

# LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR, LA NOUVEAUTÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE

63% \*

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



## Le 4<sup>e</sup> pilier de votre Épargne Salariale et Retraite

La prime de partage de la valeur<sup>(1)</sup> rejoint l'écosystème de l'Épargne Salariale et Retraite qui vous permet de profiter à plein de ses avantages d'exonérations sociales et fiscales. Cette prime collective et facultative est à la fois simple à mettre en place et souple dans ses modalités de versement.

### PARTICIPATION

Partager la dynamique des résultats de votre entreprise

### INTÉRESSEMENT

Récompenser l'atteinte d'objectifs spécifiques

### ABONDEMENT

Encourager l'effort d'épargne de vos salariés



### PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Associer les salariés aux fruits du succès collectif

### Vous l'avez déjà utilisée ?

Découvrez comment ses nouvelles modalités<sup>(2)</sup> la rendent pérenne et plus souple d'utilisation mais aussi plus avantageuse pour l'ensemble de vos salariés.

### Vous ne la connaissez pas encore ?

Complétez votre gamme de dispositifs d'Épargne Salariale et Retraite et élargissez les possibilités de votre politique de rémunération.

### Zoom sur les points clés de la Loi<sup>(1)</sup> pour les entreprises de 11 à 49 salariés

Les entreprises qui réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires, pendant 3 années consécutives, doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur<sup>(3)</sup> à partir de 2025.

La prime de partage de la valeur peut désormais être placée dans un plan d'Épargne Salariale et Retraite afin que l'ensemble des salariés puisse bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu sur le montant versé<sup>(4)</sup>.

AGIR CHAQUE JOUR  
DANS VOTRE INTÉRÊT

 ET CELUI  
DE LA SOCIÉTÉ



Besoin de fédérer mes collaborateurs autour d'une action particulière, célébrer une réussite, renforcer ma marque employeur ou plus largement ma politique sociale...  
Autant de bonnes raisons pour distribuer une Prime de Partage de la Valeur.

## Les atouts de la prime de partage de la valeur

-  **SIMPLE**  
Montant déterminé librement<sup>(5)</sup>, sans formule ni condition
-  **FLEXIBLE**  
Prime facultative / Jusqu'à 2 primes par an
-  **COLLECTIVE**  
Au bénéfice de tous les salariés présents à la date de versement de la prime
-  **MODULABLE**  
Prime identique ou modulable entre salariés, selon 5 critères<sup>(6)</sup>
-  **AVANTAGEUSE**  
Exonération de cotisations sociales salariales et patronales (hors CSG, CRDS)<sup>(5)</sup> sur un plafond de versement de 3 000 €

## Son déploiement dans vos dispositifs habituels...

Sa mise en place suit les modalités de négociation habituelles de votre entreprise<sup>(7)</sup>.

Un environnement d'Épargne Salariale et Retraite<sup>(8)</sup> connu et pratiqué par vos salariés.

Plus d'informations sur  
[www.ca-els.com/professionnels](http://www.ca-els.com/professionnels)



- (1) Précédemment « Prime Macron » ou « Prime de pouvoir d'achat » elle intègre les dispositifs de l'épargne salariale avec la Loi « partage de la valeur » n° 2023-1107 du 29 Novembre 2023 entrée en application par le décret d'application n° 2024-644 du 29 juin 2024.
- (2) Si une entreprise a déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale et retraite, elle doit impérativement interroger ses salariés sur leur choix d'épargner ou de percevoir la PPV.
- (3) Les dispositifs éligibles sont la participation (obligatoire à partir d'un effectif de 50 salariés), l'intéressement, l'abondement et la prime de partage de la valeur.
- (4) Les salariés gagnant plus de 3 SMIC doivent épargner la prime dans le plan d'épargne salariale pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu. Les salariés gagnant moins de 3 SMIC bénéficient quant à eux de l'exonération à titre dérogatoire jusqu'au 31/12/2026, que la prime soit épargnée ou non.
- (5) Dans la limites des plafonds de 3 000 € en absence d'accord d'intéressement, ou de 6 000 € lorsqu'un accord d'intéressement est en place, pour bénéficier du plafond d'exonérations sociales (hors CSG-CRDS).
- (6) Rémunération, niveau de classification, ancienneté dans l'entreprise, durée de présence effective, ou la durée de travail prévue au contrat de travail.
- (7) Par accord ou par Décision Unilatérale de l'Employeur.
- (8) (PEE - PEI, PER COL - PER COL-I).

### AVERTISSEMENTS

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 janvier 2024, 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 : © Getty

Document mis à jour le 1<sup>er</sup> juillet 2024

AGIR CHAQUE JOUR  
DANS VOTRE INTÉRÊT

