

PARTAGE DE LA VALEUR



Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023

Vendredi 7 juin 2024
Isabelle BROSSEAU et Florine CHARRIER



Face à l'augmentation générale du coût de la vie, le gouvernement a souhaité encourager les entreprises à verser à leurs salariés des primes sous diverses formes et à renforcer les dispositifs d'épargne.

La loi du 29 novembre 2023 permet d'améliorer l'accessibilité aux dispositifs d'épargne salariale et d'associer les salariés aux performances de leur entreprise.

Les dispositifs mis en place disposent de régimes sociaux et fiscaux favorables, que ce soit pour les salariés, comme pour l'employeur.





SOMMAIRE

Entreprises concernées

Prime de partage de la valeur

Participation & intéressement

Abondement de plan d'épargne

Plan de partage de la valorisation
de l'entreprise

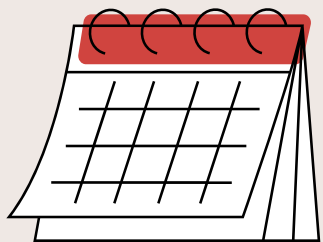
ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES



Les entreprises d'au moins 11 salariés qui :

- ont réalisé un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA** pendant **3 exercices consécutifs**
- et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation par la loi

sont dans l'obligation de mettre en place un dispositif de **partage de la valeur**



Entrée en vigueur : exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025 en prenant en compte les exercices 2022, 2023 et 2024.

ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES



Quels dispositifs ?

- ↪ Verser une prime de partage de la valeur
- ↪ Mettre en place un dispositif de participation
- ↪ Mettre en place un dispositif d'intéressement
- ↪ Abonder un plan d'épargne salariale

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



Versement



Possibilité de verser 2 primes par an

En une ou plusieurs fois, dans la limite
d'un versement par trimestre

Possible versement sur un plan
d'épargne (salariale ou retraite) avec
abondement possible de l'employeur

Montant

3 000 € par an par salarié

6 000 € par an par salarié

Entreprise mettant en œuvre ou ayant
conclu au titre du même exercice que
celui du versement de cette prime un
dispositif d'intéressement ou de
participation pour les entreprises de
moins de 50 salariés

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



Modalités de mise en place :

- Accord d'entreprise ou de groupe
 - Décision unilatérale de l'employeur (après consultation du CSE le cas échéant)
- ! La prime ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé par l'employeur, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par la loi, un accord, un contrat ou un usage.

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



Bénéficiaires :

- Titulaire d'un contrat de travail, y compris intérimaires et apprentis :
- à la date du versement
 - à la date de signature de l'acte
 - ou à la date de dépôt de l'acte

Critères de modulation :

- A remplir sur les 12 mois glissants précédant le versement :
- durée du travail
 - rémunération
 - temps de présence effective
- A remplir au moment du versement :
- ancienneté
 - classification

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



Régimes sociaux et fiscaux du 01/01/2024 au 31/12/2026 :

Rémunération < 3 SMIC

- Exonération de cotisations sociales et de CSG-CRDS
- Exonération d'impôt sur le revenu

Rémunération > 3 SMIC

- Exonération de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS)
- Assujettissement à l'impôt sur le revenu

Attention : sauf affectation à un plan d'épargne : exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000€



Prime incluse dans le revenu fiscal de référence

LA PARTICIPATION



Mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés via une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation

- ↪ Accord collectif de branche
- ↪ Accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales
- ↪ Accord au sein du CSE : employeurs et élus
- ↪ Accord ratifié aux 2/3 des salariés
- ↪ Décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations

LA PARTICIPATION



Formule légale : $[\frac{1}{2}(B - 5 \% C)] \times [S/V]$

- Bénéfice net
- Capitaux propres
- Masse salariale
- Valeur ajoutée



Formule dérogatoire possible

Répartition entre les salariés :

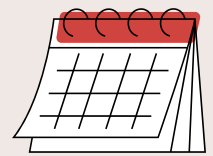
- Uniforme
- Proportionnelle aux salaires
- Proportionnelle au temps de présence
- Combinaison des 3 critères



Plafonnement :

- individuel : 75% PASS
- collectif : 3 x PASS

LA PARTICIPATION



Date de versement : au plus tard le **dernier jour du 5ème mois** qui suit la clôture de l'exercice, avec la possibilité de verser aux salariés qui le souhaitent des avances sur leurs primes de participation.

↳ Versement immédiat

↳ Blocage des sommes pendant 5 ans / placement sur un plan d'épargne

LA PARTICIPATION : LES + ET LES -



Pour le salarié

En cas de versement immédiat :
Assujettissement à l'impôt sur le revenu
et à CSG-CRDS

Pour l'entreprise

Exonération de cotisations sociales et
de forfait social (-50), déduction des
sommes du bénéfice imposable

L'INTERESSEMENT



Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats et aux performances de l'entreprise



Accord collectif de branche



Accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales



Accord au sein du CSE : employeurs et élus



Accord ratifié aux 2/3 des salariés



Décision unilatérale de l'employeur (si pas de CSE et pas d'accord de branche agréé)

L'INTERESSEMENT



Critères pris en compte :

- Chiffre d'affaires
- Résultat d'exploitation
- Délais de livraison
- Conduite d'un projet ...

Répartition entre les salariés :

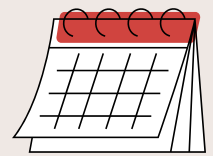
- Uniforme
- Proportionnelle aux salaires
- Proportionnelle au temps de présence
- Combinaison des 3 critères



Plafonnement :

- individuel : 75% PASS
- collectif : 20% masse salariale
3 x PASS

L'INTERESSEMENT



Date de versement : au plus tard le **dernier jour du 5ème mois** qui suit la clôture de l'exercice, avec la possibilité de verser aux salariés qui le souhaitent des avances trimestrielles.



Versement immédiat



Blocage des sommes pendant 5 ans / placement sur un plan d'épargne

L'INTERESSEMENT : LES + ET LES -



Pour le salarié

Soumis à CSG-CRDS

Assujettissement à l'impôt sur le revenu
sauf si affectation à un plan d'épargne

Pour l'entreprise

Exonération de cotisations sociales et
de forfait social (-250)

Déduction des sommes du bénéfice
imposable



Si le salarié souhaite obtenir le versement immédiat de la prime, il doit le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle il est informé du montant qui lui est attribué.

PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE



Système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises.

Plan d'épargne entreprise

- Système collectif d'épargne qui permet aux salariés (et aux dirigeants de petites entreprises) d'acheter des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Plan d'épargne pour la retraite collective

- Système d'épargne à long terme qui permet d'économiser pendant la période d'activité pour obtenir, avec l'aide de l'entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

Plan d'épargne inter-entreprise

- Système commun entre plusieurs entreprises, ou entre toute une branche d'activité nationale ou locale (bassin d'emploi ou profession au niveau local), ou en associant ces deux derniers critères.

ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR



VERSEMENT VOLONTAIRE DES SALAIRES

Sur le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne inter entreprise ou le plan d'épargne pour la retraite collective

Pour l'entreprise

Abondement jusqu'à 3 fois
le montant du versement du salarié

Maximum
3 709 € par personne pour 2024

Pour le salarié

Exonération d'impôt sur le revenu

Plafonnement 25% rémunération
annuelle si versement sur PEI

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



Dispositif **facultatif** : Prime versée aux salariés, en complément de la prime de partage de la valeur, dans le cas où la valeur de l'entreprise aurait augmentée au cours des trois années suivant la date fixée par un accord collectif

Durée

3 ans

Plafond

3/4 du PASS

Versement

En une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants

Condition

1 an d'ancienneté (l'accord peut définir une durée inférieure)

Calcul

Montant perçu par le salarié = montant de référence auquel on applique un taux de variation de l'entreprise et cela seulement quand celui-ci est positif. Le montant de référence pour chaque salarié est fixé dans l'accord.

Modulation

Rémunération
Classification
Durée du travail

Régime social et fiscal

Soumis à l'impôt sur le revenu (sous condition si affectation plan d'épargne)
Exonéré de cotisations sociales

SYNTHESE



Dispositifs facultatifs

Mettre en place la participation

Mettre en place l'intéressement

Verser une (ou deux) PPV

Conclure un Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Dispositifs obligatoires

Mettre en place un dispositif de partage de la valeur si le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1% du CA pendant 3 exercices consécutifs