

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

CE QU'IL FAUT SAVOIR!

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT, CONNUE JUSQU'ALORS EN TANT QUE "PRIME MACRON" EST DEVENUE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV).

ACCORD OU DÉCISION UNILATÉRALE

La prime peut être mise en place soit par accord d'entreprise soit par DUE après consultation du CSE s'il existe.



QUELS BÉNÉFICIAIRES?

La prime peut concerner soit l'ensemble des salariés, soit uniquement ceux dont la rémunération n'excède pas un certain plafond qu'il convient alors préciser dans l'accord ou la DUE.



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.

FOCUS SUR 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.



QUEL MONTANT?

LE MONTANT DE LA PRIME EST FIXÉ PAR LA DÉCISION UNILATÉRALE OU L'ACCORD QUI EN EST À L'ORIGINE.

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 de la prime pourra être réalisé en une ou plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. La prime de partage de la valeur doit apparaître sur le bulletin de paie.



UNE PRIME NON-SUBSTITUABLE AU SALAIRE



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.



DES EXONÉRATIONS SOCIALES ET FISCALES RENFORCÉES DU 1^{ER} JUILLET JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023

1

EXONÉRATION d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS, de cotisations sociales et de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction et de forfait social.

2

Pour les salariés ayant une rémunération **INFÉRIEURE À 3 SMIC ANNUEL** précédent le versement de la prime : exonérations fiscales et sociales dans la limite de 3000€ par an et par bénéficiaire.

CETTE LIMITE
EST PORTÉE À
6 000€

DANS CERTAINES SITUATIONS

- Pour les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement.
- Les entreprises de moins de 50 salariés appliquant, à titre volontaire, un dispositif de participation.



Pour les rémunérations supérieures à 3 SMIC, la PPV bénéficie d'une exonération des cotisations sociales de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction dans les limites précitées. La prime est alors imposée sur le revenu, soumise à CSG et CRDS et forfait social (+250 salariés).



ET POUR LES PRIMES VERSÉES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024 ?

- EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES D'ORIGINE LÉGALE OU CONVENTIONNELLE, de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction :
 - Dans la limite de 3 000€ par an et par bénéficiaire dans le cas général.
 - Ou dans la limite de 6 000€ par an et par bénéficiaire pour les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement, les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation (schématiquement, les "moins de 50 salariés") mais appliquant à titre volontaire un dispositif de participation.
- ASSUJETTISSEMENT CSG CRDS au taux global de 9.70%.
- FORFAIT SOCIAL POUR LES ENTREPRISES de 250 salariés.
- PAS D'EXONÉRATION D'IMPÔT sur le revenu.

POUR EN SAVOIR +  >>