



➡ Qu'est-ce que c'est ?

La prime de partage de la valeur est destinée à augmenter le pouvoir d'achat de ses bénéficiaires, et vient donc s'ajouter à leur rémunération habituelle. **Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.**

Elle permet aux employeurs de verser à leurs salariés une prime **exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et à leur propre charge, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire.**

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

➡ Quels sont les employeurs qui peuvent l'accorder ?

Les employeurs qui peuvent décider du versement de cette prime 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)

Le versement de cette prime peut intervenir **quel que soit l'effectif salarié de l'entreprise.**

➡ Quels salariés peuvent être bénéficiaires ?

- **Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.**
- Tous les salariés sans condition de rémunération ou, le cas échéant, seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale.

➡ Comment mettre en place la prime de partage de valeur ?

Deux possibilités au choix de l'employeur :

- Accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement
- **Décision unilatérale de l'employeur.**

➡ Conditions d'attribution et montant de la prime ?

Montant de la prime :

Il est fixé par l'accord ou la décision unilatérale.

Critères de modulation :

Possibilité de prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, classification, ancienneté dans l'entreprise, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, durée de présence effective sur l'année écoulée.

➡ Comment est-elle versée ?

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. **En pratique, il est préférable de la verser en une fois.**

➡ Comment fonctionne l'exonération de la prime ?

Primes versées du 1er juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2023

- Les salariés doivent avoir perçu une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel sur les 12 mois précédant le versement de la prime.
- Exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (donc y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction :
 - dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire (cas général) ;
 - ou dans la limite de 6 000 € par an et par bénéficiaire dans certains cas (*entreprises dotées d'un accord d'intéressement, entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un dispositif de participation et certaines associations et fondations, ainsi que pour les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT*).
- Pas de forfait social.

Attention ces dispositions relatives au régime social et fiscal changent à partir de janvier 2024.

Pour en savoir plus

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-prime-de-partage-de-la-valeur>