


octobre 2024



Au sommaire de ce numéro

01- Zoom sur la prime de partage
de la valeur en entreprise

PAGE 2

02- Prévoyance en entreprise –
obligation de mise en conformité
des catégories objectives
au 1er janvier 2025

PAGE 4

03- Pourboires – Vers la fin du régime
d'exonération temporaire
au 31 décembre 2024 ?

PAGE 6

01

Zoom sur la prime de partage de la valeur

Il est encore temps de la verser pour 2024 !

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) est un **dispositif permettant aux employeurs de verser une prime à leurs salariés, exonérée de cotisations sociales et fiscales, sous certaines conditions**. Ce dispositif a été instauré pour encourager le partage des bénéfices au sein des entreprises et améliorer le pouvoir d'achat des salariés.



AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR ET LES SALARIÉS

La PPV bénéficie d'un régime social et fiscal intéressant ...

Les sommes versées au titre de la PPV peuvent bénéficier d'exonérations fiscales et sociales dans la limite d'un plafond global de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile.

Ce plafond est porté à 6 000 € notamment dans les entreprises dotées d'un accord de participation ou d'intéressement, les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général auxquelles peuvent être faits des dons permettant d'ouvrir droit à des réductions d'impôt.



... mais également d'une grande flexibilité dans sa mise en place

La PPV peut être mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe.



ZOOM SUR LES EXONERATIONS SOCIALES ET FISCALES



La PPV bénéficie d'un régime social et fiscal intéressant selon l'effectif de votre entreprise et de la rémunération des salariés.

Il existe notamment, un régime renforcé d'exonérations pour les PPV versées du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 par une entreprise employant moins de 50 salariés, au bénéfice des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic.

Consultez notre tableau récapitulatif afin de connaître le régime social et fiscal des sommes versées par votre entité :

 	Entreprise de moins de 50 salariés		Entreprise de 50 salariés à moins de 250 salariés	Entreprise de 250 salariés et plus
	Rémunération inférieure à 3 SMICS annuels	Rémunération supérieure à 3 SMICS annuels	Absence de prise en considération du niveau de rémunération	Absence de prise en considération du niveau de rémunération
Cotisations de Sécurité sociale et contributions alignées	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération
CSG & CRDS	Exonération	Assujettissement	Assujettissement	Assujettissement
Impôt sur le revenu	Exonération	Assujettissement	Assujettissement	Assujettissement
Forfait social	Non concerné	Non concerné	Non concerné	20%

* Ce régime est applicable jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises jusqu'à moins de 250 salariés (il est toutefois définitif pour les entités de 250 salariés et plus).



Il est encore temps de verser une prime de partage de la valeur à vos salariés au titre de l'année 2024 !

La Prime de Partage de la Valeur est un dispositif avantageux tant pour les employeurs que pour les salariés. Elle permet de partager les bénéfices de l'entreprise tout en bénéficiant d'exonérations fiscales et sociales.

Afin de pouvoir bénéficier de ce régime de faveur, il est indispensable d'en prévoir le versement dans un accord ou une décision unilatérale de l'employeur.

À ce titre, nos équipes expertes sont en mesure de répondre à vos questions ou vous accompagner dans la rédaction de l'acte instaurant la prime de partage de la valeur.



Pour continuer à bénéficier des exonérations cotisations sociales, les employeurs doivent s'assurer **avant le 1^{er} janvier 2025** que le régime de protection sociale complémentaire instauré dans leur entreprise est conforme.

POURQUOI CE RAPPEL ?



Pour mémoire, la définition des catégories cadres et non cadres issues de la CCN du 14 mars 1947 sont devenues obsolètes (suite à la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco).

Toutefois, un certain nombre de régimes de prévoyance complémentaire (prévoyance « frais de santé » et prévoyance dite « lourde ») et d'acte fondateurs dans les entreprises (accords et décisions unilatérales de l'employeur) font toujours référence, notamment, aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947.

Le décret paru le 30 juillet 2021 impose désormais de définir la catégorie des cadres et non cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. En outre, il n'autorise à rattacher à la catégorie des cadres les salariés qui relevaient de l'article 36 que sous réserve de la conclusion d'un accord de branche agréé par l'APEC.

Afin de maintenir le caractère collectif et obligatoire des régimes de protections sociales complémentaires, **et ainsi de continuer à bénéficier du régime social et fiscal de faveur sur la part de financement employeur, la mise en conformité de l'acte fondateur est indispensable.**

QUE FAIRE POUR ÊTRE EN CONFORMITÉ ?



