



**PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités

Unité départementale de Paris

GUIDE DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS LES TPE / PME



OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL (ODDS) DE PARIS

Les dispositifs du partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, un outil essentiel à la main des représentants du personnel et des employeurs de TPE/PME

Le partage de la valeur au sein des entreprises doit permettre d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Il a pour objectif de redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise à leur profit.

Distincts du salaire, auquel ils ne peuvent se substituer, les dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur constituent des éléments de motivation et font partie à ce titre de la politique de rémunération de l'entreprise. Dès lors qu'ils sont mis en œuvre dans les conditions prévues par la loi, ces dispositifs offrent des avantages sociaux et fiscaux à l'entreprise comme aux salariés.

Dans ce cadre, il existe des dispositifs, facultatifs et obligatoires, comme **l'intéressement et la participation** ainsi que des dispositifs qui servent de support lorsque le salarié souhaite se constituer une épargne (**les plans d'épargne salariale**). **Une prime de partage de la valeur** peut également être versée aux salariés depuis 2019.

À ces dispositifs sont venus également s'ajouter ceux modifiés ou créés par la loi N°2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur.



Tous ces dispositifs sont à la portée des grandes structures mais également accessibles aux TPE/PME

L'INTÉRESSEMENT, UN DISPOSITIF FACULTATIF

L'intéressement est un dispositif facultatif qui peut être mis en place dans toute entreprise pour une durée comprise entre un an et 5 ans, quel que soit son effectif (au moins un salarié). Il permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise. Pour les entreprises il constitue un élément de motivation des salariés en les associant à la croissance économique de l'entreprise.

L'intéressement est en principe mis en place par accord conclu selon l'une des modalités fixées à l'article L3312-5 du code du travail.



Dans les entreprises de moins de 50 salariés les employeurs ont la possibilité de mettre en place unilatéralement un régime d'intéressement sous certaines conditions :

- ➔ **Entreprises non couvertes par un accord de branche agréé au moyen d'une décision unilatérale :**
 - Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et de comité social et économique (CSE),
 - En cas d'échec des négociations.

- ➔ **Entreprises couvertes par un accord de branche agréé au moyen d'un document unilatéral d'adhésion :**
 - 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.

Cette décision unilatérale ou ce document unilatéral d'adhésion doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme « TéléAccords ».

Rédaction d'un accord d'intéressement par voie dématérialisée et sécurisation des exonérations

Depuis le 1er janvier 2023, possibilité pour toutes les entreprises quel que soit leur taille de mettre en place un accord d'intéressement (ou une décision unilatérale) entièrement et exclusivement rédigé sur le site « **Mon intéressement pas à pas** » en suivant la procédure prévue par ce service (rubrique « **rédiger un accord pré-validé** » ou « **rédiger une décision unilatérale pré-validée** »).

➔ <https://www.mon-interessement.urssaf.fr>

Cette nouvelle modalité permet aux entreprises de générer un accord (ou DU) pour lequel les exonérations seront sécurisées dès le dépôt de l'accord sur la plateforme TéléAccords sous réserve :

1. d' avoir été entièrement et exclusivement rédigé sur le site « Mon intéressement pas à pas » en suivant la procédure de rédaction pré-validée,
2. de comporter le QR code d'identification délivré à l'issue de la procédure lors du téléchargement du document,
3. de n'avoir subi aucune modification à la suite du téléchargement (hormis l'apposition de la date et des signatures)

Le texte imprimé, daté et signé, doit être déposé sur la plateforme TéléAccords avec les pièces justificatives.

LA PARTICIPATION, UN DISPOSITIF OBLIGATOIRE DÈS 50 SALARIÉS

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à réaliser dans l'entreprise. Depuis le 1er janvier 2020 elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le seuil d'effectif a été atteint au cours de cinq années civiles consécutives.

La participation se met en place par accord. Le formule de calcul est légale. Une formule de calcul dérogatoire est possible à condition que les salariés bénéficient d'avantages au moins équivalents à ceux résultants de la formule légale.

Les entreprises dont l'effectif n'a pas atteint le seuil de 50 salariés peuvent appliquer volontairement le régime de participation par accord dans les conditions mentionnées ci-dessus.



Pour les entreprises de moins de 50 salariés la participation peut être mise en place unilatéralement :

- ➔ Au moyen d'une décision unilatérale en cas d'échec des négociations de l'accord de participation volontaire
- ➔ Au moyen d'un document unilatéral d'adhésion si l'entreprise est couverte par un accord de branche agréé qui prévoit cette possibilité et propose sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises
- ➔ Par adhésion unilatérale à un plan d'épargne interentreprises (PEI) incluant un accord de participation à destination des entreprises non tenues de mettre en place un régime de participation

Cette décision unilatérale ou ce document unilatéral d'adhésion doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme « TéléAccords ».



Une aide à la négociation est proposée sur le **site** du Ministère du Travail avec un imprimé type comportant les clauses impératives d'un accord de participation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/la-participation>

Une facilitation du recours à la participation volontaire

À titre expérimental et pendant une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi du 29 novembre 2023 (soit à compter du 1er décembre 2023) les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de déroger à la formule légale dans un sens moins favorable pour les salariés :

- soit en appliquant un dispositif conclu au niveau de la branche via un accord collectif ou une décision unilatérale dès lors que cet accord de branche a été agréé. Une négociation doit être ouverte dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024. A défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de 15 jours à compter de la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.
- soit en concluant un accord de participation dans les conditions de droit commun.

En cas d'échec des négociations l'employeur ne pourra pas mettre en place un régime dérogatoire dans un sens moins favorable aux salariés par décision unilatérale.

LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE, DES DISPOSITIFS FACULTATIFS MAIS POUVANT ÊTRE OBLIGATOIRES

Les plans d'épargne salariale sont un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Ils peuvent être alimentés par l'épargne personnelle du salarié, par l'intéressement et la participation.

Aide obligatoire de l'entreprise

Les plans d'épargne salariale doivent obligatoirement comporter une aide apportée aux bénéficiaires qui doit consister au minimum en la prise en charge, par l'entreprise, des prestations de tenue de compte-conservation. Peut s'y ajouter un abondement de l'entreprise (versement complémentaire de l'employeur).

Le règlement du plan d'épargne précise la nature et les modalités de cette aide.

La négociation d'un plan d'épargne salariale doit être examinée lors de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation.

Plan d'épargne entreprise

- ➔ Dispositif facultatif mais obligatoire en cas d'existence d'un accord de participation.
- ➔ Mis en place par accord quelle que soit la taille de l'entreprise ou par décision unilatérale sous certaines conditions.
- ➔ Les sommes sont bloquées pendant 5 ans.



Intérêt pour les entreprises de coupler la mise en place de l'intéressement avec la mise en place d'un plan d'épargne entreprise : les sommes versées par le bénéficiaire sur le PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Plan d'épargne pour la retraite collectif ou nouveau Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

- ➔ Dispositif facultatif
- ➔ Mis en place par accord quelle que soit la taille de l'entreprise ou par décision unilatérale sous certaines conditions.
- ➔ Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite

Plan d'épargne interentreprises ou Plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises

- ➔ Dispositif facultatif mis en place soit au niveau de la branche soit entre plusieurs entreprises individuellement
- ➔ Mis en place par accord ou par décision unilatérale sous certaines conditions à compter du 9 décembre 2020

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE, UN DISPOSITIF FACULTATIF

Les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés au titre d'une même année civile une prime dite « prime de partage de la valeur » (PPV) exonérée de cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire. Cette exonération s'applique dans la limite de 3000 euros par bénéficiaire et par année civile, ou de 6000 euros lorsque certaines conditions, liées à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation sont réunies.

