Dossier Spécial

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

MAJ le 07/12/2023

Table des matières

Thème 1 : Conditions de versement de la prime de partage de la valeur 2
Comment est mise en place la prime de partage de la valeur ? 2
Combien de primes par an est-il possible de verser ? 2
Qui sont les salariés bénéficiaires ? 2
Quel est le montant de la prime ? 3
Thème 2 : Le régime fiscal et social de la prime de partage de la valeur 4
Quel montant est exonéré ? 4
Est-il possible d'affecter la prime à un plan d'épargne ? 4
Quelles sont les exonérations existantes ? 4
Comment est apprécié le seuil de 50 salariés ? 5
Quelles sommes seront susceptibles d'être redressées ? 5

NDLR : L'ensemble de ces informations-vous est donné à titre sommaire et fera l'objet de développements complets sur demande particulière

Thème 1 : Conditions de versement de la prime de partage de la valeur

Comment est mise en place la prime de partage de la valeur ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent verser cette prime.

Les employeurs peuvent opter pour deux méthodes :

- Par décision unilatérale de l'employeur (DUE)
- Par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les mêmes modalités que l'intéressement

Si l'employeur opte pour la DUE, il devra consulter préalablement le CSE s'il en existe un au sein de l'entreprise.

La DUE ou l'accord devra prévoir : le montant de la prime, les salariés bénéficiaires, l'éventuelle possibilité de moduler la prime et le(s) critère(s) choisi(s) le cas échéant.

Le versement de la prime est possible depuis le **1er juillet 2022** et sans limite de temps contrairement à la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Combien de primes par an est-il possible de verser ?

Jusqu'au 30 novembre 2023, la règle était la suivante : une prime par an.

Toutefois, les entreprises pouvaient verser la prime en **une ou plusieurs fois au cours de l'année civile**, dans la limite **d'une fois par trimestre.** Ainsi, le nombre de versement dans l'année était limité à **4**.

A compter du 1er décembre 2023, il est possible de verser deux primes par an dans la limite des plafonds d'exonération. Les deux primes pourront être fractionnées en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile et dans la limite d'un versement par trimestre.

Exemple : Une entreprise décide de verser une prime de partage de 2000€ en janvier 2024 avec un versement en 2 fois : 1000€ en janvier 2024 et 1000€ en juillet 2024. En décembre 2024, elle pourra verser une seconde prime de 1000€ avec un versement unique.

Pour les entreprises ayant déjà versé une prime en 2023, il est possible de verser une seconde prime en décembre 2023 !

Qui sont les salariés bénéficiaires ?

Les personnes pouvant bénéficier de la prime sont les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail :

- Soit à la date de versement de la prime
- Soit à la date de signature de la DUE ou du dépôt de l'accord

Tous les salariés sont concernés par la prime.

L'employeur **peut exclure du bénéfice de la prime les salariés dont la rémunération excède un montant** déterminé dans l'accord ou dans la DUE. **Il s'agit du seul critère d'exclusion direct possible !**

Concernant les intérimaires mis à disposition au moment du versement ou de la signature de la DUE/dépôt de l'accord, il est prévu que lorsqu'une entreprise utilisatrice d'intérimaires verse la prime partage de la valeur, elle devra en informer l'entreprise d'intérim « **sans délai** ». L'ETT versera la prime selon les conditions et modalités fixées par la DUE ou l'accord.

Quel est le montant de la prime ?

Le montant de la prime qui sera versé au salarié est **fixé dans la DUE ou dans l'accord**.

Il sera possible de moduler ce montant en fonction des critères suivants, et **UNIQUEMENT** de ces critères :

- La rémunération
- La classification
- L'ancienneté dans l'entreprise
- La durée contractuelle de travail en cas de temps partiel
- La durée de présence effective sur l'année écoulée (certains congés seraient assimilés à des durées de présence effective : congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant décédé ou gravement malade).

Trois critères doivent s'apprécier sur les 12 mois précédant le versement de la prime. C'est le cas de la rémunération, de la durée de présence effective et de la durée de travail prévue au contrat.

Concernant la modulation de la prime, elle ne doit pas donner lieu à des écarts disproportionnés.

L'URSSAF a dernièrement précisé que la disproportion est étudiée au regard de l'ensemble de la modulation mise en place et non critère par critère.

A noter : si le critère de la durée de présence effective sur l'année écoulée est retenu et qu'un salarié est absent sur les 12 derniers mois (absence non assimilée à du temps de présence effective), il pourra être exclu de manière indirecte du bénéfice de la prime partage de la valeur.

