



# La prime de Partage de la Valeur (PPV)

**La prime de partage de la valeur (PPV)** est un dispositif permettant à l'employeur de verser aux salariés une prime liée à la performance de l'entreprise ou à sa politique de partage des résultats, dans un cadre social et fiscal spécifique, et dans la limite de plafonds annuels fixés par la réglementation.

Elle peut bénéficier à tous les salariés répondant aux critères définis par l'accord ou la décision unilatérale, ainsi, sous certaines conditions, qu'au chef d'entreprise, à son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et à certains mandataires sociaux<sup>(1)</sup>.

Sa mise en place permet de motiver, fidéliser et associer les collaborateurs au développement et aux performances de l'entreprise.

(1) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

# Comment fonctionne la **Prime de Partage de la Valeur** ?

## MISE EN PLACE

### • **Mise en place facultative.**

• Cependant, les sociétés employant entre 11 et 49 salariés doivent **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025**, mettre en place un des dispositifs légaux de partage de la valeur dont la PPV fait partie, dès lors que leur bénéfice net fiscal réalisé pendant 3 exercices consécutifs est supérieur à 1% de leur CA).

### • **La PPV est instaurée :**

- soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les règles du droit commun de la négociation collective (convention ou accord collectif de travail),
  - soit selon des modalités spécifiques à l'épargne salariale :
    - par accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
    - par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),
    - à la suite de la ratification par les 2/3 des salariés,
  - soit, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur (DUE), après information et consultation du CSE lorsqu'il existe.
- La PPV peut être mise en place dans toute entreprise de droit privé et, le cas échéant, dans certains organismes de droit public employant du personnel de droit privé, quelle que soit sa forme juridique et son activité, dès lors que l'employeur est à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel.
- L'acte instituant la PPV (accord ou DUE) doit notamment préciser :
- le ou les exercices ou périodes de versement concernés,
  - les dates ou modalités de versement,
  - les critères de modulation éventuelle entre les bénéficiaires,
  - les plafonds appliqués en conformité avec la réglementation,
  - les conditions d'éventuelle reconduction.

• Pour bénéficier des exonérations applicables, la PPV doit être mise en place et versée dans le respect des conditions et délais fixés par les textes en vigueur au moment du versement.

### • Reconduction :

l'accord peut prévoir une reconduction pour une durée déterminée ou indéterminée, ou une clause de renouvellement périodique, sous réserve du respect des règles de négociation et de dépôt, en cas de décision unilatérale, la PPV doit être formellement renouvelée pour chaque nouvelle période de versement, sauf stipulation contraire expressément prévue dans un accord ultérieur.

• Il est possible d'attribuer plusieurs primes de partage de la valeur au cours d'une même année civile, sous réserve de la conclusion d'un accord ou de l'adoption d'une décision unilatérale distincte pour chaque prime et du respect du plafond global d'exonération annuel.

## BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, au sens du droit du travail, peuvent être bénéficiaires de la PPV. L'accord ou la DUE peut prévoir une condition d'ancienneté, dans la limite de la durée maximale autorisée par la réglementation. L'accord ou la décision unilatérale doit préciser la date d'appréciation de la présence des bénéficiaires, qui peut être soit la date de versement de la prime, soit la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale. Les salariés embauchés postérieurement à la date retenue ne sont pas éligibles.

Dans les entreprises éligibles (en fonction de leur effectif et du cadre légal applicable), la PPV peut également bénéficier, sous réserve que le texte l'instantant le prévoie :

- au chef d'entreprise,
- à son conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé),
- à certains mandataires sociaux<sup>(1)</sup>.

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une PPV mise en place dans une entreprise adhérente au groupement, auprès de laquelle il est mis à disposition, si l'accord ou la DUE le prévoit.

(1) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

## FORMULE DE CALCUL

### Montant global :

le montant global de la PPV est librement déterminé par l'entreprise, dans la limite des plafonds individuels fixés par la loi pour l'exonération sociale et fiscale,

la PPV présente un caractère facultatif et variable : le montant et la périodicité des versements sont décidés par l'employeur, dans le respect du cadre fixé par l'accord ou la DUE.

### Nature de la prime :

la PPV conserve un caractère collectif : elle est versée selon des critères communs à l'ensemble des bénéficiaires potentiels définis par le texte instituant la prime,

son versement est à la discrétion de l'employeur, qui peut choisir d'en faire un outil de partage de la performance, des résultats ou d'accompagnement des évolutions du pouvoir d'achat.

