

## **Bonne nouvelle !**

### **La prime partage de valeur revient en 2024 !!!**

#### **RAPPEL DES TEXTES EN VIGUEUR**

##### **Comment la prime peut être mise en place :**

- Pour mettre en place la prime, l'employeur peut procéder comme les années précédentes, soit en négociant un accord d'entreprise ou de groupe, soit en prenant une décision unilatérale.

##### **Qui peut bénéficier de cette prime exonérée :**

- La PPV peut concerner soit l'ensemble des salariés, soit uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond, qu'il faut alors fixer dans l'accord ou la décision unilatérale.

- Pour être éligible aux exonérations, la prime doit bénéficier aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime.

- **Spécificités pour les intérimaires.** - La mise en place de la PPV dans une entreprise doit aussi bénéficier aux intérimaires mis à sa disposition 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 la prime en place.

**Néanmoins, c'est l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui verse cette prime aux intérimaires concernés, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice qui attribue la PPV à ses salariés doit en informer l'ETT « sans délai » et cette dernière doit alors informer son CSE.**

- La PPV bénéficiant d'un régime fiscal et social de faveur ne joue ni pour les dirigeants sans contrat de travail, même affilié au régime général de la sécurité sociale, ni pour les stagiaires. Donc les gérants, présidents directeurs généraux, etc... ne peuvent bénéficier de l'exonération sociales et fiscale afférente.

La prime ne peut se substituer :

- Ni à un élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ;

- Ni à une augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

##### **Comment la prime est-elle répartie entre les salariés :**

**Le montant de la prime est fixé par la décision unilatérale ou l'accord qui en est à l'origine.**

**La prime ne peut pas être octroyée arbitrairement à tel ou tel salarié et doit répondre à une logique de répartition qui est prévue dans l'acte de mise en place.**

Le cas échéant, son montant peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés :

- Rémunération ;
- Niveau de classification ;
- Ancienneté dans l'entreprise ;
- Durée de présence effective pendant l'année écoulée (sachant que les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants sont assimilés à de la présence effective) ;
- Durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel.

**Le versement en plusieurs fois est possible : mais pas plus d'une fois par trimestre :**

**Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile : l'employeur peut donc verser la prime en 4 fractionnements maximum.**

L'objectif est d'éviter que de trop nombreux versements remplacent des augmentations de salaire ou des primes.

**Synthèse rappel des exonérations sociales et fiscales 2023 :**

	Primes versées en 2023	
	Salariés < 3 SMIC	Salariés ≥ 3 SMIC
<b>Cotisations sociales</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (1)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (1)
<b>CSG/CRDS</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (1)	Dues
<b>Impôt sur le revenu</b>	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (1)	Imposable

*(1) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € pour les entreprises dotées d'un accord d'intéressement, les entreprises de moins de 50 salariés appliquant titre volontaire un dispositif de participation, les associations.*

**CHANGEMENTS PREVUS EN 2024**

Le projet de loi améliore sur plusieurs points le régime de la PPV avec :

- **Possibilité de verser 2 primes PPV par année civile, contre 1 seule actuellement.**

La possibilité de fractionner le versement de chaque prime, dans la limite de 4 fractions (une par trimestre) reste toujours en vigueur.

Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, leurs montants cumulés seront exonérés dans la même limite globale de 3 000 € ou de 6 000 € par an selon le cas.

Exemple : Une entreprise pourrait décider de verser une PPV de 1 000 € en janvier ; puis, si elle constate en septembre que sa situation économique le permet, elle peut décider de verser une nouvelle PPV de 3 000 €.

- **Le maintien du régime renforcé d'exonération sur 2024, 2025 et 2026 dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le régime renforcé d'exonération sociale et fiscale, donc avec exonération de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les PPV versées à des salariés ayant perçu moins de 3 SMIC, sera maintenu du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026.

**- Possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou retraite d'entreprise, et de l'exonérer ainsi d'impôt sur le revenu.**

Par exemple, lorsque l'exonération d'impôt sur le revenu n'est pas applicable, les salariés pourront néanmoins « exonérer » d'impôt sur le revenu leur PPV en l'affectant sur un plan d'épargne entreprise.

<b>Régime social et fiscal de la PPV à partir de 2024</b>				
		<b>Primes versées du 1.01.2024 au 31.12.2026</b>		<b>Primes versées à partir de 2027 (quel que soit le niveau de salaire)</b>
		<b>Salaire &lt; 3 SMIC</b>	<b>Salaire ≥ 3 SMIC</b>	
<b>Cotisations sociales</b>		Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €		
<b>CSG/CRDS, taxe sur les salaires (3)</b>	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	Cotisations dues	Cotisations dues
	Entreprises ≥ 50 salariés	Cotisations dues		
<b>Impôt sur le revenu</b>	Entreprises < 50 salariés	Exonération à hauteur de 3 000 € ou 6 000 €, même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne</li> </ul>	Quel que soit l'effectif : -imposable en principe ; -exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne
	Entreprises ≥ 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € en cas d'affectation sur un plan d'épargne</li> </ul>		

**Pour 2023 : dernière ligne droite pour les retardataires qui n'auraient pas encore versé la « prime de partage de la valeur ». Vous avez encore jusqu'au 31 décembre 2023 pour verser la PPV 2023 !!!**

**Nous sommes à votre disposition.**