



Partage de la valeur au sein de l'entreprise

Deux décrets d'application de la loi 2023-1107 du 29-11-2023 transposant l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, datés du 29-6-2024 et du 5-7-2024 et entrés en vigueur respectivement les 1^{er} et 7-7-2024, sauf dispositions différentes, ont précisé les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de partage de la valeur et les modalités de mise en place du nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise.



Un dispositif obligatoire de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

À titre expérimental, du 1-1-2025 jusqu'au 29-11-2028, les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant. Les 3 exercices précédents sont pris en compte pour apprécier le respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal. Ainsi, le bénéfice net fiscal des exercices de 2022, 2023 et 2024 est pris en compte pour apprécier la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice 2025 (Loi 2023-1107 du 29-11-2023 art. 5, JO du 30 ; voir la LMA n° 431 de décembre 2023, p. 8).

Calcul de l'effectif. L'effectif pour apprécier le seuil de 11 salariés doit être déterminé selon les modalités de calcul de l'effectif « sécurité sociale » de l'article L 130-1, I du CSS : 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 (Décret 2024-690 du 5-7-2024 art. 1^{er}, I, JO du 6). Le décret ne visant pas le II de cet article du CSS,

les règles d'atténuation des effets de franchissement du seuil de 11 salariés pendant 5 ans ne sont pas applicables à ce dispositif.

Une exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation de la PPV aux plans d'épargne salariale ou aux Pere

Lorsqu'un salarié, ayant adhéré à un plan d'épargne salariale (PEE et PEI) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise (Pere : Perco, Pereco ou Pere obligatoire – Pero) affecte à ce plan tout ou partie des PPV qui lui sont attribuées, ces sommes placées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite globale de 3 000 € ou de 6 000 € par bénéficiaire et par année civile, selon le cas. L'employeur doit informer le salarié bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre des PPV et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au Pere (Loi 2023-1107 art. 9, 5° ; voir la LMA n° 431 de décembre 2023, p. 11).

Délai de la demande d'affectation. Depuis le 1-7-2024, le salarié qui souhaite placer tout ou partie de sa ou ses PPV sur un plan d'épargne salariale ou un Pere doit formuler sa demande dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement (Décret 2024-644 du 29-6-2024 art. 1^{er}, I, JO du 30).

Remise d'une fiche d'information. Depuis le 1-7-2024, si l'entreprise dispose d'un tel plan d'épargne, chaque somme versée au titre de la PPV doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Sauf opposition du salarié, cette fiche d'information peut lui être remise par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (Décret 2024-644 art. 1^{er}, II).

La fiche d'information doit mentionner :

- le montant de la PPV attribuée au salarié ;
- s'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- la possibilité d'affectation de cette somme aux plans d'épargne salariale ou Pere dont dispose l'entreprise ;
- le délai de la demande d'affectation de 15 jours à compter de la réception de cette fiche ;
- si la PPV est placée sur un plan d'épargne salariale ou un Pere, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront disponibles ainsi que les cas de déblocage anticipé.

Exonération d'impôt sur le revenu de la PPV : calcul du seuil de 50 salariés

Les PPV versées du 1-1-2024 au 31-12-2026 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 3 Smic annuels (pour la durée du travail prévue au contrat de travail) sont exonérées des cotisations sociales salariales et patronales d'origine légale ou conventionnelle, de la participation patronale à l'effort de construction et des contributions patronales au financement de la formation et de l'alternance, de CSG-CRDS et du forfait social, ainsi que de l'impôt sur le revenu (Loi 2023-1107 art. 9, 5°).

Pour apprécier le seuil de 50 salariés, l'effectif doit être déterminé selon les modalités de calcul de l'effectif « sécurité sociale » de l'article L 130-1, I du CSS (Décret 2024-690 art. 1^{er}, II). Le décret ne visant pas le II de l'article L 130-1 du CSS, le gel du franchissement de seuil d'effectif pendant 5 ans n'est pas applicable. Ainsi, une entreprise ayant un effectif « sécurité sociale » de moins de 50 salariés en 2023 qui franchit le seuil de 50 salariés en 2024 ne bénéficie pas du régime temporaire d'exonération sociale et fiscale pour les PPV versées en 2025.

Des avances sur intéressement et participation

L'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement aux salariés, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation (RSP). Ces avances sont versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre. L'accord d'intéressement ou de participation doit fixer les modalités d'information de chaque salarié bénéficiaire (Loi 2023-1107 art. 12 ; C. trav. art. L 3348-1 ; voir la LMA n° 431 de décembre 2023, p. 10).

Rappel. Si les droits définitifs attribués au salarié au titre de l'intéressement ou de la participation sont inférieurs à la somme des avances reçues, les sommes trop perçues doivent être intégralement reversées à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire ne dépassant pas le 1/10^e du montant du salaire. Si le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut pas être débloqué et constitue un versement volontaire du bénéficiaire qui

n'ouvre pas droit aux exonérations fiscales et sociales applicables aux sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation (C. trav. art. L 3312-4, L 3315-1 à L 3315-3 et L 3325-1 à L 3325-4).

Information et accord préalable des salariés bénéficiaires. Depuis le 1-7-2024, lorsque l'accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur doit informer chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord (Décret 2024-644 du 29-6-2024 art. 4, IV, JO du 30 ; C. trav. art. D 3348-1). L'accord d'intéressement ou de participation doit préciser les modalités de recueil de l'accord du salarié et l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale ou son reversement intégral sous la forme d'une retenue sur salaire, en l'absence d'une telle affectation (Décret 2024-690 art. 5, 1° et 5° ; C. trav. art. R 3313-12 et R 3324-21-1).

En l'absence de stipulation sur le délai de réponse dans l'accord, le délai dont dispose le salarié pour donner son accord est de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la remise contre récépissé l'informant de la possibilité du versement d'une avance. À défaut d'accord express du salarié sur le principe du versement d'une avance au titre de la participation ou de l'intéressement, aucune avance ne lui est versée (Décret 2024-644 art. 4, IV ; C. trav. art. D 3348-1).

Remise aux bénéficiaires d'une fiche d'information.

La somme attribuée au salarié au titre d'une avance sur prime d'intéressement ou de participation doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie (Décret 2024-644 art. 4, IV ; C. trav. art. D 3348-2). Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche d'information peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (C. trav. art. D 3348-2 nouveau).

À noter. Les informations à mentionner dans cette fiche sont détaillées à l'article D 3348-2 du Code du travail.



Le relèvement des plafonds des abondements de l'employeur sur les plans d'épargne salariale et de retraite

Le plafond annuel des versements unilatéraux de l'employeur qui complètent les versements du salarié sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) était fixé à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass), sans pouvoir excéder le triple des versements du bénéficiaire (C. trav. art. L 3332-11 et R 3332-8). Ce plafond prenait en compte, le cas échéant, le montant du versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition par le salarié d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise du groupe, lui-même plafonné à 2 % du Pass par an (C. trav. art. L 3332-11, 1° et D 3332-8-1).

Relèvement du plafond total annuel des versements unilatéraux de l'employeur au PEE. Depuis le 7-7-2024, dans le cas où l'employeur procède à un versement unilatéral pour l'acquisition par le salarié d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe, le plafond total annuel des abondements de l'employeur est relevé de 8 % à 16 % du Pass. En l'absence de ce versement unilatéral de l'employeur, le plafond annuel reste fixé à 8 % du Pass (Décret 2024-690 art. 4 ; C. trav. art. R 3332-8).

Relèvement du plafond annuel du versement unilatéral de l'employeur sur le PEE en cas d'acquisition d'actions de l'entreprise. L'employeur peut, même en l'absence de versement du salarié, et si le règlement du PEE le prévoit, effectuer des versements unilatéraux sur ce plan, à condition qu'ils soient attribués de manière uniforme à l'ensemble des salariés et pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe. Le montant total de ce versement par bénéficiaire ne pouvait excéder 2 % du montant annuel du Pass (C. trav. art. L 3332-11, 1° et D 3332-8-1).

Depuis le 1-7-2024, le plafond annuel du versement unilatéral de l'employeur sur le PEE pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe est aligné sur la limite globale d'exonération de la prime de partage de la valeur (PPV) et fixé à 3 000 € ou 6 000 € selon les cas, par bénéficiaire et par année civile (Décret 2024-644 art. 4, III ; C. trav. art. D 3332-8-1).

Relèvement du plafond annuel des versements unilatéraux de l'employeur sur un Perco ou un Pereco. Le plafond annuel des versements unilatéraux de l'employeur sur un plan d'épargne retraite collectif (Perco) ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) était fixé à 16 % du Pass (C. trav. art. L 3334-6 et R 3334-2 pour le Perco ; C. mon. fin. art. L 224-20 et D 224-10 pour le Pereco). L'employeur

peut, même en l'absence de versement du salarié et si le règlement du plan le prévoit, effectuer un versement initial et des versements périodiques sur ces plans, à condition qu'ils soient attribués de façon uniforme à l'ensemble des salariés. Pour apprécier le plafond annuel des versements unilatéraux de l'employeur sont pris en compte les versements unilatéraux initiaux et périodiques de l'employeur, dont le montant total était jusqu'alors plafonné à 2 % du Pass (C. trav. art. L 3334-6 et D 3334-3-2 pour le Perco ; C. mon. fin. art. L 224-20 et D 224-10 pour le Pereco)

Depuis le 1-7-2024, le plafond des versements initiaux et périodiques sur les Perco et Pereco est aligné sur la limite globale d'exonération de la PPV (3 000 € ou 6 000 € par bénéficiaire et par année civile, selon les cas), dans les mêmes conditions que celles prévues pour le versement unilatéral au PEE (voir ci-dessus) (Décret 2024-644 art. 4, III et art. 5 ; C. trav. art. D 3334-3-2 et C. mon. fin. art. D 224-10).

La mise en place d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Créé par la loi 2023-1107 du 29-11-2023 sur le partage de la valeur, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), qui peut être mis en place à titre facultatif dans les entreprises et dans les groupes d'entreprises, permet aux employeurs de verser à leurs salariés une prime reflétant la valorisation de l'entreprise, lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur une période de 3 ans, tout en bénéficiant d'un régime social et fiscal de faveur. Le décret 2024-644 du 29-6-2024 a précisé les modalités de mise en œuvre du PPVE qui s'appliquent depuis le 1-7-2024 (Décret 2024-644 du 29-6-2024 art. 2, JO du 30 ; Loi 2023-1107 du 29-11-2023 art. 10).

Une mise en place pour 3 ans

Salariés bénéficiaires. Les salariés de l'entreprise ou du groupe ayant au moins 1 an d'ancienneté (à la date de début de la valorisation fixée par l'accord instituant le PPVE) bénéficient du PPVE, sauf si l'accord le mettant en place prévoit une ancienneté inférieure. Les salariés atteignant l'ancienneté nécessaire ou quittant l'entreprise définitivement au cours de la durée de 3 ans du PPVE ne bénéficient pas de la prime de PPVE.



Mise en place par accord. Le PPVE est mis en place par une convention ou un accord collectif de travail, par un accord entre l'employeur et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise, par un accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ou à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Une entreprise ne peut mettre en place qu'un seul PPVE sur une même période de 3 ans.

Contenu de l'accord collectif

L'accord instituant le PPVE doit définir notamment :

- le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise ;
- les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;
- la formule de valorisation retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- la date d'appréciation de la valeur de l'entreprise qui constitue le point de départ de la durée de 3 ans du PPVE et la date 3 ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation de la valeur de l'entreprise ;
- la ou les dates de versement de la prime.

Une prime de PPVE pour les salariés

Calcul de la prime. Dans le cadre du PPVE, les salariés bénéficient d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise lorsque la valeur de celle-ci a augmenté au cours des 3 années suivant la date de début de la période de 3 ans du plan. Un montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord. Pour chaque salarié, la prime résulte de l'application à ce montant de référence du taux de variation de la valeur de l'entreprise, lorsque ce taux est positif. Si ce taux est négatif ou nul, le salarié ne bénéficie d'aucune prime de partage de la valorisation.

Le montant de référence peut être modulé selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail prévue au contrat de travail en cas de temps partiel.

Le taux de variation de la valeur de l'entreprise correspond au taux de variation constaté entre :

- la valeur de l'entreprise déterminée à la date de début du PPVE fixée par l'accord ;
- et la valeur de l'entreprise à l'expiration du délai de 3 ans débutant le lendemain de cette date.

Montant maximal de la prime. Le montant maximal de la prime distribuée à un même salarié, au titre d'un même exercice, est égal à 75 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Les sommes

dues aux salariés au titre du PPVE sont arrêtées dans un délai de 7 mois suivant la date de fin du plan (à savoir le terme de la période de 3 ans). La prime peut être versée en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Régime social de la prime. Les primes de PPVE qui seront versées au cours des exercices des 2026, 2027 et 2028 seront exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, du forfait social, de la participation patronale à l'effort de construction et des contributions au titre de la formation professionnelle et de l'alternance. Elles seront soumises, lors de leur versement, à la CSG-CRDS à la charge du salarié, et à une contribution au taux de 20 % au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, à la charge de l'employeur.

Dépôt de l'accord de PPVE. Pour ouvrir droit à l'exonération sociale, l'accord de PPVE, ses avenants et annexes doivent être déposés, de façon dématérialisée, par l'employeur sur la plate-forme TéléAccords (<https://accords-depot.travail.gouv.fr>) dans les conditions de droit commun de dépôt des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement (Décret 2024-644 art. 2, I).

Contrôle par l'Urssaf

L'accord de PPVE est contrôlé par l'Urssaf, dans les conditions et selon les modalités prévues pour les accords et règlements d'épargne salariale, qui dispose d'un délai de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales ou réglementaires (Décret 2024-644 art. 2, II ; C. trav. art. D 3345-5). En l'absence d'observation par l'Urssaf à l'expiration de ce délai de 3 mois, les exonérations sociales liées au PPVE sont réputées acquises.

Décrets 2024-644 du 29-6-2024, JO du 30 et 2024-690 du 5-7-2024, JO du 6

