



Loi partage de la valeur : la nouvelle PPV

UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE

(Loi N°202-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise)

Un nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) est institué. Il vise à inciter les employeurs à verser une prime à leurs salariés, lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur 3 ans.

Ainsi, les entreprises de 11 salariés et plus qui auront réalisé durant 3 exercices consécutifs, un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires devront, à compter de l'exercice clos le 31/12/2024, mettre en place un dispositif de partage de la valeur.

Le versement d'une prime de partage de la valeur vous permet d'être à jour de cette nouvelle obligation.

QUEL FORMALISME ?

La PPV peut être instaurée par accord collectif ou par décision unilatérale après consultation du CSE (s'il existe).

Cet accord ou cette décision unilatérale doit déterminer :

- Le montant de la prime,
- la date à laquelle le critère de présence du salarié dans l'entreprise est apprécié,
- les critères de modulation du montant la prime possible en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail contractuelle, la durée de présence effective au cours des 12 derniers mois, l'ancienneté dans l'entreprise,
- le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond
- la date et les modalités de versement.

QUELS BÉNÉFICIAIRES ?

La PPV doit être mise en œuvre au profit de l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond défini par l'acte instituant la prime.

Il s'agit des salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE (CDI, CDD, temps partiels, alternants, intérimaires), les mandataires sociaux cumulant mandat et contrat de travail. Les mandataires sociaux ne cumulant pas un mandat et un contrat de travail peuvent en bénéficier mais sans les exonérations.

LA NOUVELLE PPV : JUSQU'À 2 PPV PAR ANNÉE CIVILE !

Il est possible de verser 2 PPV par an répondant chacune à des conditions distinctes.

Le plafond d'exonération est de 3 000€ (ou 6 000€ par an en cas de conclusion d'un accord de participation ou d'intéressement parallèlement au versement de la PPV) en faisant masse des PPV versées au cours d'une même année.

Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours d'une année civile.



EXONÉRATION RENFORCÉE DE LA PPV :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime social de faveur, qui devait prendre fin au 31 décembre 2023, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026.

Ainsi, pour les bénéficiaires dont la rémunération est inférieure à 3 Smic annuels, la PPV est exonérée de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu.

Dans les autres cas (entreprises d'au moins 50 salariés ou rémunération annuelle du bénéficiaire égale ou supérieure à 3 Smic annuels), la PPV est exonérée de cotisations sociales, mais assujettie à la CSG/CRDS, à l'impôt sur le revenu et, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, au forfait social (20 %).

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Nos équipes peuvent vous accompagner et vous orienter dans la mise en place de ce nouveau dispositif de partage de la valeur au sein de votre entreprise.

Notre accompagnement :



Conseil/Accompagnement
dans la définition de
critères pertinents



Rédaction de la DUE ou
de l'accord d'entreprise



Transposition
en paie

Le coût de la prestation

• Sur devis : 150€ HT / heure