employeur l'instituant.

Peuvent alors prétendre à la prime de partage de la valeur, les salariés liés en CDD, en CDI, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation etc., les salariés des EPIC et ceux des EPA de droit privé, les intérimaires et les travailleurs handicapés des Esat titulaires d'un contrat d'aide et de soutien par le travail.

Comment la mettre en place ?

Les entreprises de droit privé y compris les travailleurs indépendants, les mutuelles, les associations, les syndicats, les EPIC, les EPA employant des salariés de droit privé etc. peuvent la mettre en place :

- par convention ou accord collectif,
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise
- ou par accord conclu au sein CSE
- ou encore par ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur (TPE notamment) ; l'employeur en informe les salariés par tout moyen
- par décision unilatérale après consultation du CSE, lorsqu'il existe.

La mise en place de la prime n'est pas soumise à une condition d'effectif.

Le montant de la prime ?

La prime peut être **versée en une seule fois** ou, en cas de **plusieurs versements, dans la limite d'une fois par trimestre**. Il est possible de verser **deux primes au cours d'une même année civile**

Son montant va dépendre de l'accord ou de la décision unilatérale de l'employeur. Par exemple, **le montant de la prime peut être modulé** en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de travail prévue au contrat, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée (Les congés payés et certaines périodes d'absence peuvent être assimilées à de la présence effective).

Les critères du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime. Pour les autres critères, ils sont appréciés sur les 12 mois glissants précédant son versement.

Rien n'interdit de fixer le même montant pour tous les salariés de l'entreprise.

Les exonérations

Pour bénéficier des exonérations, les employeurs doivent avoir conclu au cours du même exercice que celui du versement de la prime (ou le mettre en œuvre à la date de son versement) :

- un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mettre en place un régime de participation (Entreprise d'au moins 50 salariés)
- un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire lorsqu'ils ne sont pas soumis à cette obligation (Entreprise de moins de 50 salariés)

Les limites d'exonération de la prime de partage de la valeur sont alors les suivantes :

- un montant maximum de **3 000 euros**
- un maximum porté à **6 000 euros** dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

➤ La prime est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023

Elle est alors exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS ainsi que d'impôt sur le revenu pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant ce versement, **une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic** correspondant à la durée de travail prévue au contrat.

En revanche, les **salariés gagnant plus de 3 fois le SMIC** bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales mais sont redevables de la CSG et de la CRDS. La prime est également soumise à l'impôt sur le revenu.

➤ A compter du 1^{er} janvier 2024

La prime pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

➤ La prime est versée entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, la prime est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant leur versement, **une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** correspondant à la durée de travail prévue au contrat.

Les salariés gagnant plus de 3 fois le Smic ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés bénéficieront d'une prime exonérée de cotisations sociales mais seront redevables de la CSG et de la CRDS. La prime sera soumise à l'impôt sur le revenu.

Lorsqu'un salarié décide de placer en tout ou partie la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne salarial ou un plan d'épargne retraite perçue dans les limites d'exonération, les sommes versées ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu.

A titre expérimental pendant 5 ans

<i>Entreprise de moins de 50 salariés</i>	<i>Entreprise de 11 à 49 salariés</i>
La possibilité (<u>facultatif</u>) de mettre en place un dispositif de participation par accord de branche ou d'entreprise. Les branches professionnelles auront, quant à elle, l'obligation d'ouvrir une négociation au plus tard le 30 juin 2024 .	A partir du 1^{er} janvier 2025 , <u>obligation</u> de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors que leur bénéfice net fiscal atteint au moins 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs (Régime de participation, plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur).

Sources

[La prime de partage de la valeur - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

[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 \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://legifrance.gouv.fr)