

CONNAISSEZ-VOUS LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) ?

Avec de nombreux changements, elle remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « PEPA » ou « prime Macron ». Outre le fait que ce dispositif soit pérenne, les montants susceptibles d'être exonérés ont été triplés et tous les salariés sont désormais éligibles à l'exonération. Autant de raisons d'envisager le versement de cette prime à moindre coût dans un contexte de forte inflation !

► Modalités de mise en place

La PPV, qui est facultative, peut être mise en œuvre par tous les employeurs de droit privé, au profit l'ensemble de leurs salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond défini par l'acte instituant la prime. La PPV peut être instaurée par accord collectif ou par décision unilatérale.

► Versement fractionné de la PPV

La PPV peut être versée en plusieurs fois au cours de l'année civile à condition toutefois qu'il n'y ait qu'un versement par trimestre.

► Exonération à hauteur de 3 000 € ou 6 000 €

Le montant maximal de la PPV pouvant bénéficier d'une exonération est de 3 000 € par salarié et par année civile. Toutefois, ce montant peut être réhaussé à 6 000 € :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés couvertes par un accord de participation ou d'intéressement ;
- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés couvertes par un accord d'intéressement.

► Régime d'exonération : tous les salariés sont concernés !

A compter du 1^{er} janvier 2024, le régime d'exonération sera le même pour tous les salariés bénéficiaires et sera celui applicable à l'intéressement non placé (exonération de cotisations de sécurité sociale, assujettissement à CSG/CRDS, à l'impôt sur le revenu et au forfait social pour les entreprises d'au moins 250 salariés).

Jusqu'au 31 décembre 2023, le régime varie en fonction du niveau de rémunération du salarié sur les 12 mois précédents le versement de la prime, et se présente comme suit :

	Rémunération < à 3 SMIC	Rémunération ≥ à 3 SMIC
Cotisations sociales	Exonération	
Taxe effort construction et formation professionnelle	Exonération	
CSG/CRDS	Exonération	Assujettissement
Impôt sur le revenu	Exonération	Assujettissement
Forfait social	Exonération	Assujettissement (pour les entreprises ≥ 250 salariés)

A noter, à compter du 1^e janvier 2024, le régime social et fiscal applicable sera le suivant :

Pour l'ensemble des salariés	
Cotisations sociales	Exonération*
Taxe effort construction et formation professionnelle	Exonération*
CSG/CRDS	Assujettissement
Impôt sur le revenu	Assujettissement
Forfait social	Assujettissement (entreprise ≥ 250 salariés)

* Exonération limitée à 3000 € ou 6000 € selon le cas

► Informations essentielles

- Salariés éligibles : titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale
- La prime est modulable en fonction du niveau de rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail (*sont assimilés à du temps de présence effective, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation, de présence parentale, d'enfant malade, ainsi que les jours de repos donnés par d'autres salariés aux parents d'enfants décédés ou gravement malade*)
- Comme précédemment pour la PEPA, la PPV ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer ni à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public.
- Le cumul de la PEPA et de la PPV en 2022 est plafonné à 6000 € du montant exonéré d'impôt sur le revenu
- Pour les versements entre le 1^{er} août 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés dont la rémunération < 3 SMIC annuels : exonération d'IR et de CSG, et intégration dans le revenu fiscal de référence
- Le versement de la prime de partage de la valeur doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie du ou des mois de versement.
Bien qu'elle ne soit pas soumise à cotisations et contributions sociales, la PPV constitue un élément de rémunération et doit, à ce titre, faire l'objet d'une déclaration par l'employeur.

La PPV bien que ressemblant à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a fait l'objet de nombreux aménagements nécessitant pour sa mise en place l'expertise de votre cabinet d'expert-comptable, alors n'hésitez plus, contactez-nous !