



Loi de Partage de la Valeur

Quelles Obligations au 01 janvier 2025 ?

Nos intervenants



Dominique CARON 

Soliconseils

SAINS EN AMIENOIS

dominique.caron22@wanadoo.fr

06.82.15.63.81



Guillaume ARNOULIN

Synassur Conseils

COMPIÈGNE

guillaume@synassur.com

www.synassur.com

03.44.42.95.24





Ensemble, optimisons votre avenir.



Prévoyance

Retraite

Santé

Epargne



Un accompagnement au quotidien...

Prévoyance

Individuelle - Collective



- Garantie de revenu (IJ, Inv.)
- Capital Décès
- Assurance de Prêt
- Rente Education – Conjoint
- Garantie croisées d'associés
- Homme Clé
- Frais Généraux Permanents
- Garantie Chômage

Santé



- Santé Individuelle
- Santé Collective
- Santé Particuliers
- Santé Post-Activité (Retraite)

Retraite



- Madelin (Art.154 Bis)
- Régime Sup (Art.83)
- Retraite Chapeau
- Retraite Additive
- Indemnités de fin de carrière

Épargne



- Assurance Vie
- PEE - PEI
- PERCO - PERCOI
- Intéressement
- FIP – FCPI
- Investissements
- Trésorerie d'Entreprise



Le partage de la valeur est un sujet crucial dans les entreprises et les organisations, car il touche directement à la répartition des bénéfices et des ressources entre les différentes parties prenantes, telles que les employés, les actionnaires, les dirigeants, et la société dans son ensemble.

Découvrons quelques points clés pour faciliter la généralisation des dispositifs du partage de la valeur.



Prime Partage de la Valeur

► Généralisation des dispositifs de partage de valeur dans les entreprises **d'au** moins 11 salariés et de moins de 50 salariés (article 5)

- 1 Dispositif expérimental et pendant une durée de 5 ans
- 2 Mettre en place :
 - un dispositif de participation ou d'intéressement,
 - soit abonder un plan d'épargne salarial,
 - soit verser la prime de partage de la valeur.Bien entendu, les entreprises qui disposent déjà de l'un de ces dispositifs ne seraient pas soumises à cette obligation.
- 3 Conditions :
 - Constituée sous forme de société (en attente de précision concernant les EURL)
 - Avoir réalisé un bénéfice fiscal (au sens de la participation) d'au moins 1 % du CA sur 3 exercices consécutifs
- 4 Cette obligation entrera en vigueur pour les exercices ouverts postérieurs au 31 décembre 2024. Les 3 exercices précédents, soit 2022, 2023 et 2024 seront pris en compte pour l'appréciation du bénéfice net fiscal.
- 5 Pas de montant minimum
- 6 Pas de sanction en cas de non-respect de cette nouvelle obligation



PPV Calcul des effectifs

► Généralisation des dispositifs de partage de valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés (article 5)

(projet de décret) : L'effectif de 11 salariés est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Au sens du présent code, l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée cette première embauche.



Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de plus de 10 salariés et moins de 50 à compter du 1/01/2025

> 10 & < 50
Franchissement seuil
Ratio B/CA \geq 1 % sur 3 exercices
fiscaux consécutifs
Exercice fiscal ouvert 1.1.25 →



Appréciation du seuil des 11 salariés :
Moyenne de l'effectif (ETP, hors
apprentis) au cours de chacun des mois
de l'année civile précédente

Article L130-1 code de la sécurité sociale

NEW

Cette nouvelle obligation ne concerne pas (précisions apportées par le Q/R du 8 juillet 2024) :

- Les entreprises individuelles
- Les entreprises qui relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) si elles ont versé un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et n'ont pas fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital

Ajout du décret simple du 30 juin 2024



NEW

Il est désormais possible de placer la Prime de Partage de la Valeur sur le PEE et/ou PERECO.



Délai de 15 jours pour répondre à compter de la remise d'une fiche distincte du bulletin de paie informant le salarié de la perception d'une prime. Elle mentionne :



- Le montant de la PPV
- L'éventuelle retenue opérée au titre de la CSG/CRDS
- La possibilité d'effectuer la PPV au(x) plan(s)
- Le délai de la demande (dans les 15 jours cf supra)
- Le délai à partir duquel les sommes peuvent être débloquées + les cas de déblocage anticipés



Le salarié peut demander le paiement de la PPV ou de placer la prime au sein de son Plan d'épargne. A défaut de choix, la PPV est perçue en cash.

POINT JURIDIQUE

Le placement de la PPV dans un plan d'épargne est un droit, peu importe le contenu du règlement. Il n'est donc pas nécessaire de mettre à jour les plans pour permettre le versement de la PPV **sauf** si le placement de la PPV est adossé à une règle d'abondement.



PPV EXEMPLE



Entreprise de 20 salariés



Aucun dispositif de partage de la valeur en place

L'entreprise a réalisé **pendant 3 années consécutives un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de son chiffre d'affaires.**

1

Selon l'article 5 de la loi, l'entreprise **devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur** (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement sur un plan d'épargne salariale).

L'entreprise n'a pas réalisé **pendant 3 années consécutives un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de son chiffre d'affaires.**

2

Non concernée par la mise en place obligatoire d'un dispositif de partage de la valeur car elle ne remplit pas les conditions (réaliser un bénéfice fiscal positif au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives).

EXEMPLES



► Généralisation des dispositifs de partage de valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés (article 5)

1

Exemple 1 : SARL OURO

20 salariés et aucun dispositif en place	
CA 2022 : 1.500 K€	Bénéfice fiscal : 10.000 €
CA 2023 : 1.400 K€	Bénéfice fiscal : 30.000 €
CA 2024 : 1.600 K€	Bénéfice fiscal : 35.000 €

La SARL OURO n'est pas concernée par la mise en place obligatoire d'un dispositif en 2025 car le bénéfice fiscal 2022 < 1 % du CA 2022



► Généralisation des dispositifs de partage de valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés (article 5)

2

Exemple 2 : SARL CHELAN

23 salariés et aucun dispositif en place	
CA 2022 : 3.000 K€	Bénéfice fiscal : 110.000 €
CA 2023 : 4.400 K€	Bénéfice fiscal : 120.000 €
CA 2024 : 5.600 K€	Bénéfice fiscal : 200.000 €

La SARL CHELAN est concernée par la mise en place obligatoire d'un dispositif en 2025 car les bénéfices fiscaux 2022/2023/2024 > 1 % des CA 2022/2023/2024



Exemples chiffrés

Mise en place d'un accord d'intéressement et/ou de participation pour une entreprise de moins de 50 salariés

	Prime Classique	Prime Epargne salariale
Coût global pour l'entreprise	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (ex : 45 %)	310 €	Exonérée
Forfait social	-	0 €
Montant brut versé	690 €	1 000 €
Cotisations salariales hors CSG-CRDS (ex : 15 %)	104 €	Exonérée
CSG-CRDS (9,7 %)	67 €	97 €
Impôt sur le revenu (ex : 11 % après abattement de 10 %)	53 €	Exonérée
Total perçu par le salarié	466 €	903 €

PARTICIPATION

La possibilité de verser **jusqu'à 34 776 €** par bénéficiaire (75 % du PASS)

Le partage des profits de l'Entreprise

INTÉRESSEMENT

La possibilité de verser **jusqu'à 34 776 €** par bénéficiaire (75 % du PASS)

La prime à la performance de l'Entreprise

SYNTHESE DES DIFFERENTS DISPOSITIFS



Régime applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

	PPV	Intéressement	Participation	Abondement PERECO	Abondement PEE
Montant maximum exonéré d'IR	3.000 ou 6.000 € si montant transféré sur un PES ou PER	34.776 € dans la limite de 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise € si montant transféré sur un PES ou PER	34.776 € si montant transféré sur un PES ou PER	7.419 €	3.709 €

Avantages en faveur de l'épargne salariale :

- Constitution d'une épargne
- Préparation de la retraite
- Outil de management
- Plus large palette de mode de répartition

Nouveaux Cas de Déblocage

3 nouveaux cas de déblocage anticipé sur le PEE



Dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences

Dépenses couvertes par l'éco-prêt à taux zéro réalisés dans la RP.
Liste des travaux articles D 319-16 et D319-17 du code de la construction et de l'habitat

Demande dans les 6 mois à compter des travaux.
Fait générateur postérieur à l'entrée en vigueur du décret.



Dépenses engagées pour l'acquisition d'un véhicule propre

Véhicules électriques ou hydrogènes, ou vélos à assistance électrique

Demande dans les 6 mois à compter de l'achat du véhicule.
Fait générateur postérieur à l'entrée en vigueur du décret.



Dépenses engagées en tant que proche aidant

Périmètre des salariés éligibles au congé proche aidant. Les sommes déblocables peuvent concerner l'aide apportée par le conjoint du salarié ou son partenaire de PACS

Demande à tout moment à compter de la survenance du fait générateur.
Fait générateur peut être antérieur à l'entrée en vigueur du décret mais demande postérieure.

Comparatif des primes d'épargne salariale

	PARTICIPATION	INTÉRESSEMENT	PRIME PARTAGE DE LA VALEUR
CARACTÈRE	Obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et +	Facultatif	Facultatif
MISE EN PLACE	Accord collectif ou régime d'autorité en cas de désaccord.	Accord collectif ou DUE pour les – de 50 salariés en cas d'échec des négociations	Accord collectif ou DUE
VERSEMENTS	Versement immédiat ou affectation de la prime sur le PEE, PERCO et PER Collectif		
CRITÈRES DE MODULATION SELON LES SALARIÉS	Rémunérations, temps de présence ou uniforme	Rémunérations, temps de présence ou uniforme	Rémunération, niveau de classification, temps de présence ou durée de travail
PLAFONDS	¾ du PASS pour le salarié	¾ du PASS pour le salarié 20% de la masse salarié pour l'entreprise	3000€ ou 6000€ en cas de mise en place de l'intéressement ou de la participation volontaire dans l'entreprise.
AVANTAGES SOCIAUX	Exonération de cotisations sociales*. Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.	Exonération de cotisations sociales*. Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.	Exonération de cotisations * Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés à partir du 1 ^{er} janvier 2024.
AVANTAGES FISCAUX	Entreprises : déductibilité IS Salariés : exonération IR en cas d'affectation à un plan – Soumis à l'IR en cas de paiement immédiat (hors PPV des salariés dont le salaire est inférieur à 3xSMIC appartenant à une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés)		



PLAN PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE)



PPVE

► Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (article 10)

Mise en place de l'accord :

- Accord collectif de travail
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Accord conclu avec le CSE
- Ratification à la majorité des 2/3

L'accord peut être reconduit de façon tacite. Il devra préciser :

- 1 Le montant de référence auquel sera appliqué le pourcentage de valorisation de l'entreprise ;
- 2 Les éventuelles conditions de modulation ;
- 3 La formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées en Bourse ;
- 4 La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise constituant le point de départ de la durée de 3 ans et la date 3 ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le pourcentage de variation ;
- 5 La ou les dates de versement de la prime, sachant qu'un versement pourra être réalisé en une ou plusieurs fois dans les 19 mois suivant l'expiration du délai de 3 ans ;
- 6 Devra être déposé sur Téléaccords.fr et fera l'objet d'un contrôle de légalité par l'URSSAF.



