



FAQ

PARTAGE DE LA VALEUR

Loi N°2023-1107 du 29 novembre 2023

15 janvier 2024.

Ce document constitue une présentation conçue et réalisée par Natixis Interépargne à partir de sources qu'elle estime fiables. Ce document sera mis à jour dès la parution des décrets.



Obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur

Quelles sont les entreprises concernées par cette nouvelle obligation ?

Toutes les entreprises de 11 à 49 salariés :

- avec un bénéfice net fiscal, réalisé pendant 3 exercices consécutifs, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires
- ou pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire, si le résultat est excédentaire et est au moins égal à 1 % des recettes.

Certaines exclusions sont prévues pour :

- Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif de partage de la valeur (par exemple : abondement d'un plan d'épargne salariale, accord d'intéressement, accord de participation, prime de partage de la valeur) qui s'applique au titre de l'exercice considéré,
- Les entreprises individuelles et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé.

Quels sont les premiers exercices à considérer pour confirmer l'obligation de mettre en place un de ces dispositifs au 1^{er} janvier 2025 ?

Les exercices 2022, 2023 et 2024 seront examinés pour déclencher une obligation de partage de la valeur au cours de l'exercice 2025.

Quel est le bénéfice net fiscal à prendre en compte ?

Le bénéfice net fiscal à prendre en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation.

Il devient obligatoire de mettre en place un dispositif de partage de la valeur si le bénéfice net fiscal de l'entreprise réalisé pendant 3 exercices consécutifs est au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires, ou pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire, si le résultat est excédentaire et est au moins égal à 1 % des recettes.

Cette obligation s'applique-t-elle aux entreprises qui viennent de passer le seuil de 50 salariés mais n'ont pas encore l'obligation de mettre en place un accord de participation (période de « gel » de 5 ans) ?

Oui, cette mesure sera également applicable aux entreprises qui ont atteint et/ou même dépassé le seuil de 50 salariés mais qui sont dans la période dite de « gel » de 5 ans. Durant cette période elles ont plus de 50 salariés, mais ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation car l'obligation ne s'applique à elles qu'à compter du 1^{er} exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives.

Exemple

Une entreprise, sur la base de la moyenne de ses effectifs mensuels 2022 est considérée, pour la participation, comme ayant atteint le seuil de 50 salariés en 2023. Sa période de « gel » est donc de 2023 à 2027 (donc mise en place de la participation sur les résultats de l'exercice 2028 pour une première répartition en 2029).

Or, pour les années 2024/2025/2026/2027, au regard de l'article 3 de la loi partage de la valeur, cette entreprise :

- a plus de 11 salariés,
- n'est pas encore tenue de mettre en place la participation du fait de la période dite de « gel ».

Si elle répond, de surcroît, à la condition de réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, elle entrera dans le champ d'application de l'article 3 et devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans l'attente de la fin de la période de « gel », avant mise en place de la participation à partir de 2028.



La prime de partage de la valeur

Quelles sont les modalités de mise en place de la prime de partage de la valeur ?

La prime de partage de la valeur peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'entreprise (conclu selon les modalités habituelles de conclusion des accords d'intéressement). Si la prime est instituée par accord, celui-ci doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Qui peut bénéficier de la prime de partage de la valeur ?

Les titulaires d'un contrat de travail, y compris intérimaires, apprentis, contrat de professionnalisation et mandataires sociaux dotés d'un contrat de travail à la date du versement. Les stagiaires ne peuvent pas en bénéficier. La prime peut être plafonnée en dessous d'un certain niveau de rémunération.

Le choix pour un salarié de verser sa prime de partage de la valeur dans un dispositif d'épargne salariale s'impose-t-il à l'entreprise ?

Les modalités de versement doivent être précisées par décret. Aucune prime de partage de la valeur ne peut être versée dans le PEE/PER avant publication de ce décret.

Quel est le régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur pour le bénéficiaire ?

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés	Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés
Exonération de cotisations sociales et de CSG/CRDS	Exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS)
Maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026	Assujettie à l'impôt sur le revenu, sauf placement dans un PES ou un PER
Les primes sont incluses dans le montant du revenu fiscal de référence	

Quel est le régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur pour l'entreprise ?

Prime de partage de la valeur versée après le 1 ^{er} janvier 2024	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise 50 à 249 salariés	Entreprise de plus de 250 salariés
Cotisations sociales patronales	NON		
Forfait social*	NON		Oui, au taux de 16 % ou 20 %

*La prime de partage de la valeur est assimilée au même régime que l'intéressement. Le forfait social est à 16 % pour les PERCO et PER d'Entreprise prévoyant une gestion pilotée par défaut investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

Pour aller plus loin, retrouvez [ICI](#) le lien de la FAQ publiée le 22 décembre 2023 au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale.

Possibilité de mettre en place un accord de participation volontaire avec une formule dérogatoire à la formule légale

Comment peut être conclu un accord de participation moins favorable ?

Soit par adhésion à un accord de participation conclu au niveau de la branche (négociation ou décision unilatérale), soit dans les conditions de l'article 3322-6 du code du travail mais dans cette hypothèse, la décision unilatérale de l'employeur n'est pas possible.

L'entreprise qui a déjà un accord de participation peut-elle le dénoncer pour mettre en place un accord moins favorable ?

Les entreprises peuvent dénoncer leur accord. Toutefois, elles doivent dans ce cas négocier un nouvel accord, elles ne peuvent pas dénoncer pour adhérer unilatéralement à l'accord de branche.

Obligation de négocier sur la prise en compte d'un bénéfice exceptionnel

Toutes les entreprises sont-elles concernées par cette obligation ?

Non. Les entreprises qui ont déjà précisé cette clause spécifique sur le bénéfice exceptionnel dans leur accord de participation ou d'intéressement et/ou celles qui ont déjà une formule dérogatoire plus favorable que la formule légale dans leur accord de participation ne sont pas concernées.

À quelle notion de « bénéfice » cette disposition fait référence ?

Au « bénéfice net fiscal » défini à l'article L 3324-1 du Code du Travail. Il s'agit de la même définition que le bénéfice net fiscal pris en compte pour le calcul de la participation.

Quel est le délai pour définir l'augmentation exceptionnelle du bénéfice pour une entreprise ?

Les négociations sur la définition du bénéfice exceptionnel et ses modalités de partage doivent s'intégrer aux négociations sur la mise en place de l'accord de participation ou de l'accord d'intéressement et ce avant le 30 juin 2024. La loi n'impose pas de faire aboutir ces négociations

Création d'un dispositif : le plan de partage de la valorisation (PPVE)

Quels sont les produits pouvant recevoir le versement de la prime de PPVE ?

PEE, PEI, PERCO, PERCOL, PERO. Un décret doit fixer les modalités de versement de la PPVE.

Quel est le régime fiscal de la prime de PPVE ?

En cas d'affectation totale ou partielle de la prime à un plan d'épargne salariale ou à un PER d'entreprise, les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % de la somme maximale prévue par la loi, soit 3,75 % du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (PASS).

En cas de versement immédiat au salarié, la prime de PPVE est soumise à l'impôt sur le revenu.

Quel est le régime social de prime de PPVE ?

Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 relèvent du régime social suivant, qu'elles soient versées directement au salarié ou placées sur un plan d'épargne :

- Elles sont exonérées de toutes les cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, de forfait social, de la participation-construction et des contributions au titre de la formation professionnelle.
- Elles sont soumises, à l'occasion de leur versement, à une contribution au profit de la CNAV, établie, recouvrée et contrôlée dans les conditions et selon les modalités applicables à la contribution sur les Attributions Gratuites d'Actions (AGA) et les stock-options prévues à l'article L 137-13 du CSS. Son taux est celui applicable aux AGA (20 % actuellement).

Le versement de la prime de PPVE peut-il être abondé ?

Non, la loi ne l'a pas prévu.



Siège social :
59, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 19 43 00
www.interepargne.natixis.com



© Crédits photos : 10'000 Hours - JLco - Julia Amaral - Thomas Barwick / Getty Images.
Natixis Interépargne : Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 8 890 784 Euros, immatriculée au RCS Paris sous le numéro B 692 012 669. Activité annexe : intermédiation et courtage d'assurance • Inscription ORIAS n° 10058367.

