



**PPV : les modifications du BOSS applicables au 1^{er}
janvier 2024**

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a apporté des modifications au régime de la prime de partage de la valeur (PPV) se traduisant par :

- la possibilité de verser deux PPV au titre d'une même année civile,
- l'instauration d'une nouvelle exonération temporaire d'impôt sur le revenu,
- la faculté d'affecter tout ou partie de la prime sur un plan d'épargne.

Afin de tenir compte de ces nouveautés, la rubrique du BOSS consacrée à la PPV fait l'objet de modifications applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les principales nouveautés sont présentées ci-après.

➤ **Versement annuel de deux primes**

Il est désormais prévu que l'employeur peut verser deux PPV au titre d'une même année civile.

Les plafonds d'exonération de 3 000 et 6 000 € sont alors appréciés au regard de la globalité des primes versées.

Ainsi, lorsque l'employeur attribue deux primes au cours de l'année civile, le cumul des deux primes ne doit pas dépasser les plafonds de 3 000 ou de 6 000 € sur l'année civile.

Le BOSS précise que :

- chaque prime attribuée étant unique, l'employeur doit conclure un nouvel accord ou prendre une nouvelle décision unilatérale pour attribuer la seconde prime au cours de la même année civile,
- peuvent être prévus un montant, des critères d'attribution, des salariés éligibles et une modulation différents du premier dispositif de prime mis en place la même année.

➤ **Exonération temporaire d'impôt sur le revenu**

- Dispositif transitoire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les PPV versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés à des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat bénéficient des exonérations de droit commun applicables à toutes les PPV mais sont également exonérées :

- d'impôt sur le revenu,
 - de CSG/CRDS,
 - de forfait social,
 - de taxe sur les salaires.
- **Appréciation du seuil de 50 Salariés : précisions du BOSS**

Alors que les textes ne précisent pas les conditions de détermination du seuil d'effectif de 50 salariés, le BOSS considère que l'effectif de l'employeur est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, selon les modalités prévues par les articles L 130-1 et R 130-1 du Code de la Sécurité Sociale (moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente).

Dans le cas d'une entreprise étrangère, il prend en compte l'ensemble des établissements situés en France et à l'étranger.

Il est ajouté que les modalités de neutralisation des franchissements de seuils prévues au II de l'article L 130-1 du Code de la Sécurité Sociale ne s'appliquent pas.

Pour rappel, en vertu de ce texte, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

➤ **Affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite**

- Possibilité d'affectation sur un plan d'épargne

Tout ou partie des sommes perçues au titre des PPV peuvent être affectées sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les limites de 3 000 ou 6 000 €.

- Exonérations sociales

Le BOSS apporte des précisions sur les exonérations sociales applicables lorsque la prime est affectée sur un plan d'épargne.

L'exonération porte sur les cotisations et contributions suivantes :

- cotisations (employeurs et salariés) de Sécurité Sociale, y compris, le cas échéant, la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle,
- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes de retraite complémentaire, y compris la CET et l'APEC,

- cotisations (employeurs et salariés) aux régimes d'assurance chômage, y compris AGS,
- cotisation d'assurance maladie prévue au L 131-9 du Code de la Sécurité Sociale,
- contribution solidarité autonomie,
- contribution de versement mobilité,
- contribution au dialogue social,
- contributions dues au FNAL,
- taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- participations des employeurs (agricoles et non agricoles) à l'effort de construction,
- le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération de la prime s'apprécie au niveau de chaque employeur.

En revanche, toujours selon le BOSS, la prime affectée sur un plan d'épargne entreprise ou sur un plan d'épargne retraite est assujettie aux prélèvements suivants :

- CSG avec application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels,
- CRDS,
- taxe sur les salaires,
- forfait social, le cas échéant (au taux de 20 % applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés).