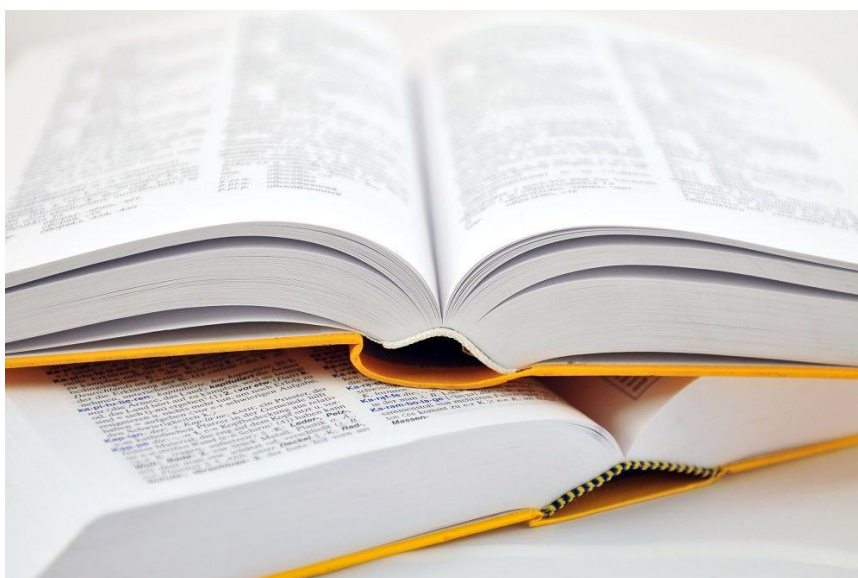


Ne plus dire Prime Macron mais Prime de Partage de la Valeur Ajoutée



Depuis 2022, la prime partage de la valeur (PPV) remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime « Macron » ou PEPA). Elle bénéficie, sous conditions, d'un régime fiscal et social de faveur applicable jusqu'au 31 décembre 2026. L'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dépend de la date de versement de la prime, de la taille de l'entreprise (nombre de salariés inférieur ou supérieur à 50), de la rémunération annuelle du bénéficiaire (inférieure ou supérieure à 3 SMIC) et de l'affectation des sommes (versement sur un plan d'épargne salariale ou retraite ou appréhension directe par le bénéficiaire). L'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales est plafonnée à 3 000 € par an et par salarié, voire 6 000 € sous conditions.

SELECT'PLACEMENTS – SARL au capital de 9.400 € immatriculée au RCS de Paris sous le n°432240182
Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07005216

Conseil en Investissements Financiers enregistré CIF sous le numéro D013212, sous le contrôle de l'AMF 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Courtier en Assurance et en Réassurance sous le contrôle de l'ACPR 4 Place de Budapest 75009 Paris

Intermédiaire en Opérations de Banque et en Services de Paiement

Adhérent de la CNCIF enregistré sous le n° D013212, association agréée par l'AMF 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Carte de Transactions Immobilières, enregistrée sous le n°CPI75012018000033116

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière à hauteur de 115.000 € n° 127 113 363 au titre de l'activité de Transaction sur Immeubles et
Fonds de Commerce auprès de MMA IARD 14 Boulevard Daniel et Alexandre Oyon 72030 Le Mans Cedex

Jusqu'en 2022, la prime PEPA pouvait être, sous le respect de certaines conditions, exonérée jusqu'à 1 000 € (2 000 € au cas échéant) de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Avant 2016, deux dispositifs de soutien à l'activité des travailleurs modestes se superposaient :

- La prime pour l'emploi (PPE) qui est un crédit d'impôt sur le revenu ;
- Le RSA "activité" ou RSA "complémentaire", prestation ciblée sur les actifs situés sous le seuil de pauvreté.

D'autres aides sociales existent telles que le RSA ou la prime d'activité.

La prime de partage de valeur est créée par la loi portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022. Elle s'inspire de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime "Macron") mais est quant à elle pérenne. Loi pouvoir d'achat et loi de finances rectificative pour 2022

Le 29 novembre 2023, le cadre légal de cette prime a évolué grâce à la loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Mise en place

Employeurs

La prime de partage de valeur peut être versée par un employeur de droit privé, mais aussi par les établissements publics lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Son versement est facultatif et à la discrétion de l'employeur.

La prime peut être mise en place soit par accord d'entreprise (ou de groupe), soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation préalable du CSE lorsque ce dernier existe.