Le formalisme dépend de la **nature de l'acte mettant en place le régime dans l'entreprise** :

- **En cas de mise en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE)**

La procédure suivante doit être respectée :

- Dénonciation de la DUE (selon la procédure spécifique de dénonciation des usages – information du CSE, information des salariés, délai de prévenance à respecter) ;
- Rédaction d'une nouvelle décision unilatérale qui sera remise à chaque salarié.

- **En cas d'accord collectif**

Des négociations devront être engagées afin de réviser ce dernier.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, celui-ci doit être informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie de protection sociale complémentaire, ou à la modification de celle-ci.

DANS QUEL DÉLAI ?



L'employeur a **jusqu'au 31 décembre 2024** pour modifier l'acte juridique mettant en place le régime dans l'entreprise.

À défaut de mise en conformité, le caractère collectif des garanties et l'exonération des charges sociales pourront être remises en cause et générer un redressement URSSAF.



N'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs privilégiés pour toute question sur ce sujet.

03

Pourboires – Vers la fin du régime d'exonération temporaire au 31 décembre 2024 ?

Les pourboires sont les sommes que les salariés perçoivent des clients avec lesquels ils sont en contact dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces sommes constituent du **salaire** pour leurs bénéficiaires. Elles sont donc par principe soumises à charges, cotisations et impôt sur le revenu.

Toutefois, les pouvoirs publics ont mis en place une exonération fiscale et sociale temporaire des pourboires volontaires, sous certaines conditions, à l'occasion de la loi de finances pour 2022¹ (pour les années 2022 / 2023 /2024).



RÉGIME APPLICABLE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2024



Le dispositif temporaire d'exonération d'impôts sur le revenu, de cotisations et contribution sur les pourboires perçus depuis 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 va prendre fin (sauf nouvelle prorogation).

Sont concernés les pourboires perçus :

- directement par le salarié de la main du client ;
- par l'intermédiaire de l'employeur, qui les reverse aux salariés.

L'exonération bénéficie à l'ensemble des salariés en contact avec la clientèle s'ils perçoivent, au titre des mois civils concernés, une rémunération n'excédant pas 1,6 fois le Smic (soit, depuis le 1^{er} janvier 2024, environ 2 827 € pour 35 heures de travail par semaine).

À noter : Les sommes automatiquement incluses dans la note présentée au client (dénommées « pourcentage-service ») ne sont pas exonérées.



POINT DE VIGILANCE

Bien qu'exonérées, ces sommes doivent apparaître sur le bulletin de salaire des salariés concernés

¹ loi 2021-1900 du 30 décembre 2021, art. 5 modifié ; loi 2023-1322 du 29 décembre 2023, art. 28



Les pourboires sont considérés comme des revenus d'activité intégrant l'assiette des cotisations et contributions sociales et sont soumis à impôt sur le revenu.

Cas des pourboires centralisés et répartis par l'employeur

Ces pourboires doivent être intégralement reversés par l'employeur au personnel en contact avec la clientèle et à qui la clientèle avait coutume de les remettre directement.

Parallèlement, l'employeur est tenu d'inscrire la répartition des pourboires sur le registre dédié à cet effet.

À défaut de pouvoir justifier de leur encaissement et de leur remise intégrale aux salariés en contact avec la clientèle, l'employeur encourt une sanction pénale (contravention de 3^{ème} classe), une sanction civile (demande de rappel de salaire), un redressement Urssaf. Par ailleurs, l'employeur qui ne mentionne pas les pourboires sur les bulletins de paie des salariés et ne les soumet pas aux cotisations sociales est coupable de travail dissimulé.



Enfin, la rémunération effectivement versée, pourboires compris, est soumise à cotisations et charges (après application de la déduction forfaitaire spécifique de 1,75 % pour frais professionnels).

Cas des pourboires non répartis par l'employeur ou si vous ne pouvez pas présenter de registre de répartition

Lorsque les pourboires sont versés directement aux salariés ou centralisés par l'employeur mais répartis entre les intéressés par un membre du personnel selon des modalités de répartition ignorées de l'employeur, les cotisations et les contributions sont calculées sur des montants fixes, liés au plafond de la Sécurité sociale (sans application de la déduction forfaitaire spécifique de 1,75 % pour frais professionnels).



Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre gestionnaire de paie afin d'obtenir davantage d'informations et lui communiquer les éléments nécessaires à la complétude des paies.