PPVE

▶ Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (article 10)

Conditions :

- Accord
- Durée 3 ans
- Rapport spécial du ou d'un commissaire aux comptes
- Non-substitution à un élément de rémunération
- Affectation possible à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite collectif
- Méthode valorisation pour les entreprises non cotées basée sur la situation nette comptable, sur la rentabilité et sur les perspectives d'activité (à défaut, actif net réévalué du bilan le plus récent)

Caractéristique :

- Prime au maximum à $\frac{3}{4}$ PASS au cours d'un même exercice si la valeur de l'entreprise a augmenté au cours des 3 années



PPVE

▶ Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (article 10)

Principes :

- Un montant de référence sera inscrit dans l'accord pour chaque salarié
- Modulation possible en fonction de la rémunération du salarié, de son niveau de classification ou de la durée de travail
- Montant de référence multiplié par le taux de variation de la valeur de l'entreprise entre la date de l'accord et celle 3 ans plus tard (si taux nul ou négatif, aucune prime attribuée)

Bénéficiaires :

- Tous les salariés présents au moment de l'accord
- Ancienneté possible maximum de 12 mois
- Si départ définitif pendant la durée de l'accord, perte de la prime



PPVE

▶ Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (article 10)

Régime social et fiscal pour les primes versées en 2026, 2027 et 2028 :

- Exonération de toutes les cotisations sociales légales et conventionnelles (part patronale et salariale) ;
- Exonération formation professionnelle, taxe d'apprentissage et participation-construction ;
- Exonération du forfait social ;
- Assujettissement à la contribution patronale spécifique de 20 % (idem AGA) ;
- Assujettissement à l'impôt sur le revenu sauf si affectation à un plan d'épargne salariale ou Plan d'épargne retraite entreprise (limite exonération fiscale 5 % de $\frac{3}{4}$ PASS soit 1.650 € en 2023). La prime de PPVE n'est pas ajoutée à la liste des versements des salariés pouvant faire l'objet d'un abondement, figurant au premier alinéa de l'article L.3332-11 du Code du travail.

Gestion financière

Promouvoir une épargne responsable en demandant aux gestionnaires de fonds de proposer des fonds labellisés



Quel objet ?

Imposer de proposer dans les PEE et les PER, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé, ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé, satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.



Quels impacts ?

- L'orientation de davantage de flux d'épargne salariale vers des fonds prenant en compte des critères extra-financiers devrait inclure davantage d'actifs finançant la transition écologique.
- Une partie de cette épargne peut-être réorientée vers des fonds favorisant le financement des entreprises françaises et européennes participant à la transition écologique, ce qui favorisera également la croissance et l'emploi.



Pour qui ?

Toutes les entreprises bénéficiant de ces plans.



Pour quand ?

Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024.



COMITÉ
INTERSYNDICAL
DE L'ÉPARGNE
SALARIALE



GREENFIN LABEL
FRANCE FINANCE VERTE



QUELS OBJECTIFS ?

- **Faciliter** le développement du partage de la valeur dans les entreprises, notamment dans les PME.
- **Simplifier** la mise en place de dispositifs de partage de la valeur.
- **Faciliter** le développement de l'actionariat salarié.
- **Orienter** l'épargne salariale vers l'ISR, l'économie productive et la transition énergétique.

POUR QUAND ?

Dates d'entrée en vigueur différentes selon les mesures.

La loi en synthèse

Faciliter le recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés avec une formule dérogatoire plus favorable ou moins favorable que la formule de droit commun.

Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ de l'épargne salariale.

Prolonger jusqu'en 2026 la défiscalisation de la PPV pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Assouplir les règles de franchissement du seuil de 50 salariés.

Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés et en faire un mode d'alimentation des plans d'épargne salariale.

Sécuriser le versement d'avances pour la participation et l'intéressement.

Rehausser les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions.

Promouvoir une épargne verte en imposant de proposer, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé (ou nourricier).



Quelles missions ?

- Identifier les entreprises de 11 à 50 salariés non couvertes par un dispositif de partage de valeur (1e janvier 2025)
- Ouverture de plans d'épargne salariale pour pouvoir exonérer d'impôt sur le revenu la PPV
- Mise en place de plans de partage de la valorisation de l'entreprise

Merci pour votre participation et à bientôt !

