

LETTRÉ D'INFO A DESTINATION DE VOS CLIENTS

Chères clientes, chers clients,

Pour rappel, un employeur peut décider de verser une prime de partage de la valeur (PPV), le versement d'une prime une année donnée ne l'obligeant pas en réattribuer une l'(les) année(s) suivante(s).

L'accord ou la décision unilatérale qui met en place la PPV fixe le montant de la prime et peut en prévoir la modulation en fonction de critères limitativement énumérés (ex. : rémunération, ancienneté, durée de travail en cas de temps partiel).

Le versement de la PPV peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile (soit 4 fractionnements maximum).

Nouveauté 1 : Le projet de loi prévoit de permettre aux employeurs de verser **deux primes de partage de la valeur par année civile**, contre une prime actuellement, dans la limite du plafond d'exonération de 3 000 € ou 6 000 € et du nombre de versements autorisés.

La possibilité d'attribuer deux primes par an vise à offrir de la souplesse aux employeurs, chaque prime pouvant être versée en plusieurs fois, **dans la limite d'une fois par trimestre**.

Exemple : Une entreprise pourrait décider de verser une PPV de 1 000 € en janvier, puis constatant en septembre que sa situation économique le lui permet, elle pourrait décider de verser une nouvelle PPV de 2 000 €

Régime social

La PPV bénéficie d'un régime social favorable. Elle est exonérée dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire. Ce montant est porté à 6 000 € dans plusieurs situations (ex. : entreprise dotée d'un dispositif d'intéressement des salariés à la date de versement de la prime).

Dans le régime de base, la prime est exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

Dans le régime d'exonération renforcée, institué à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2023, la PPV versée aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, bénéficie de l'exonération sociale de base ainsi que d'une exonération de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu.

Nouveauté 2 : Compte tenu de la forte utilisation de la PPV dans les petites structures, le projet de loi prévoit de reconduire pour 3 ans le régime d'exonération renforcée, mais uniquement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans **les entreprises de moins de 50 salariés**, le régime d'exonération sociale et fiscale renforcée décrit ci-avant serait donc maintenu du **1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026**.

Pour **les entreprises d'au moins 50 salariés**, le régime d'exonération renforcée prendrait fin le **31 décembre 2023**.

Régime social et fiscal de la PPV envisagé à partir de 2024				
Ce tableau prend comme postulat que la possibilité de défiscaliser une PPV par affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise (voir article 2 du Grand angle) serait opérationnelle au 1 ^{er} janvier 2024 (1).				
		Primes versées du 1.01.2024 au 31.12.2026		Primes versées à partir de 2027 (quel que soit le niveau de salaire)
		Salaire < 3 SMIC	Salaire ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales (2)		Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3), quelle que soit l'année de versement ou le niveau de rémunération du salarié		
CSG/CRDS, taxe sur les salaires (4)	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3)	Dues (5)	Dues (5)
	Entreprises ≥ 50 salariés	Dues (5)		
Forfait social		<ul style="list-style-type: none"> • NON pour les entreprises de moins de 250 salariés (6) • OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (6), sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG 		
Impôt sur le revenu	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3), même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise (7)	<ul style="list-style-type: none"> • Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7) 	Quel que soit l'effectif : -imposable en principe ; -exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7)
	Entreprises ≥ 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (3) en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (7) 		

Lorsque l'exonération d'impôt sur le revenu n'est pas applicable, *les salariés pourraient néanmoins « exonérer » d'impôt sur le revenu leur PPV en l'affectant sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise.*

Défiscalisation de la PPV affectée à un pan d'épargne retraite

Le projet de loi permet aux salariés, qui ont adhéré à un des plans d'épargne suivants, d'y placer tout ou partie de leur prime de partage de la valeur :

- **Plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises** (PEE, PEI) ;
- **Plan d'épargne retraite collectif « ancienne mouture »** (PERCO, le cas échéant inter-entreprises) pour les entreprises dans lesquelles de tels plans sont encore actifs ;
- **Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif** (PERE-CO, le cas échéant interentreprises) ou plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire

Les PPV versées dans les plans énumérés ci-avant ne seraient pas soumises à impôt sur le revenu, dans la limite des plafonds de 3 000 € ou de 6 000 € par an et par bénéficiaire. Les primes ainsi exonérées resteraient incluses dans le montant du revenu fiscal de référence.

Le salarié devrait procéder à l'affectation dans un délai à fixer par décret, comme cela est prévu pour l'intéressement. L'employeur devrait informer le salarié :

- Des sommes attribuées au titre de la ou des PPV ;
- Et du délai dans lequel il pourrait formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne.

Pour bénéficier de cette exonération, le salarié devrait respecter la durée d'indisponibilité des sommes placées, hors cas de déblocage anticipé applicables au plan d'épargne concerné.

Attention, actuellement, une PPV qui n'ouvre pas droit à l'exonération d'impôt sur le revenu (ex. : du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023, salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime) ne peut pas être défiscalisée par placement dans un plan d'épargne.

Placement et abondement de la PPV

Le projet de loi adapte les dispositions légales afin que le placement de la PPV dans les plans d'épargne salariale et d'épargne retraite d'entreprise soit possible.

L'employeur pourrait abonder les PPV ainsi affectées sur un plan d'épargne les limites générales d'abondement prévues par le code du travail. Il pourrait donc être nécessaire de mettre à jour les plans en vigueur dans l'entreprise pour y intégrer ces nouvelles sources d'alimentation.

