



# ACTUALITÉ SOCIALE

## LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR



### L'ESSENTIEL :

- Les entreprises d'au moins 11 salariés devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- Les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de négocier sur la définition et le partage d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net.
- Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise: un nouveau dispositif qui permet de verser aux salariés une prime en fonction de l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur une période de 3 années.

## 1.

UNE OBLIGATION  
DANS LES TPE-PME  
(+11 SALARIES)

## 2.

CAS D'AUGMENTATION  
EXCEPTIONNELLE DU  
BENEFICE (+50 SALARIES)

## 3.

UN PLAN DE PARTAGE  
DE LA VALORISATION DE  
L'ENTREPRISE FACULTATIF



# LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR : UNE OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES TPE - PME

La loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise met à la charge des petites et moyennes entreprises, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, une nouvelle obligation de partage de valeur qui concerne les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Désormais, la loi impose aux entreprises de **11 à 49 salariés** réalisant un bénéfice régulier de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

---

## Quelles sont les entreprises concernées ?

Sont concernées les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés **ayant réalisé pendant 3 exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires.**

Les entreprises remplissant ces conditions doivent au titre de l'exercice suivant mettre en place et appliquer :

- Soit un **régime de participation**, par adhésion à un accord de participation de branche agréé, par application d'un régime de participation volontaire ou par application du régime de participation dérogatoire moins favorable.
- Soit un **régime d'intéressement** par accord ou par décision unilatérale dans les conditions de droit commun (article L. 3312-5 du Code du travail) ou par adhésion à un accord de branche agréé.
- Soit un **abondement à un plan d'épargne salariale** (PEE, Perco, ou Pereco d'entreprise ou interentreprises)
- La **prime de partage de la valeur** (PPV). Elle s'inspire de l'ancien dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, qu'elle pérennise.

## Des entreprises dispensées de l'obligation

Les entreprises appliquant déjà un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, PPV) au titre de l'exercice considéré seront réputées satisfaire à cette obligation.

Par ailleurs, ne sont pas soumises à ce dispositif :

- Les **entrepreneurs individuels**
- Les **sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO)** qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0%.

## Quelle est la date d'entrée en vigueur ?

La nouvelle obligation de partage de la valeur s'appliquera aux exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, soit à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Pour une application au titre de 2025, les 3 exercices précédents (2022, 2023 et 2024) sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal (ou du résultat excédentaire).

## Comment mettre en place un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises d'au moins 11 salariés ?

### La mise en place d'un régime d'intéressement

L'intéressement peut être mis en place par accord, par décision unilatérale de l'employeur, ou par adhésion à un accord de branche agréé.

#### Mise en place par accord collectif

L'accord d'intéressement doit être mis en place pour une durée de 1 à 5 ans par :

- Convention ou accord collectif de travail (avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

- Par accord conclu au sein du CSE, via un vote positif des membres présents lors de la réunion du comité ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

#### Mise en place par décision unilatérale

Par dérogation, une entreprise de moins de 50 salariés, non couverte par un accord d'intéressement de branche agréé peut mettre en place par décision unilatérale un régime

d'intéressement pour une durée comprise de 1 et 5 ans, dans deux cas :

- Soit l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de CSE, auquel cas elle doit informer le personnel par tout moyen du régime mis en place ;
- Soit elle a mené une négociation avec un délégué syndical ou le CSE mais n'a pas abouti à un accord, auquel cas elle doit rédiger un procès-verbal de désaccord, et consulter le CSE, au moins 15 jours avant le dépôt de la décision auprès de l'administration (via Télé accords).

### **Mise en place par adhésion à un accord de branche agréé**

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ce régime au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, si l'accord de branche prévoit cette possibilité, et propose sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur des stipulations spécifiques pour ces entreprises.

### **La participation des salariés aux résultats de l'entreprise**

La participation peut être mise en place par application d'un régime de participation volontaire, ou le cas échéant par application à un accord de branche agréé, ou par application d'un régime de participation dérogatoire à la formule légale.

### **L'application volontaire**

Les entreprises non assujetties à la participation (comptant moins de 50 salariés et non incluse dans une unité économique et sociale) peuvent désormais s'y soumettre volontairement.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de conclure un accord d'entreprise. Il peut aussi appliquer volontairement un régime de participation mis en place par un accord de branche agréé.

En cas d'échec des négociations, l'employeur peut appliquer un régime de participation de manière unilatérale, conformément aux dispositions applicables aux entreprises assujetties (au moins 50 salariés). Le CSE doit être consulté sur le projet au moins 15 jours avant le dépôt de la décision unilatérale sur la plateforme Télé accords.

### **L'application dérogatoire**

A titre expérimental, les entreprises non assujetties à la participation (celles ayant moins de 50 salariés), ont désormais la possibilité de déroger à la formule légale de participation. Elles peuvent mettre en place un régime de participation en comportant une formule de participation pouvant aboutir à un résultat inférieur à celui de la formule légale.

Jusqu'à l'intervention de la loi, il n'était possible de déroger à la formule légale de participation que dans un sens plus favorable aux salariés (article L. 3324-2 du Code du travail).

Pour mettre en place un tel régime, les entreprises peuvent **s'appuyer sur celui négocié par la branche**, ou le mettre en place **via leur propre accord collectif**.

## La mise en place d'une prime de partage de la valeur

La prime de partage de la valeur est instaurée par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ou par décision unilatérale de l'employeur.

A noter qu'il n'existe aucune hiérarchie entre ces deux modes de mise en place de cette prime.

Mise en place par accord collectif	Mise en place par décision unilatérale
<p>L'accord collectif doit être mis en place par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Convention ou accord collectif de travail (avec un ou plusieurs délégués syndicaux)</li><li>• Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise</li><li>• Par accord conclu au sein du CSE, via un vote positif des membres présents lors de la réunion du comité</li><li>• à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.</li></ul>	<p>Au préalable, l'employeur est tenu de consulter le CSE.</p>

L'accord ou la décision unilatérale doit mentionner le montant de la prime de partage de la valeur, ainsi que, le cas échéant, le niveau maximal des rémunérations des salariés éligibles et les conditions de modulations du montant de la prime selon les bénéficiaires.

La prime de partage de la valeur est prévue pour :

- les salariés en contrat de travail (y compris les apprentis et les contrats de professionnalisation) à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place ladite prime ;
- tous les salariés concernés sans condition de rémunération, ou, le cas échéant, seulement ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par accord ou décision unilatérale ;
- les intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses salariés.



## CAS D'AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BÉNÉFICE (ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS)

La loi sur le partage de la valeur crée une **obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice** pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Désormais, elles doivent entamer des négociations pour définir les modalités de versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ou de mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Elles sont tenues de négocier sur la définition et le partage d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net.

---

### Quelles sont les entreprises concernées ?

#### Sont concernées les entreprises :

- tenues de mettre en place un régime de participation, c'est-à-dire celles qui emploient au moins **50 salariés**, ou appartiennent à une **unité économique et sociale (UES)** employant au moins **50 salariés** ;
- et qui disposent d'au moins un **délégué syndical**.

#### Ne sont pas concernées les entreprises pour lesquelles :

- un dispositif de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale a été mis en place ;
- un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels a été mis en place.

## Quand les entreprises sont-elles tenues de négocier ?

Cette obligation s'impose au moment de la négociation d'un dispositif d'intéressement ou de participation.

Les entreprises dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable au 29 novembre 2023 sont tenues d'ouvrir, avant le 30 juin 2024, une nouvelle négociation sur la définition de la notion d'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

## Les points de négociation

Lorsque ces entreprises ouvrent une négociation pour mettre en place la participation ou l'intéressement, cette négociation doit obligatoirement porter sur deux points :

- La **définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice** : elle devra prendre en compte des critères comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ;
- Les **modalités d'un partage de la valeur** avec les salariés, lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient.

## Modalités du partage supplémentaire du bénéfice

Les négociateurs devront également définir au choix les modalités de partage de la valeur. Le partage de la valeur pourra se traduire :

- Soit par le **versement d'un supplément de participation ou d'intéressement**, dans des modalités définies par accord (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires) ;
- Soit par **l'ouverture de nouvelles négociations** dont l'objet est de mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur (intéressement lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise, supplément d'intéressement ou de participation lorsque l'accord initial n'en prévoit pas, abondement à un plan d'épargne salariale, PPV).