L'accord ou la décision doit prévoir certaines modalités comme le montant, les bénéficiaires, la modulation en fonction de critères énumérés (rémunération, ancienneté, etc.).

Bénéficiaires

La PPV peut être versée :

- aux salariés y compris aux apprentis et aux intérimaires, à l'exclusion des stagiaires. Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail peuvent également en bénéficier. A priori la notion de contrat de travail n'est pas celle au sens du droit du travail, il n'y a pas besoin de respecter un lien de

subordination. En revanche, il est nécessaire que le mandataire social ait une fonction distincte au titre de son contrat de travail.

- aux personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial et des établissements publics administratifs (quel que soit leur statut : salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaire, etc.).

L'ensemble des employés liés par un contrat de travail à la date du versement de la prime ou à la date de dépôt auprès de l'autorité compétente de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime (ou à la date de signature de la décision unilatérale) doivent pouvoir bénéficier de la prime.

Montant

Le montant de la PPV est librement déterminé par l'employeur. Il peut être inférieur, égal ou supérieur à celui à hauteur duquel la prime est exonérée (de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu) pour ses bénéficiaires.

Par ailleurs, le montant PPV peut varier entre les employés selon certains critères (rémunération, niveau de classification, ancienneté, durée de présence effective, durée de travail).

La prime peut faire l'objet d'une avance et être versée en plusieurs échéances dans la limite d'un versement par trimestre (fractionnement du paiement).

Jusqu'au 1er décembre 2023, l'employeur ne pouvait verser qu'une seule prime PPV par année civile. À compter de cette date, ce dernier peut désormais verser jusqu'à deux primes par année civile.

Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, leurs montants cumulés seront exonérés dans la même limite globale de 3000 € (ou 6000 € dans certaines conditions).

Régime fiscal et social de la prime

Selon la date de versement de la prime, les conditions pour bénéficier d'un régime social et/ou fiscal de faveur diffèrent. Ainsi, trois critères sont à prendre en compte :

- Le niveau de rémunération annuelle du bénéficiaire de la prime : est-il inférieur ou supérieur à 3 SMIC ?
- Le nombre d'employés au sein de la structure : l'entreprise emploie-t-elle plus ou moins de 50 salariés ?
- la perception des sommes : la prime est-elle perçue directement par le salarié ou est-elle versée sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI) et/ou d'épargne retraite (PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I, PERE-OB) par le bénéficiaire ?

	Rémunération annuelle du bénéficiaire (+/- 3 SMIC annuel)	Affectation des sommes issues de la prime sur un plan d'épargne (salariale ou retraite)	Nombre d'employés dans l'entreprise (+/- 50 salariés)
Prime versée entre 1/1/2022 et le 30/11/2023	Oui	Sans conséquence sur le traitement fiscal ou social	
Prime versée entre 1/12/2023 et le 31/12/2023	Oui		Sans conséquence sur le traitement fiscal ou social
Prime versée entre 1/1/2024 et 31/12/2026	Oui		

Rémunération du salarié <u>inférieure à 3 SMIC</u>	<p>Que la prime soit : directement prise par le salarié OU versée sur un plan d'épargne salariale ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise</p> <p>Exonération : de cotisations sociales (dont CSG / CRDS) ; de l'impôt sur le revenu.</p> <p>Le forfait social n'est pas dû</p>	<p>Peu importe la rémunération du salarié.</p> <p>La prime est directement prise par le salarié, exonération :</p> <p>de cotisations sociales (sauf CSG/CRD) ; pas d'exonération de l'impôt sur le revenu.</p>
Rémunération du salarié <u>supérieure à 3 SMIC</u>	<p>La prime est <u>directement prise</u> par le salarié, exonération : de cotisations sociales (sauf CSG/ CRDS) ; de l'impôt sur le revenu. Le forfait social n'est pas dû</p> <p>La prime est versée sur un plan d'épargne salariale ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise, exonération : de cotisations sociales (sauf CSG/ CRDS) ; Le forfait social n'est pas dû</p>	<p>La prime est versée sur un plan d'épargne salariale ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise, exonération :</p> <p>de cotisations sociales (sauf CSG / CRDS) ; de l'impôt sur le revenu.</p> <p>Si l'entreprise emploie plus de 250 salariés, le forfait social est dû sur la fraction exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG.</p>

Pour en savoir plus, prenez contact avec notre Directrice Entreprises :

- ✉ info@maubourg-entreprise.fr
- ☎ 01.42.85.80.00