

MATINALE

Loi de partage de la valeur

10 avril 2025

PROGRAMME

8h15 : Accueil- Café

8h30 : Mot d'accueil

8h45 : Loi "partage de la valeur":

- Présentation
- Obligations nouvelles
- Opportunités à saisir

9h30 : Témoignages d'entrepreneurs

9h45 : Echanges avec la salle

10h00 : Fin

INTERVENANTS

François GONORD
Directeur de Mission Pôle Economie
MEDEF

Christophe LE MEN
Directeur Ingénierie Sociale
Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes

&

Témoignages d'entrepreneurs :

- Laurent SAHUQUET – Gérant - EGCS
- Laurent CONSTANTIN – Dirigeant - ACTI



Intervention

François GONORD

Directeur de Mission Pôle Economie - MEDEF



Une négociation sous contraintes...

- ▶ Fort ancrage politique du sujet dans le contexte économique et social de 2022-2023
- ▶ 3 axes « imposés » :
 - > Généraliser la participation
 - > Améliorer les dispositifs de partage de la valeur
 - > Orienter l'épargne vers l'ISR, la transition environnementale et l'investissement productif



...malgré une situation plutôt favorable.

- ▶ Stabilité de la part des salaires et traitements bruts : près de 50 %
- ▶ Stabilité de la rémunération du capital près de 2 % en 2021
- ▶ France : n°2 européen sur la proportion d'entreprise offrant un dispositif en rapport avec la performance générale de l'entreprise
- ▶ Mais une forte hétérogénéité
 - > 13,4% des salariés couverts dans les 10-49 salariés avec un versement moyen de 2 224 € contre 73% dans les plus de 1000 salariés pour 2 945 € en moyenne



Une approche pragmatique pour un résultat inespéré

- ▶ Une négociation éclairée en 3 mois → un ANI majoritaire le 10.02.2023
 - > MEDEF, CPME, U2P
 - > CFDT, FO, CFE CGC, CFTC
- ▶ Une transposition fidèle dans la loi du 29.11.2023 (décrets en 07.2024)
- ▶ Pas de dividende salarié, pas de nouvelle obligation contraignante mais de nouvelles incitations et opportunités





ATTENTION !

**Accord et loi doivent vivre
dans les entreprises et dans les branches**



Intervention

Christophe LE MEN

Directeur Ingénierie Sociale - BP AURA

Loi « partage de la valeur » : quelles nouvelles obligations au 1/1/2025 ? Quelles opportunités pour votre entreprise ?

MEDEF LYON - RHONE / Jeudi 10 avril 2025

Christophe LE MEN, BP AURA



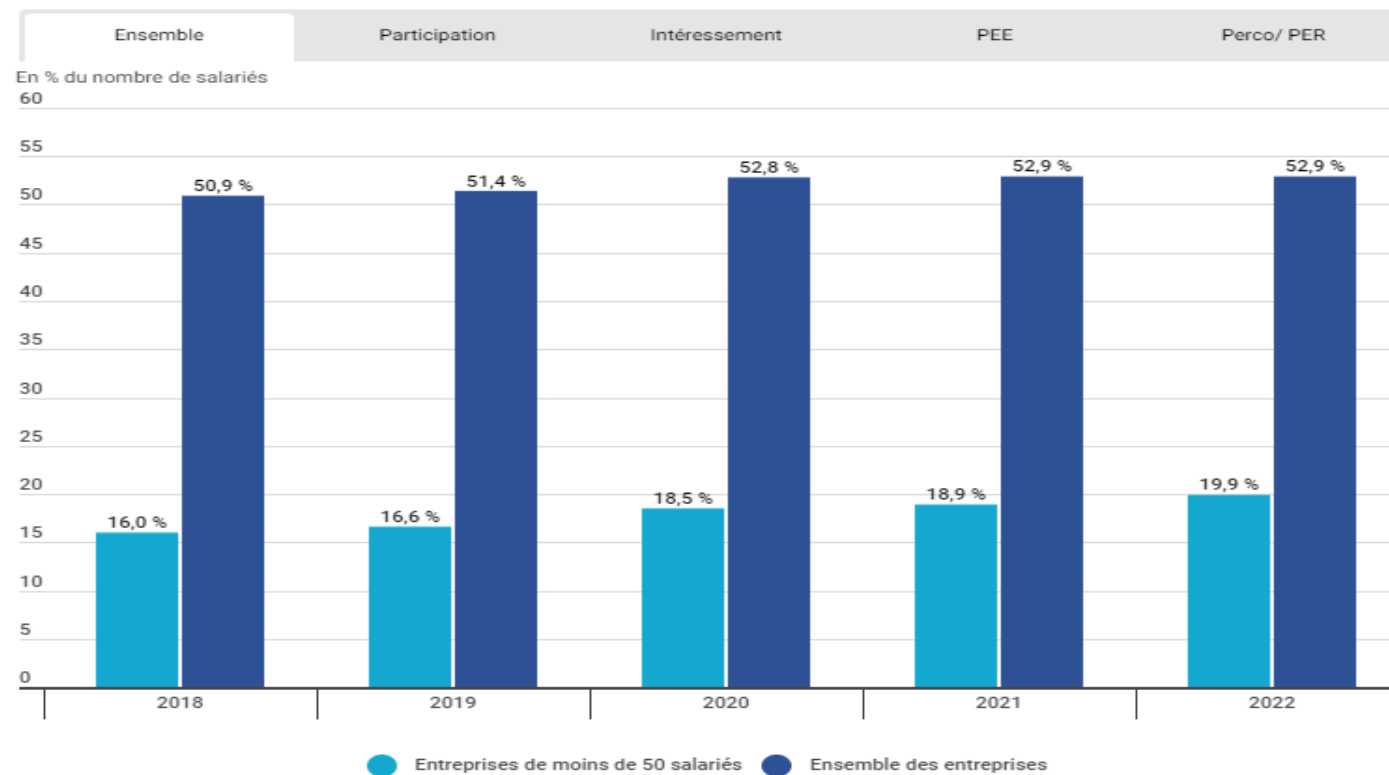
BANQUE POPULAIRE
AUVERGNE RHÔNE ALPES
BANQUE DES ENTREPRENEURS



Préambule et cadre général

PARTAGE de la VALEUR : un SOUS-EQUIPEMENT dans les TPE-PME ...

Évolution de la part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale entre 2018 et 2022



Lecture : en 2022, 52,9 % des salariés du secteur privé non agricole sont couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE.



... et un recours limité à la PRIME de PARTAGE de la VALEUR (P.P.V.)

2023 Montants en euros	Montant de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) par an *					
	Montant de PPV	Nombre d'établissements versant la PPV	Part des établissements versant la PPV	Nombre de salariés bénéficiaires de la PPV	Montant de la PPV (DI seule)	Montant moyen PPV
0 à 9	1 261 207 037	334 744	20,6%	1 091 313	1 244 834 429	1 141
10 à 19	508 278 065	44 516	32,8%	511 703	503 675 017	984
20 à 49	654 711 709	37 342	32,8%	730 996	647 408 083	886
50 à 99	348 938 533	15 935	32,7%	447 393	344 933 550	771
100 à 249	473 006 650	17 786	31,6%	629 415	464 612 180	738
250 à 499	365 676 530	12 927	35,8%	488 611	359 954 911	737
500 à 1999	642 408 930	23 434	34,0%	805 200	635 604 072	789
2000 et plus	1 017 771 554	32 608	41,3%	1 184 208	1 012 552 142	855
Total	5 271 999 008	519 292	24,0%	5 888 839	5 213 574 384	885

Source : URSSAF février 2024

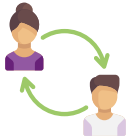


Cadre général

Objectifs de la loi PARTAGE de la VALEUR



RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS



FACILITER LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

Améliorer les rémunérations des salariés, généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés sans substitution aux salaires.



SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

Améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur.



DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Rehausser les plafonds d'attribution des actions gratuites et orienter l'épargne salariale vers les Investissements Responsables et Solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.



Principale mesure concernant les PME de 11 à 49 salariés

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

OBLIGATION DE METTRE EN PLACE L'UN DE CES DISPOSITIFS :

- **L'abondement** d'un **plan d'épargne salariale PEE** ou retraite PERCOL ;
- **Un accord d'intéressement** ;
- **Un accord de participation** ;
- **Une prime de partage de la valeur**.



DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS



A compter du 1^{er} janvier 2025**

Consulter les questions/réponses du ministère du travail [ici](#).

* **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.

** Une entreprise ayant déjà l'un des 3 dispositifs mis en œuvre au titre de l'exercice considéré est réputée satisfaire à cette obligation.



Apports depuis le 1er juillet 2024

La prime de partage de la valeur peut être versée aux plans d'épargne salariale et retraite

- Possibilité pour l'entreprise d'attribuer 2 primes par année civile, dans la limite du plafond d'exonération (3 000 € par bénéficiaire et par an ou 6 000 € sous conditions) et de la ou les verser en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile ;
- La prime peut être versée dans un plan d'épargne d'entreprise ou retraite et être abondée.



Depuis le 1^{er} juillet 2024*



Spécificités dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Les primes versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 bénéficient des avantages sociaux et fiscaux actuels (exonération d'impôt sur le revenu, de CSG CRDS et de contributions pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC).

Pour les entreprises employant plus de 50 salariés :

Le régime fiscal et social de la prime sera similaire à celui de l'intéressement (exonération fiscale si investissement dans le plan d'épargne).

*Entrée en vigueur du décret 2024-644 du 29 juin 2024



La prime de partage de la valeur devient une source d'alimentation des plans d'épargne salariale et retraite

↓ 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 ?

La prime versée après le 1 ^{er} janvier 2024 est-elle fiscalisée ?	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à 249 salariés	Entreprise de plus de 250 salariés
Cotisations sociales patronales	Non	Non	Non
Forfait social**	Non	Non	Oui, au taux de 16 % ou 20 %

A NOTER : Le DIRIGEANT n'est PAS ELIGIBLE à la P.P.V. (sauf s'il est titulaire d'un CONTRAT de TRAVAIL).

*L'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'effectif salarié annuel : il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente

**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.



Obligation de proposer, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé

OBLIGATION DE PROPOSER, EN PLUS DU FONDS SOLIDAIRE, AU MOINS UN FONDS LABELLISÉ DANS LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE :

- Proposer au moins un fonds labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du **financement de la transition énergétique et écologique** ou de **l'investissement socialement responsable**.
- La liste des labels est la suivante : « **Investissement Socialement Responsable** », « **France finance verte** », « **Relance** », « **Finansol** », et « **Comité intersyndical de l'épargne salariale** ».



labelRelance 



Depuis le 1^{er} juillet 2024*

*Entrée en vigueur du décret 2024-644 du 29 juin 2024



Apports
depuis le 7 juillet 2024

Mise en place de 3 nouveaux cas de déblocage anticipé

MISE EN PLACE DE **3 NOUVEAUX CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ** AU SEIN DES PEE - PLANS D'ÉPARGNE ENTREPRISE :

- Les dépenses liées aux **travaux de rénovation énergétique** de la résidence principale
- Les dépenses liées à **l'achat d'un véhicule propre** utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie
- Les dépenses liées à **l'activité de proche aidant**, exercée par l'épargnant, son conjoint ou son partenaire de pacs.



Depuis le 7 juillet 2024*

*Entrée en vigueur du décret 2024-690 du 05 juillet 2024



Entreprises de plus de 50 salariés : des négociations à engager

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

OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR :

- La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice : selon une liste de critères tels que la taille de l'entreprise, secteur d'activité, bénéfices réalisés les années précédentes ;
- Les modalités de partage de ce bénéfice exceptionnel avec les salariés :
 - soit par versement d'un **supplément de participation ou d'intéressement** ;
 - soit par la mise en place d'un **dispositif de partage de la valeur**.



DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS AYANT AU MOINS 1 DÉLÉGUÉ SYNDICAL



Avant le 30 juin 2024



Dispositifs de PARTAGE de la VALEUR :

Comment choisir parmi les différentes solutions ?

Quelle articulation avec PEE et PERCOL ?

Dispositifs de partage de la valeur : que choisir ?

ABONDEMENT

ENTREPRISE :

- ✓ Mécanisme **souple** et budget **maitrisé**
- ✓ Levier RH et optimisation de la rémunération
- ✓ Exonération de **charges patronales et salariales** et **déductible** du bénéfice imposable

DIRIGEANT :

- ✓ **Éligible⁽¹⁾**!

BÉNÉFICIAIRES SALARIÉS ET DIRIGEANT :

- ✓ Exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales (hors CSG et CRDS)

INTÉRESSEMENT

ENTREPRISE :

- ✓ Mécanisme souple et budget maitrisé avec possibilité de supplément en fin d'année
- ✓ Levier RH optimisé, politique RH et stratégie RSE (nécessite un accord avec consultation des représentants des salariés)
- ✓ **Politique durable** pour bonifier la prime
- ✓ Exonération de charges patronales et salariales et déductible du bénéfice imposable

DIRIGEANT :

- ✓ **Éligible⁽¹⁾**!

BÉNÉFICIAIRES SALARIÉS ET DIRIGEANT :

- ✓ Si prime placée : exonération d'impôt hors CSG/CRDS
Si prime perçue : impôt sur le revenu et CSG/CRDS
- ✓ **Non intégration dans le revenu fiscal** De référence

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

ENTREPRISE :

- ✓ Budget maitrisé mais limité à 3 000 € / 6 000€ si (INT/RSP) par bénéficiaire et par année civile
- ✗ **Politique salariale à court terme : pas d'implication des salariés en amont**
- ✓ **Attribuable à tout moment et jusqu'à 2 fois par an**
- ✓ Exonération de charges patronales et salariales⁽²⁾, et déductible du bénéfice imposable

DIRIGEANT :

- ✗ **Non éligible⁽³⁾!**

BÉNÉFICIAIRES SALARIÉS :

- ✓ Si prime placée : exonération d'impôt sur le revenu.
- ✓ Si prime perçue : exonération d'impôt sur le revenu jusqu'en 2026 pour les salariés des entreprises < 50 salariés et dont le revenu est inférieur à 3 smic sur les 12 mois précédents le versement de la prime
- ✗ **Intégration dans le revenu fiscal** De référence

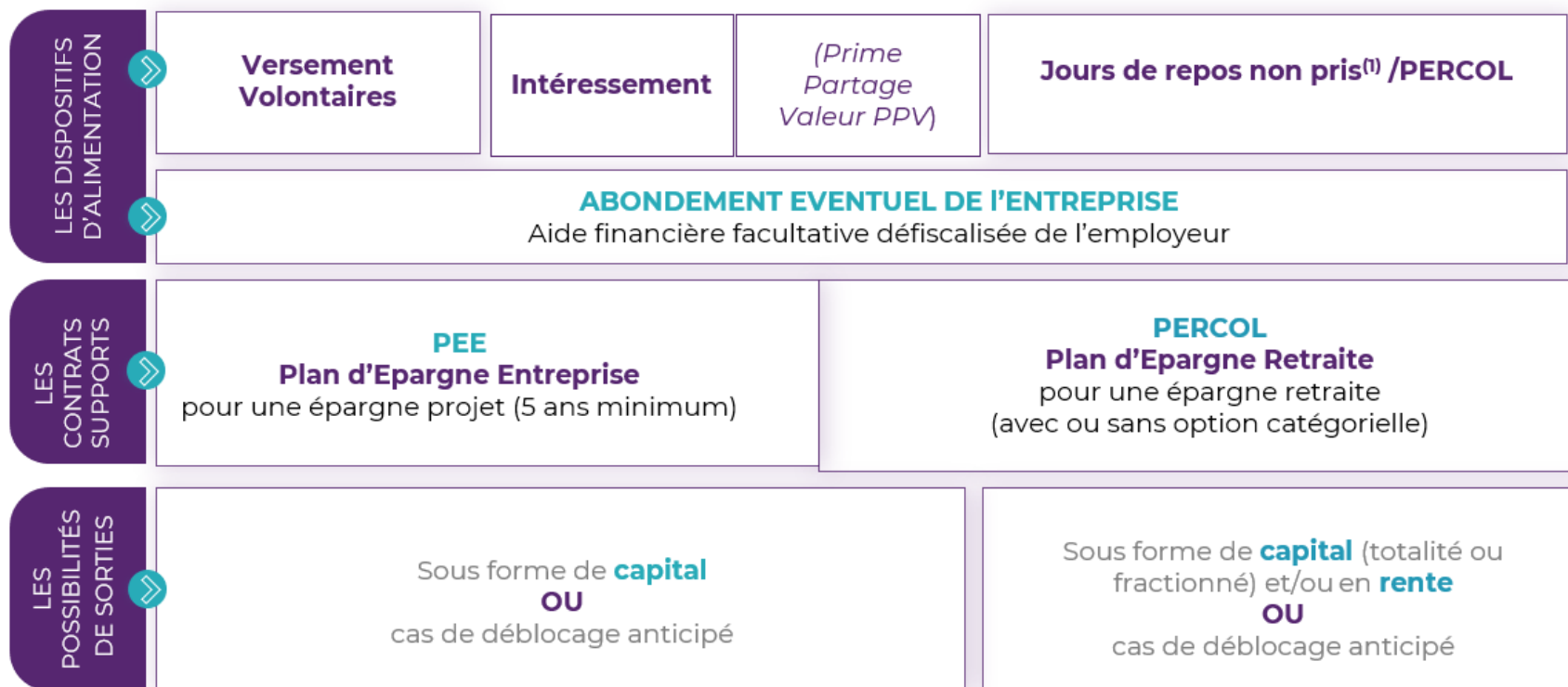
(1) Sous conditions

(2) Hors CSG/CRDS pour les entreprises de plus de 50 salariés et pour les salariés ayant une rémunération supérieure à 3 SMIC

(3) PPV peut être versée au mandataire social titulaire d'un contrat de travail



Dispositifs de partage de la valeur : articulation avec PEE et PERCOL

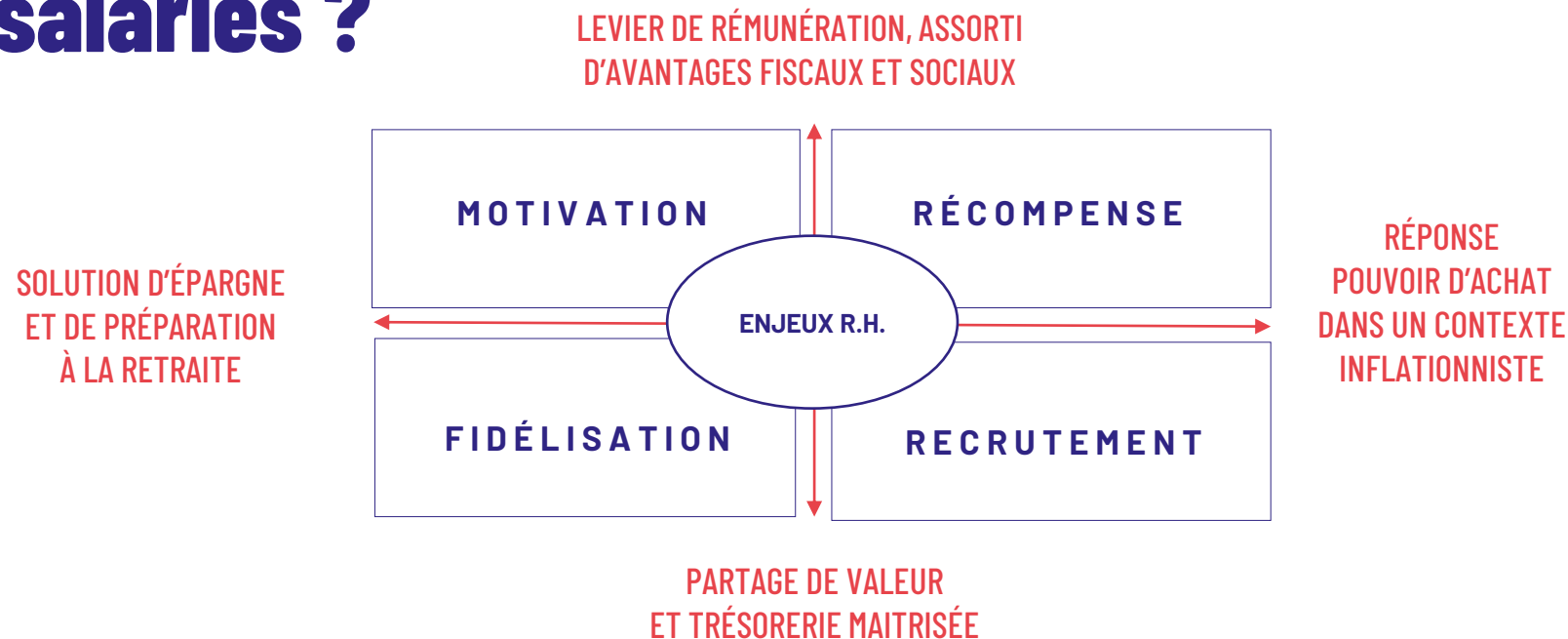


(1) Dans la limite de 10 jours. Uniquement dans le PERCOL et en l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise.



Quelles opportunités pour dirigeants et salariés ?
Quels retours d'expérience ?

Quelles opportunités pour les dirigeants et les salariés ?



Un pilier de la **Responsabilité Sociale et Environnementale** :

Renforcer la marque employeur

Impliquer les salariés dans la croissance de l'entreprise et développer leur **sentiment d'appartenance**

Proposer une épargne **utile et responsable**



Les RETOURS d'EXPERIENCE

Vision des DIRIGEANTS

63%

DES DIRIGEANTS L'ONT FAIT AVANT TOUT **POUR MOTIVER OU FIDELISER LEURS SALARIÉS**

41%

DES DIRIGEANTS OBSERVENT UN IMPACT SUR L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

29 %

DES DIRIGEANTS OBSERVENT UN **EFFET DE CROISSANCE** ET DE **DÉVELOPPEMENT** DE LEUR SOCIÉTÉ

L'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE RESTE UN LEVIER MANAGÉRIAL PUISSANT : POUR PLUS DE 60% DES DIRIGEANTS AYANT MIS EN PLACE DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE

Source : Etude OpinionWay - enquête auprès de plus de 1 000 chefs d'entreprise de moins de 50 salariés - octobre 2023

Vision des SALARIÉS

76%

ESTIMENT QUE ÇA A UN IMPACT SUR **LA MOTIVATION**

72%

ESTIMENT QUE ÇA A UN IMPACT SUR **LA FIDÉLITÉ**

66%

ESTIMENT QUE ÇA LES IMPLIQUE DANS **LA STRATÉGIE** DE L'ENTREPRISE

IMPACT MANIFESTE DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE SUR LA MOTIVATION ET LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS

Source : Étude OpinionWay - semaine de l'épargne salariale - mars 2023

CHEZ LES NON DÉTENTEURS
72%
ESTIMENT QUE ÇA A UN IMPACT SUR **LA FIDÉLITÉ**



Pour aller plus loin

▶ Les Questions / Réponses du Ministère du Travail (élaborés avec les signataires) :

> <https://travail-emploi.gouv.fr/loi-partage-de-la-valeur-nouveaux-questions-reponses-sur-les-experimentations-et-laugmentation-exceptionnelle-des-benefices>

▶ Aide à l'élaboration des accords d'intéressement :

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

▶ En savoir plus sur la participation :

> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2141#:~:text=Accord%20entre%20employeurs%20et%20salari%C3%A9s&text=L'accord%20de%20participation%20peut,repr%C3%A9sentants%20d'organisations%20syndicales%20repr%C3%A9sentatives>



Témoignages d'entrepreneurs

Laurent SAHUQUET – Gérant -EGCS

Laurent CONSTANTIN – Dirigeant - ACTI

MATINALE

Loi de partage de la valeur

10 avril 2025