# UN PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE FACULTATIF

La loi de « partage de la valeur » met en place un nouveau dispositif de partage de la valeur. L'objectif est de fidéliser les salariés et de les intéresser financièrement à la croissance de valeur de l'entreprise.

Il est ainsi créé un nouveau dispositif : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), qui est un **dispositif collectif facultatif** permettant de verser aux salariés une prime de partage de la valorisation de l'entreprise, dans un cadre social et fiscal incitatif, **lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur une période de 3 années**, selon les modalités de calcul fixées dans la loi.

## Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'intéressement, quelle que soit leur taille, pourront instituer le plan de partage de la valorisation de l'entreprise, par **accord collectif**, pour une durée de 3 ans. (A noter qu'une décision unilatérale de l'employeur ne sera pas possible).

Le dispositif est ainsi ouvert à tous les employeurs de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

A noter que les entreprises ne pourront mettre en place qu'un **seul plan** sur une même période de 3 ans.

## Quels sont les salariés bénéficiaires ?

Tous les salariés, ayant **au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise pourront bénéficier du plan de partage. L'accord mettant en place ce dispositif pourra fixer une condition d'ancienneté inférieure.

L'ancienneté s'appréciera, à partir de la première date fixée par l'accord pour déterminer la valorisation de l'entreprise, à savoir la date fixant le début du délai de 3 ans.

La loi exclut du plan les salariés qui atteindront la condition d'ancienneté au cours de la durée de 3 ans du plan et ceux quittant définitivement l'entreprise pendant cette même période de 3 ans.



## Comment mettre en place le dispositif PPVE ?

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par accord collectif aux périmètres de l'entreprise ou du groupe, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise, ou s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

L'accord peut prendre une des formes suivantes :

- Convention ou accord collectif de travail
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- Accord conclu au sein du comité social et économique (CSE)
- Projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par le personnel à la majorité des 2/3.

L'accord est établi sur **rapport spécial du commissaire aux comptes** de l'entreprise, ou à défaut d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

## Contenu de l'accord collectif

La loi prévoit le contenu minimal à mentionner dans l'accord :

- La date de valorisation : pour le début et la fin du plan
- Montant de référence pour les salariés, et le cas échéant, les éventuelles conditions de modulation entre les salariés
- La ou les dates de versement de la prime
- La durée du plan : 3 ans
- Possibilité de prolongation
- la formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées.

L'accord de PPVE doit être déposé par l'employeur auprès de l'administration afin de pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

## Calcul de la variation de valeur

Le taux de variation de la valeur de l'entreprise correspond à l'évolution constatée de cette valeur entre les dates de début et de fin du plan fixées par l'accord.

## Calcul et versement de la prime

La prime individuelle se calcule en appliquant le taux de variation (lorsqu'il est positif) au montant de référence fixé pour chaque salarié. Lorsque ce taux de variation de la valeur sur 3 ans est nul, voir négatif, la prime ne sera donc pas versée.

Ce montant de référence sera modulé en fonction :

- De la rémunération
- Du niveau de classification
- De la durée du travail prévue au contrat de travail en cas de temps partiel.

Ce nouveau dispositif permet d'intéresser les salariés à la valorisation de la valeur de l'entreprise, tout en les fidélisant étant donné que la durée du plan de partage est de 3 ans.

## Régime social et fiscal des primes versées

Les primes versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 dans les conditions prévues seront exonérées de toutes les cotisations sociales. Toutefois, la CSG et la CRDS seront dues à hauteur de 9.20% + 0.50%.

L'employeur sera également redevable d'une contribution patronale spécifique de 20% à verser aux URSSAF au profit de la CNAV.

Le salarié peut bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5% des

$\frac{3}{4}$  du montant annuel du plafond de la sécurité sociale par an et par bénéficiaire, lorsque ce dernier décide de placer tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise (PEE), ou sur un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO).

A noter que les sommes attribuées aux salariés en application d'un PPVE ne peuvent pas se substituer à un élément de rémunération, aux autres dispositifs d'épargne salariale ou de partage de la valeur.



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL  
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

[www.hoche.com](http://www.hoche.com)