### Modulation entre bénéficiaires :

L'accord ou la DUE peut prévoir une répartition uniforme ou modulée, dans le respect des critères autorisés par la réglementation (la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective sur la période de référence, la durée de travail prévue au contrat),

ces critères doivent être objectifs, vérifiables et appliqués de manière identique à tous les bénéficiaires appartenant à une même catégorie définie par le texte instituant la prime,

la PPV ne peut, en aucun cas, se substituer à un élément de rémunération obligatoire, ni à une augmentation de salaire prévue par un accord ou un contrat, ni à toute autre obligation de l'employeur.

## MODE DE RÉPARTITION

La répartition du montant global alloué à la PPV entre les bénéficiaires peut être :

- **uniforme** : un montant identique par bénéficiaire,
- **proportionnelle à la rémunération**,
- **proportionnelle au temps de présence** ou de travail sur la période de référence,

ou **combiner plusieurs de ces critères**, dans la limite et selon les conditions fixées par la réglementation.

L'accord ou la DUE doit préciser clairement le ou les critères retenus, ainsi que les modalités de calcul applicables à chaque bénéficiaire.

## PLAFONDS ANNUELS

### • Plafond individuel :

le montant de la PPV versé à un même bénéficiaire au titre d'une année civile ne peut excéder le plafond<sup>(2)</sup> individuel fixé par la loi, au-delà duquel le régime d'exonération ne s'applique plus, ce plafond s'apprécie tous employeurs confondus, lorsque le salarié perçoit des PPV de plusieurs entreprises, selon les règles légales en vigueur.

- L'entreprise peut choisir de verser un montant inférieur à ce plafond, ou de limiter la PPV à certains montants maximums par catégorie de bénéficiaires, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation identique.

## MODALITÉS DE VERSEMENTS

### • Délai et périodicité de versement :

La PPV peut être versée en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'un versement par trimestre et selon les modalités précisées par l'accord ou la DUE.

La date ou les échéances de versement doivent être fixées et portées à la connaissance des bénéficiaires.

### • Versement :

la PPV est en principe versée directement au salarié, en numéraire, sur le bulletin de paie ou par un document équivalent mentionnant distinctement la PPV,

le texte instituant la prime peut, le cas échéant, ouvrir la possibilité d'une affectation volontaire de tout ou partie de la PPV à un dispositif d'épargne salariale (PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCOL ou PER), dans les conditions prévues par la réglementation.

### • Information des salariés :

les salariés doivent être informés du principe de mise en place de la PPV, de ses critères d'attribution, des montants maximaux potentiels et des dates ou modalités de versement,

lorsqu'un choix d'affectation (versement immédiat ou placement dans un plan d'épargne) est offert, le salarié dispose d'un délai pour formuler sa demande, dans les conditions fixées par l'accord ou le règlement des plans concernés.

(2) En 2026, les montants autorisés restent fixés à 3 000 € par salarié, ou jusqu'à 6 000 € lorsque l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement ou de participation.

## DISPONIBILITÉ

- La PPV est, par principe, immédiatement disponible lorsqu'elle est versée directement sur le compte du salarié.
- En cas d'affectation volontaire dans un dispositif d'épargne salariale (PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCOL, PER), la disponibilité des sommes suit les règles propres à chaque plan :
  - si la PPV est affectée à un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE, PEG, PEI), les sommes sont indisponibles pendant la durée minimale prévue par le règlement du plan (en général 5 ans), sauf cas de déblocage anticipé,
  - si la PPV est affectée à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO, PERCOL) ou à un Plan d'Épargne Retraite (PER), les sommes sont en principe indisponibles jusqu'au départ à la retraite ou à l'âge légal, sauf cas de déblocage anticipé, la PPV placée sur un plan d'épargne peut, selon le règlement du plan, bénéficier d'un éventuel abondement de l'entreprise.

## RÉCUPÉRATION DE L'ÉPARGNE

- Lorsque la PPV a été placée sur un plan d'épargne salariale, le bénéficiaire récupère son épargne :
  - sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité (ou en cas de déblocage anticipé), ou
  - éventuellement sous forme de rente, lorsque les sommes ont été investies dans un dispositif de retraite (PERCO, PERCOL ou PER), si le plan le prévoit.
- Le bénéficiaire peut également choisir de conserver son épargne investie au-delà de la période d'indisponibilité et demander le rachat de tout ou partie de ses avoirs ultérieurement, dans le respect des règles du plan.

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL POUR L'ENTREPRISE

- La PPV versée par l'entreprise bénéficiaire, sous conditions (notamment de plafond, de niveau de rémunération des salariés bénéficiaires et de taille de l'entreprise), d'un régime social et fiscal spécifique.
- Selon le cadre légal applicable à la date de versement, et sous réserve du respect des conditions prévues par la réglementation : la PPV

peut être exonérée, en tout ou partie, de charges patronales de Sécurité sociale, elle est en principe déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, sous réserve des conditions générales de déductibilité des charges.

- Le taux et l'assiette du forfait social éventuellement dû<sup>(3)</sup> sur la PPV peuvent varier selon l'effectif de l'entreprise, le niveau de rémunération des bénéficiaires, le choix d'affectation éventuelle à un plan d'épargne salariale, et la nature de ce plan (PEE, PERCO, PER, etc.), dans le respect des dispositions en vigueur.

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL POUR LE BÉNÉFICIAIRE

### • Régime social :

La PPV est soumise à la CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés à l'article L.136-2 du Code de la Sécurité sociale et, selon le cas, à certaines contributions sociales applicables, elle peut, sous conditions<sup>(4)</sup> (notamment de plafond et de niveau de rémunération), être exonérée de cotisations de Sécurité sociale.

**Le Régime social de la prime de partage de la valeur est précisé par la direction de la sécurité sociale dans le BOSS.**

### • Régime fiscal :

La PPV peut être exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite des plafonds et sous réserve du respect des conditions légales (notamment liées à la rémunération du bénéficiaire, au montant total perçu et à la période de versement), au-delà des plafonds d'exonération ou lorsque les conditions ne sont pas remplies, la PPV est imposable au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

- En cas d'affectation de la PPV à un PEE, les règles fiscales applicables aux versements volontaires<sup>(5)</sup> ou assimilés dans ces dispositifs s'appliquent :
  - Exonération d'impôt sur le revenu sur les sommes investies, dans les conditions prévues par la réglementation,
  - Exonération d'impôt sur les plus-values, hors prélèvements sociaux sur les produits de placement (art. L.136-7 du Code de la Sécurité sociale) prélevés par le teneur de comptes à la sortie du plan.

(3) Le cas échéant (au taux de 20 % applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises d'au moins 250 salariés).

(4) Depuis 2025 intégration de la prime de partage de la valeur (PPV), dans l'assiette et le coefficient de calcul de la réduction générale des cotisations patronales (RGCP) renommé « réduction générale dégressive unique » (RGDU) en 2026

(5) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les versements dans un PER après les 70 ans de l'épargnant de sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, jours de repos non pris ou jours CET, PPV) ne bénéficient plus d'exonération d'impôt sur le revenu

Ceci est une communication publicitaire. Ce document constitue une présentation conçue et réalisée par Natixis Interépargne à partir de sources qu'elle estime fiables.

Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle.

Natixis Intépargne se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis. Ce document ne peut être utilisé dans un but autre que celui pour lequel il a été conçu et ne peut être reproduit, diffusé ou communiqué à des tiers en tout ou partie sans les autorisations préalables et écrites de Natixis Interépargne.

Natixis Interépargne ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers.

NATIXIS INTEREPARGNE – Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 8 890 784 Euros, immatriculée au RCS Paris sous le numéro B 692 012 669. – Siège social : 59, avenue Pierre Mendès-France – 75013 Paris. – Tél. 01.58.19.43.00

Nomenclature d'Activités Françaises : 6419Z – Numéro de TVA intracommunautaire : FR78692012669 – Natixis Interépargne est une entreprise d'investissement, régie par le Code Monétaire et Financier, agréée en France par l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) – 4 place de Budapest, 75009 PARIS CEDEX 09. – Natixis Interépargne est intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS, sous le numéro 10 058 367. Adhérent à l'AFG (Association Française de la Gestion financière).

© Crédits photos : PeopleImages – Thomas Barwick – Cecillie\_Arcurs / Getty Images.



59, avenue Pierre Mendès France  
75013 Paris  
Tél. : +33 1 58 32 30 00  
[www.interepargne.natixis.com](http://www.interepargne.natixis.com)