*Pour rappel, la prime **ne doit pas se substituer** à un élément de rémunération versé par l'employeur en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage. Elle ne doit pas non plus se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par la CCN, le contrat de travail ou un usage.*

Thème 2 : Le régime fiscal et social de la prime de partage de la valeur

Quel montant est exonéré ?

Le montant maximal pouvant être exonéré est de **3000€ par an et par bénéficiaire**. Ce montant pourra être porté à **6000€ sous condition**. Sont concernées par ce dernier montant :

- les entreprises dotées d'un accord d'intéressement ;
- les entreprises de moins de 50 salariés appliquant à titre volontaire un accord de participation ;
- les associations et les fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général ;
- les travailleurs handicapés sous contrat de soutien et d'aide par le travail dans les ESAT

Est-il possible d'affecter la prime à un plan d'épargne ?

Pour l'instant **la réponse est non.** Toutefois, cette possibilité est prévue par la loi du 22 novembre 2023 **à compter du 1er janvier 2024 et sous réserve de la publication d'un décret d'application.**

La loi précise en effet que les salariés ayant adhéré à un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERE) pourront y affecter tout ou partie de la prime de partage de la valeur. Cette affectation devra être réalisée dans un délai qui sera fixé par décret. L'abondement de l'employeur est également prévu.

Dans ce cas, la prime affectée sur le plan d'épargne **ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu** dans la limite de 3000€ (ou 6000€) et à condition de respecter **la durée de blocage** de la somme versée.

L'employeur devra informer les salariés du délai dans lequel ils pourront demander l'affectation sur le plan d'épargne.

Quelles sont les exonérations existantes ?

Concernant les exonérations sociales et fiscales, il existe **un régime de « base »** et **un régime « renforcé »** pour certains salariés **jusqu'au 31 décembre 2023**.

Le régime « renforcé » a été reconduit pour 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026, mais uniquement pour les entreprises de **moins de 50 salariés**.

Le montant maximal exonéré est celui mentionné ci-dessus soit 3000€ ou 6000€ si les conditions sont remplies.

NDLR : L'ensemble de ces informations-vous est donné à titre sommaire et fera l'objet de développements complets sur demande particulière

	Primes versées du 01/07/2022 au 31/12/2023 pour toutes les entreprises et du 01/01/2024 au 31/12/2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés		Primes versées à compter du 01/01/2024 pour les entreprises de plus de 50 salariés et à compter du 01/01/2027 pour toutes les entreprises
	Salaires < 3 SMIC	**Salaires ≥3 SMIC**	
Impôt sur le revenu	Exonération	Imposable A compter du 1er janvier 2024, exonération si affectation sur un plan d'épargne ou d'épargne retraite *	Imposable A compter du 1er janvier 2024, exonération si affectation sur un plan d'épargne ou d'épargne retraite *
Cotisations sociales	Exonération	Exonération	Exonération
CSG/CRDS	Exonération	Pas d'exonération	Pas d'exonération
Forfait social	Non	Oui pour les entreprises de plus de 250 salariés et sur la fraction exonérée de cotisations	Oui pour les entreprises de plus de 250 salariés et sur la fraction exonérée de cotisations

* Cette possibilité d'affecter la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne nécessite un décret d'application qui n'a pas été publié à ce jour.

On entend par cotisations sociales : les cotisations d'origine légale ou conventionnelle (parts patronales et parts salariales), la taxe d'apprentissage, la contribution formation ains que la participation construction.

Comment est apprécié le seuil de 50 salariés ?

Concernant le régime social et fiscal de faveur pour les entreprises de moins de 50 salariés pour les années 2024, 2025 et 2026, le BOSS est venu préciser que l'effectif s'entendait selon **les règles de sécurité sociale (=ETP).**

En revanche, **le gel prévu en cas de franchissement de seuil ne s'applique pas** pour la prime partage de la valeur.

Attention, pour les entreprises étrangères, il faut prendre les établissements situés en France et à l'étranger.

Quelles sommes seront susceptibles d'être redressées ?

En cas de redressement, l'URSSAF pourra réduire ce redressement uniquement pour les erreurs commises.

NDLR : L'ensemble de ces informations-vous est donné à titre sommaire et fera l'objet de développements complets sur demande particulière

Ainsi, en cas de modulation disproportionnée, il y aura redressement « en fonction de l'écart entre le montant des primes réduites à tort et le montant des primes non modulées par l'employeur ».