Des mesures en faveur de la prime de partage de la valeur

À compter de l'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023 précitée (soit à compter du 1er décembre 2023) :

- Possibilité pour l'employeur d'octroyer **au titre d'une même année civile deux PPV** dans la limite du plafond légal et d'un versement par trimestre. Auparavant si le versement de la PPV pouvait être effectué en plusieurs fois, la décision de verser la prime et son montant était unique.
- Possibilité lorsque le bénéficiaire a adhéré à un plan d'épargne salariale de placer la PPV dans ce plan. Dans des conditions qui seront précisées par décret les primes versées sur ce plan **seront exonérées d'impôt sur le revenu**.
- Reconduction pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2024 **dans les entreprises de moins de 50 salariés du régime social et fiscal temporaire** prévu pour les primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois SMIC au cours des 12 mois précédant le versement.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'épargne salariale peut également avoir pour objectif de développer l'actionnariat salarié. Plusieurs dispositifs (ex. cessions d'actions au profit des salariés dans le cadre d'un PEE) permettent ainsi aux salariés de devenir actionnaires de leur entreprise en bénéficiant d'une aide de celle-ci.

Plus de précisions dans le « Guide de l'épargne salariale » et, s'agissant des mesures de la loi du 22 mai 2019 (dite « loi Pacte ») visant à encourager l'actionnariat salarié, dans l'instruction ministérielle du 19 décembre 2019, notamment ses points 44 à 49.

Des mesures en faveur de l'actionnariat salarié

La loi du 29 novembre 2023 prend des mesures visant à développer l'actionnariat salarié :

- **le plafond global d'attribution d'actions gratuites est réhaussé** : passe de 10% à 15% du capital social pour les grandes entreprises et de 15 % à 20% du capital social pour les PME, et de 30% à 40% du capital social lorsque le plan d'actions gratuites bénéficie à l'ensemble des salariés.
- **les actions détenues depuis plus de sept ans sont exclues du calcul du pourcentage maximal du capital social**.

UNE NOUVELLE IMPULSION AU PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

À titre expérimental et pendant une durée de 5 ans, la loi du 29 novembre 2023 crée une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation **qui réalisent durant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal d'au moins égal à 1% du chiffre d'affaires.**

- ➔ L'obligation consiste à mettre en place au moins un des dispositifs de partage de la valeur suivants :
 - Soit un régime de participation ou d'intéressement ;
 - Soit un abondement à un plan d'épargne salariale ;
 - Soit une prime de partage de la valeur.
- ➔ **L'obligation de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.** Sont pris en compte les 3 exercices précédents pour l'appréciation du respect de la condition relative au bénéfice net fiscal.

Ne sont pas soumises à cette obligation les entreprises mettant en œuvre l'un des dispositifs de partage de la valeur au titre de l'exercice considéré.

UNE OBLIGATION DE NÉGOCIER EN CAS D'AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU BÉNÉFICE NET FISCAL DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Il ne s'agit pas d'une nouvelle obligation de partage de la valeur, mais d'une simple obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice.

➔ Quelles entreprises sont concernées ?

Celles remplissant les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation ;
- Pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- Ayant ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation.

➔ Quand négocier ?

- Lors des négociations entre les entreprises et les syndicats sur la mise en place de l'intéressement ou de la participation

➔ Sur quoi négocier ?

→ **Sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice au sens de la participation.**

La définition retenue par les partenaires sociaux devra prendre en compte les critères tels que 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.

→ **Sur les modalités de partage de la valeur qui pourront être mis en œuvre :**

- Soit par le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement
- Soit sur l'ouverture d'une nouvelle négociation sur un dispositif de partage de la valeur

➔ Dans quels cas les entreprises ne seront pas soumises à l'obligation de négocier ?

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

Les entreprises ayant déjà un accord d'intéressement ou de participation applicable au moment de l'entrée en vigueur de la loi devront engager une négociation sur ce thème avant le 30 juin 2024.

CRÉATION DU PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION D'ENTREPRISE (PPVE)

Ce nouveau dispositif facultatif de partage de la valeur dans l'entreprise mis en place par accord pour une durée de 3 ans, permet aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) dans le cas où la valeur de l'entreprise aura augmenté lors des 3 années à l'issue du plan.

Cette prime sera exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale si elle est placée et bloquée sur un plan d'épargne. Sa durée vise également à fidéliser les salariés dans l'entreprise au moins 3 ans. *Un décret doit préciser les modalités d'application de ce dispositif.*

➔ Pour quelles entreprises et quels salariés ?

- Les entreprises et groupes de toute taille
- Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté. Une ancienneté inférieure pouvant être prévue dans l'accord.

➔ Une prime de quel montant, quelle date de versement ?

- Un montant de référence est fixé pour chaque salarié qui peut varier en fonction de la rémunération, du niveau de classification, ou de la durée du travail.
- Le montant de la prime résulte de l'application à ce montant de référence du taux de variation de valeur de l'entreprise lorsqu'il est positif. Ce taux de variation correspond au taux de variation constaté entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord et la valeur de l'entreprise à l'expiration d'un délai de trois ans débutant le lendemain de cette date.
- La prime est versée dans un délai de 19 mois à l'expiration du cycle de trois ans en une ou plusieurs fois.

LES AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'épargne salariale (Intéressement, Participation, PEE, PEI, PERCO, PERECO, PERECOI) dès lors qu'ils sont mis en œuvre dans les conditions prévues par la loi, offrent des avantages sociaux et fiscaux à l'entreprise comme aux salariés.

Le régime social et fiscal pour les entreprises

Régime social

- Exonération des cotisations sociales.
- **Forfait social** fixé à 20% qui peut être sous certaines conditions supprimé ou réduit :

Sommes exonérées du forfait social en raison de l'effectif de l'entreprise :

- ➔ Les primes de participation et les abondements de l'employeur à un plan d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- ➔ Les primes d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Forfait social réduit :

- ➔ Taux réduit à 10% sur les fonds d'actionnariat salarié dans les entreprises employant au moins 50 salariés.
- ➔ Taux réduit à 16% pour certains versements alimentant un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Régime fiscal

- Déduction du bénéfice imposable
- Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)

Le régime social et fiscal pour les salariés

Régime social

- Exonération des cotisations sociales pour l'intéressement et la participation.
- Exonération des cotisations sociales sur l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite dans la limite des plafonds légaux.
- Assujettissement à la CSG et CRDS.

Régime fiscal

- Primes d'intéressement ou de participation non imposables si affectées dans un plan d'épargne salariale dans la limite des plafonds légaux.
- Abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite non imposable dans la limite des plafonds légaux.

LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations distincts :

Régime social

→ exonération de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire dans la limite globale de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile, ou de 6 000 euros lorsque certaines conditions, liées à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation, sont réunies.

Ce régime est définitif à compter du 1er janvier 2024 pour les entreprises d'au moins 50 salariés sans prise en compte du niveau de rémunération.

Régime fiscal

→ exonération de cotisations sociales et contributions dans la limite de ces plafonds (3000 ou 6000 euros), **ainsi que de l'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS et du forfait social lorsque la prime est versée** entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, **à des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant ce versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic** correspondant à la durée de travail prévue au contrat.

Ce régime social et fiscal de faveur est prorogé, pour les primes versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 aux salariés remplissant la condition ci-dessus, pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Dans des conditions qui seront précisées par décret la prime de partage de la valeur pourra désormais être versée sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite et être exonérée d'impôt sur le revenu.

POUR PLUS D'INFORMATION ET D'APPUI

→ **Auprès des organisations syndicales de l'ODDS Paris :**

CFDT PARIS
CFE-CGC PARIS
CFTC PARIS
CGT PARIS
FO PARIS
UNSA PARIS

→ **Auprès des organisations professionnelles de l'ODDS Paris :**

CPME PARIS
MEDEF PARIS
U2P PARIS
UDES PARIS

→ **Auprès des services de l'épargne salariale de l'Unité Départementale de Paris :**

SERVICE ÉPARGNE SALARIALE

POUR ALLER PLUS LOIN

L'épargne salariale | travail-emploi.gouv.fr

Les dispositifs de partage de la valeur en France et en Europe | economie.gouv.fr

Comment fonctionne l'épargne salariale ? | economie.gouv.fr

Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ? | economie.gouv.fr

Mon intéressement pas à pas | Accueil-interessement.urssaf.fr

Cette publication est le fruit d'un travail collectif des membres de l'ODDS de Paris, avec le soutien de la mission dialogue social des services de l'unité départementale de Paris de la DRIETS