



PPV : une opportunité d'optimisation à anticiper avant le 31 décembre 2026

Dans un contexte où les entreprises cherchent à fidéliser leurs salariés tout en maîtrisant leurs charges, certains dispositifs permettent de verser un complément de rémunération dans un cadre social et fiscal avantageux. La prime de partage de la valeur (PPV) fait partie de ces outils.

Mais attention : le régime social et fiscal renforcé applicable à la PPV prendra fin au 1^{er} janvier 2027. Jusqu'au 31 décembre 2026, certaines entreprises peuvent encore bénéficier d'un régime particulièrement favorable.

LE RÉGIME DE FAVEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2026

Jusqu'à cette date, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV versée à un salarié dont la rémunération des 12 derniers mois est inférieure à 3 SMIC peut être totalement exonérée :

- de cotisations sociales ;
- de CSG-CRDS ;
- d'impôt sur le revenu.

Ce régime renforcé constitue donc un levier intéressant pour verser une prime aux salariés concernés, avec un coût social et fiscal optimisé.



CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2027



À compter du 1^{er} janvier 2027, ce régime renforcé disparaît.

La PPV restera exonérée de cotisations sociales dans la limite des plafonds applicables, mais elle sera soumise :

- à la CSG-CRDS ;
- à l'impôt sur le revenu,

quels que soient l'effectif de l'entreprise et le niveau de rémunération du salarié.

En pratique, pour les petites entreprises et les salariés les moins rémunérés, la PPV sera donc moins avantageuse après le 31 décembre 2026.

QUELS MONTANTS PEUVENT ÊTRE VERSÉS ?



La PPV peut être versée dans la limite de :

- 3 000 € par bénéficiaire et par année civile ;
- 6 000 € si l'entreprise applique un dispositif d'intéressement ou de participation.

Elle peut être mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE lorsqu'il existe.

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS : UN POINT D'ATTENTION

Depuis 2025, certaines entreprises de 11 à 49 salariés rentables sont soumises à une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur.

Pour ces entreprises, la PPV peut permettre de répondre à cette obligation.

La période actuelle présente donc un double intérêt :

- respecter, le cas échéant, une obligation légale ;
- bénéficier du régime de faveur encore applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

BIZ RH peut vous accompagner pour sécuriser la mise en place de la PPV et, plus largement, vous aider à identifier les solutions de rémunération les plus adaptées à votre entreprise.

Nous pouvons notamment vous assister pour :



Vérifier les conditions d'éligibilité au régime de faveur.



Préparer la décision unilatérale ou l'accord et consulter le CSE lorsqu'il existe.



Sécuriser le traitement paie.



Étudier l'opportunité d'un dispositif complémentaire d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

L'objectif : vous permettre d'anticiper la fin du régime renforcé de la PPV et de sécuriser vos pratiques, tout en utilisant les outils de rémunération les plus adaptés à votre situation.

Si vous envisagez de verser une PPV, il est recommandé d'anticiper sa mise en place avant le 31 décembre 2026.



UNE RÉFLEXION PLUS LARGE SUR LA RÉMUNÉRATION

La PPV ne doit pas être regardée uniquement comme une prime ponctuelle.

Elle peut aussi s'inscrire dans une réflexion plus globale sur la politique de rémunération de l'entreprise :

- comment récompenser l'investissement des salariés ?
- comment fidéliser les équipes ?
- comment optimiser le coût social des compléments de rémunération ?
- quels dispositifs sont les plus adaptés à la taille et à la situation de l'entreprise ?

Selon les cas, la PPV peut être combinée ou comparée à d'autres dispositifs comme l'intéressement, la participation ou l'épargne salariale.

À noter également : le salarié peut affecter tout ou partie de sa PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite d'entreprise, ce qui permet de maintenir une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds applicables.

