

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur (PPV) anciennement appelée "prime Macron" ?

Partage de la valeur : obligation de négocier au 1er janvier 2025 – 30 décembre 2024

À compter du 1^{er} janvier 2025, **les entreprises de 11 à 49 salariés** devront choisir un dispositif de partage de la valeur parmi les trois suivants :

Mise en place d'un plan de participation ou d'intéressement

Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV)

Abonnement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco).

Cette page est en cours de mise à jour.

La prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée prime Macron ou prime de pouvoir d'achat, est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime. Il s'agit d'un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année. La prime reste facultative. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les conditions d'obtention et d'exonération fiscale de cette prime varient selon la date de son versement.

Rémunération dans le secteur privé

Quels sont les employeurs et les structures concernés ?

Les employeurs qui peuvent décider de verser une prime de partage de la valeur à leurs salariés ou agents sont :
Employeurs de droit privé y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales)

Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et établissements publics administratifs (EPA)

Établissements et services d'aide par le travail (Ésat)

Quels sont les salariés et les autres bénéficiaires concernés ?

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)

Agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial (EPIC et EPA)

Intérimaires

Travailleurs handicapés liés à un Ésat

Qui décide du versement de la prime de partage de la valeur ?

Le versement de la prime est prévu :

Soit par un accord d'entreprise ou un accord d'intéressement

Soit d'une décision prise par l'employeur

En cas de décision prise par l'employeur, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté préalablement.

Quelles sont les conditions de versement de la prime de partage de la valeur ?

La prime est versée selon les conditions suivantes :

La prime ne peut pas remplacer une augmentation de rémunération prévue par un accord salarial dans l'entreprise.

Si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise en seront exclus.

La prime doit être versée **entre le 1^{er} juillet 2022 et 31 décembre 2023**. Elle peut faire l'objet d'une avance, mais le solde doit être payé au plus tard à cette date.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fois, avec un maximum d'un versement par trimestre.

Quel est le montant de la prime de partage de la valeur ?

L'employeur est libre de verser ou non une prime aux salariés.

Le montant de la prime est fixé par l'employeur.

Le montant de la prime de partage peut être le même montant pour tous les salariés.

Le montant peut aussi être modulé selon les bénéficiaires 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 ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail.

Quelles sont les conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur ?

Les conditions d'exonération dépendent du montant de la **rémunération du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime** :

La prime est exonérée de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales y compris de la CSG et de la CRDS, dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire.

La prime est exonérée, dans les mêmes conditions, dans la limite de 6 000 € si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :

un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation

un accord d'intéressement ou un accord de participation, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation

Exemple

si la prime est versée le 1^{er} août 2022, la rémunération prise en compte est celle perçue sur la période du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2022.

La prime est exonérée des cotisations salariales et des contributions sociales, dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire.

La prime est exonérée, dans les mêmes conditions, dans la limite de 6 000 € si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :

un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation

un accord d'intéressement ou un accord de participation, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation

Exemple

si la prime est versée le 1^{er} août 2022, la rémunération prise en compte est celle perçue sur la période du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2022.

À noter

la prime n'est pas exonérée d'impôt sur le revenu, de la CSG et de la CRDS.

Attention

en cas de cumul de la prime de partage de la valeur avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui a pu être versée jusqu'au 31 mars 2022, le montant total exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022 ne peut pas excéder 6 000 €.

Quels sont les employeurs et les structures concernés ?

Les employeurs qui peuvent décider de verser une prime de partage de la valeur à leurs salariés ou leurs agents sont :

Employeurs de droit privé y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales)

Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et établissements publics administratifs (EPA)

Établissements et services d'aide par le travail (Ésat)

Quels sont les salariés et les autres bénéficiaires concernés ?

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)

Agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial (EPIC et EPA)

Intérimaires

Travailleurs handicapés liés à un Ésat

Qui décide du versement de la prime de partage de la valeur ?

Le versement de la prime est prévu :

Soit par un accord d'entreprise ou un accord d'intéressement

Soit d'une décision prise par l'employeur

En cas de décision prise par l'employeur, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté préalablement.

Quelles sont les conditions de versement de la prime de partage de la valeur ?

La prime est versée selon les conditions suivantes :

La prime ne peut pas remplacer une augmentation de rémunération prévue par un accord salarial dans l'entreprise.

Si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise en seront exclus.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fois, avec un maximum d'un versement par trimestre.

Quel est le montant de la prime de partage de la valeur ?

L'employeur est libre de verser ou non une prime aux salariés.

Le montant de la prime est fixé par l'employeur.

Le montant de la prime de partage peut être le même montant pour tous les salariés.

Le montant peut aussi être modulé selon les bénéficiaires 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 ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail.

Quelles sont les conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur ?

La prime est exonérée des cotisations salariales et des contributions sociales, dans la limite de 3 000 € .

La prime est exonérée, dans les mêmes conditions, dans la limite de 6 000 € si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :

un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation

un accord d'intéressement ou un accord de participation, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation

À noter

la prime n'est pas exonérée de l'impôt sur le revenu, de la CSG et de la CRDS .

Pour en savoir plus

- La prime de partage de la valeur
Source : Ministère chargé de l'économie

Et aussi...

Textes de référence

- Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat
- Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat