

## Épargne Salariale & Retraite

### LES ESSENTIELS

# Prime de Partage de la Valeur

Nouvelle source d'alimentation des dispositifs d'Épargne Salariale et Retraite, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) permet aux entreprises de verser une prime à leurs salariés dans un cadre social et fiscal favorable.

Ses  
**atouts**

### Souplesse et simplicité

#### Un pilotage souple

La prime est facultative. Vous pouvez décider de distribuer la prime une année et ne pas la reconduire l'année suivante. Vous pouvez aussi distribuer jusqu'à deux primes par an.

#### Une mise en place simple

Elle ne nécessite pas de formule de calcul, votre entreprise détermine librement son montant sans avoir à définir un objectif.

# 63%

des salariés souhaitent pouvoir épargner leur Prime de Partage de la Valeur dans leur plan d'Épargne Salariale & Retraite.

Source : Etude Kantar pour Amundi, Février 2023

# Caractéristiques détaillées

## Champ d'application

Toute entreprise peut mettre en place une Prime de Partage de la Valeur<sup>(1)</sup>. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, le champ d'application de l'accord peut être limité à certains établissements. La Prime de Partage de la Valeur peut également être mise en place au sein d'un groupe d'entreprises.

## Mise en place

- 1 Par accord :**
  - collectif,
  - entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales,
  - au sein du Comité Social et Économique (CSE),
  - par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.

- 2 Par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE),** après consultation du CSE lorsqu'il existe avant le versement de la prime.

Les employeurs de moins de 11 salariés informent, par tout moyen, leurs salariés de leur décision de verser une prime.

L'accord de versement de la prime doit être déposé auprès de la DDETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([accords-depot.travail.gouv.fr](https://accords-depot.travail.gouv.fr)).

En cas de DUE, l'entreprise n'a pas d'obligation de déposer sa décision auprès de la DDETS.



### Amundi vous accompagne

Amundi met à votre disposition les trames d'accord et vous accompagne pour la rédaction :

- de l'accord de Prime de Partage de la Valeur,
- des avenants aux accords existants de vos plans, indispensables pour compléter le versement de la prime par un abondement dédié.

## Durée des accords

L'entreprise peut choisir de mettre en place chaque année, selon des conditions évolutives, une ou deux primes de partage de la valeur, chaque prime faisant l'objet d'un accord ou d'une DUE.

L'accord ou la décision peut avoir une durée supérieure à un an, et doit avoir, dans ce cas, un accord d'intéressement et/ou de participation valide sur la durée de l'accord de Prime de Partage de la Valeur pour bénéficier des exonérations sociales sur un montant de prime supérieur à 3 000 €.

## Bénéficiaires

**Tous les salariés, apprentis et mandataires sociaux**, titulaires d'un contrat de travail et présents à la date de versement de la prime, ou à la date de dépôt de l'accord à la DDETS (à définir dans l'accord ou la DUE).

### Information des bénéficiaires

Lors du versement de la Prime de Partage de la Valeur, l'employeur remet à chaque salarié une fiche distincte du bulletin de paie, dans laquelle est notamment indiqué le montant de sa prime individuelle.

## Modes de répartition/modulation

- Critère d'exclusion : l'accord ou la décision peut définir un plafond de rémunération au-delà duquel les salariés ne seront pas bénéficiaires de la prime.
- La prime peut être attribuée de manière identique à tous les bénéficiaires ou modulée de manière proportionnée selon **5 critères**.

### Ces critères peuvent être combinés :

- Rémunération
- Niveau de classification
- Ancienneté dans l'entreprise
- Durée de présence effective pendant l'année écoulée
- Durée de travail prévue au contrat

## Caractéristiques détaillées

### Modalités de versements

L'entreprise peut verser deux primes au titre d'une même année civile. Chaque prime peut être versée en plusieurs échéances, dans la limite d'un versement par trimestre. La Prime de Partage de la Valeur doit obligatoirement apparaître sur une ligne spécifique du bulletin de paie du ou des mois de versement.

### Plafond de versements

Au titre d'une même année civile, la Prime de Partage de la Valeur bénéficie d'un plafond annuel d'exonérations sociales, par bénéficiaire :

**Prime ≤ 3 000 €**

.....  
Exonérée  
de cotisations  
sociales et charges  
patronales<sup>(1)</sup>

**Prime ≤ 6 000 €**

.....  
Exonérée  
de cotisations  
sociales et charges  
patronales<sup>(1)</sup>

Si l'entreprise a mis en œuvre, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :

un accord **d'intéressement**, lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mise en place de la participation.

ou

un accord **d'intéressement** ou de **participation**, lorsqu'elle n'est pas soumise à l'obligation de mise en place de la participation.

### Affectation des capitaux

Le bénéficiaire peut percevoir sa prime ou l'affecter, partiellement ou totalement, à un plan d'Épargne Salariale ou Retraite (PEE/PEG/PEI, PERCO/PERCO-I, PER COL/PER COL-I) lorsqu'un tel plan est en place dans l'entreprise.

#### DÉLAI DE RÉPONSE

Le bénéficiaire dispose d'un **délai maximum de 15 jours**, à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, pour l'affecter à un plan d'Épargne Salariale ou Retraite. **À défaut** de choix, la prime lui sera **réglée automatiquement**.

#### VERSEMENT DANS LE PEE OU PERCO

La Prime de Partage de la Valeur est prise en compte dans le plafond du quart de la rémunération brute pouvant être versée dans un de ces plans.

■ Votre teneur de compte assure l'interrogation des bénéficiaires pour recueillir leurs choix d'affectation, et réalise les investissements demandés.

■ Le paiement de la prime est effectué par vos soins, il ne peut pas être délégué à votre teneur de compte.

### Abondement

La Prime de Partage de la Valeur, dès lors qu'elle est affectée par le bénéficiaire dans un PEE/PEG/PEI ou un PERCO/PERCO-I ou un PER COL/PER COL-I, peut être abondée par l'entreprise.

### Indisponibilité des avoirs

L'indisponibilité des sommes dépend des plans dans lesquels elles sont investies :

- PEE/PEG/PEI : blocage pendant 5 ans, sauf cas légaux de déblocage anticipé.
- PERCO/PERCO-I : blocage jusqu'à la retraite, sauf 5 cas légaux de déblocage anticipé.
- PER COL/PER COL-I : blocage jusqu'à la retraite<sup>(2)</sup>, sauf 6 cas légaux de déblocage anticipé.



(1) Les PPV versées à compter du 01/01/2025 sont intégrées dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales. Le projet de Loi de Finances pour la Sécurité Sociale de 2025 prévoit que le montant versé en PPV vient réduire le montant de l'exonération de cotisations dont bénéficie l'employeur sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC brut.

(2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

## Avantages pour l'entreprise

### ► Des charges allégées

- Exonération des charges sociales salariales hors CSG/CRDS <sup>\*(1)</sup> et patronales<sup>\*(2)</sup>, contributions et taxes.
- Exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- Déductibilité du bénéfice imposable.

### ► Des salariés récompensés

Avec la reconnaissance de leur contribution à la croissance de la valeur de l'entreprise

## Avantages pour les bénéficiaires

### ► Une fiscalité allégée sur la prime épargnée

- Exonération de l'impôt sur le revenu<sup>\*(3)</sup> en cas d'affectation dans un plan d'épargne (PEE/PEG/PEI, PERCO/PERCO-I, PER COL/PER COL-I).

### ► Des conditions d'épargne optimisées

- Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus hors CSG-CRDS, prélèvements sociaux et contribution additionnelle.
- Prise en charge de certains frais de tenue de compte par l'entreprise.

**\*Jusqu'au 31/12/2026, pour les salariés ayant perçu jusqu'à 3 SMIC annuels au cours des 12 mois précédant le versement de leurs primes, dans les entreprises de moins de 50 salariés :**

La prime, qu'elle soit perçue ou affectée à un plan d'Épargne Salariale ou Retraite, est exonérée de l'impôt sur le revenu<sup>(1)</sup> et des prélèvements sociaux (CSG-CRDS).

Les salariés de ces mêmes entreprises, percevant au-delà de 3 fois le SMIC annuel sont soumis à la règle générale : pas d'exonération de CSG - CRDS et exonération de l'impôt sur le revenu sur la prime affectée à un plan d'Épargne Salariale ou Retraite.

- (1) La CSG est calculée avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels sur le montant brut des rémunérations pour leur montant inférieur à quatre fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) annuel.
- (2) Les PPV versées à compter du 01/01/2025 sont intégrées dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales. Le projet de Loi de Finances pour la Sécurité Sociale de 2025 prévoit que le montant versé en PPV vient réduire le montant de l'exonération de cotisations dont bénéficie l'employeur sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC brut.
- (3) La Prime de Partage de la Valeur, exonérée d'impôt sur le revenu est prise en compte dans le Revenu Fiscal de Référence.

## L'Épargne Salariale & Retraite en un coup d'œil



- (1) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO / PERCO-I ou PER COL / PER COL-I. Les droits issus d'un CET, monétisés et versés dans un PEE/PEI, ne bénéficient pas des avantages sociaux et fiscaux applicables au PER COL / PER COL-I et restent soumis à l'intégralité des charges sociales et à l'impôt sur le revenu.
- (2) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL / PER COL-I, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site [impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite](http://impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite). A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes. Le versement volontaire déductible est intéressant dans l'hypothèse où le Taux Marginal d'Imposition (TMI) de l'épargnant, à échéance du PER ou en cas de déblocage anticipé pour l'acquisition de la résidence principale, est inférieur au TMI de l'année du versement.
- (3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968.

Plus d'informations sur [www.amundi-ee.com/entr/](http://www.amundi-ee.com/entr/)

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par Actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris - 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en février 2025, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock.