

PARTAGE DE LA VALEUR 2025 POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

La loi « Partage de la valeur » (Loi n°2023-1107 du 29/11/2023) crée une **nouvelle obligation de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés**, sous conditions d'éligibilité.

Ainsi, à compter du **01/01/2025**, ces entreprises devront, à titre expérimental pendant 5 ans, mettre en place un **dispositif de partage de la valeur**.



EMPLOYEURS CONCERNÉS

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- Être constituées sous forme **de société ou d'association**
- Réaliser un **bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1%** du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives
- **Ne pas déjà être couvertes par un dispositif** de partage de la valeur

Ainsi, pour un exercice ouvert du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, si l'entreprise réalise un bénéfice net fiscal au moins égal à **1% de son chiffre d'affaires sur les exercices 2022, 2023 et 2024, elle devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur**.

Les entreprises ayant déjà mis en place l'un de ces dispositifs détaillés ci-après au titre de l'exercice concerné ne seront pas soumises à cette obligation. Les entreprises individuelles ne sont pas concernées par cette obligation.



DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

Les entreprises concernées devront mettre en place l'un des dispositifs suivants :

- **La participation**
- **L'intéressement**
- **L'abondement à un Plan d'Épargne salariale**
- **La prime de partage de la valeur**

Aucun montant minimum n'est exigé pour le versement de l'abondement ou d'une prime de partage de la valeur. Pour l'intéressement il n'y a pas de minimum obligatoire non plus.

Nous détaillons **en annexe** de cette note d'information les différents dispositifs.

NOUS POUVONS VOUS ACCOMPAGNER CONCERNANT L'ÉLIGIBILITÉ DE VOTRE ENTREPRISE À CETTE OBLIGATION ET SUR LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR. CONTACTEZ-NOUS !



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 2025 POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

ANNEXE : PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

LE DISPOSITIF DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



La prime de partage de la valeur est un dispositif permettant de verser aux salariés une prime qui peut être exonérée de cotisations sociales. Cette prime est prolongée jusqu'au 31/12/2026.

Tous les salariés peuvent bénéficier de cette prime, à condition qu'ils soient liés par un contrat de travail avec l'employeur à la date de versement de la prime, OU à la date du dépôt de l'accord OU de signature de la décision unilatérale. Les intérimaires bénéficient également de cette prime.

La prime de partage de la valeur peut être versée dans la limite de 3 000 € par an et par salarié. Cette limite est portée à 6000€ dans certains cas (ex : mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation lorsque l'effectif est de moins de 50 salariés).

Le versement de la prime doit être prévu dans un accord d'entreprise ou dans une DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) après information du CSE. Cette prime doit apparaître sur les bulletins de paie.

La modulation de la prime peut se faire de façon égalitaire, ou en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté, de la durée de présence effective pendant l'année ou de la durée prévue au contrat de travail.

Le versement de la prime ne doit pas se substituer à des éléments de rémunération déjà existants dans l'entreprise (primes contractuelles, conventionnelles, usages, etc.).

Il est désormais possible de verser 2 primes PPV au titre d'une même année civile. Le versement de la prime ou des deux primes peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours d'une même année civile. Ces deux versements doivent respecter la limite des 3 000€ (ou 6000€ si dérogation).

Concernant l'exonération de charges sociales, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois est inférieure à 3 SMIC, et ce dans la limite de 3000 € par an et par salarié.



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 2025 POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

ANNEXE : PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

LE DISPOSITIF DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (SUITE)

Pour les salariés dont la rémunération est au moins égale à 3 SMIC, la prime sera toutefois assujettie à l'impôt sur le revenu, et soumise à la CSG-CRDS. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la prime est soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu, peu importe la rémunération du salarié.

LE DISPOSITIF DE LA PARTICIPATION

La participation est un **dispositif d'épargne salariale** obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

Le régime de participation est **mis en place par un accord d'entreprise**. Cet accord peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Tous les salariés peuvent bénéficier de la participation. L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum.

Le montant de la participation est **déterminé en fonction des bénéfices** réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé. Une formule de calcul fixée par le code du Travail permet de calculer le montant de la participation, à distribuer aux salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais, par accord de branche ou d'entreprise, négocier des formules dérogatoires à la formule légale.

Cette participation peut être **répartie entre les salariés** soit de façon uniforme, soit en proportion des salaires, soit en proportion du temps de présence dans l'entreprise, soit par la combinaison de ces 3 critères.

Les **dates limites du versement** de la participation sont fixées **au plus tard le dernier jour du 5ème mois** suivant la clôture de l'exercice.

Les salariés peuvent **bloquer la prime de participation** sur le plan d'épargne d'entreprise (où les fonds sont bloqués pendant 5 ans), ou sur un plan d'épargne retraite s'il existe (où les fonds sont bloqués jusqu'au départ en retraite du salarié).

Les sommes bloquées par le salarié bénéficient d'une **exonération d'impôt sur le revenu**. Elles sont toutefois soumises à la CSG-CRDS. Les sommes versées immédiatement sont soumises à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS.



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 2025 POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

ANNEXE : PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR



LE DISPOSITIF DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un dispositif facultatif qui permet d'**associer les salariés aux résultats et aux performances** de l'entreprise, par le versement de primes immédiatement disponibles calculées en fonction de ses résultats.

Le régime est **mis en place par accord d'entreprise**. Cet accord peut être conclu pour une durée entre 1 et 5 ans. **Tous les salariés** peuvent bénéficier de l'intéressement. L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum.

Le montant de l'intéressement **est déterminé selon le calcul choisi par l'entreprise**. La formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables.

Cet intéressement peut être **réparti entre les salariés** soit de façon uniforme, soit en proportion des salaires, soit en proportion du temps de présence dans l'entreprise, soit par la combinaison de ces 3 critères.

Les **dates limites du versement** de la participation sont fixées **au plus tard le dernier jour du 5ème mois** suivant la clôture de l'exercice.

Les **sommes bloquées** par le salarié bénéficient d'une **exonération d'impôt sur le revenu**. Elles sont toutefois **soumises à la CSG-CRDS**.

Les sommes **versées immédiatement** sont **soumises à l'impôt sur le revenu** et à la CSG-CRDS.



LE DISPOSITIF DE L'ABONDEMENT À UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE (PEE, PERCO, ..)

Un plan d'épargne salariale permet aux **salariés de se constituer une épargne**.

La mise en place d'un plan d'épargne se fait **par accord d'entreprise**. Tous les salariés peuvent bénéficier de ce plan d'épargne. L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté inférieure ou égale à 3 mois.

Le PEE est alimenté par exemple par des versements volontaires du salarié, soit par l'intéressement, la participation, ou encore par des **versements complémentaires de l'employeur appelés « Abondement »**.



PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 2025 POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

ANNEXE : PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR



LE DISPOSITIF DE L'ABONDEMENT À UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE (PEE, PERCO, ..) - SUITE

La **modulation de l'abondement est possible** si elle est en fonction de l'origine des sommes (intéressement) ou à leur affectation, l'appartenance à des catégories professionnelles, de l'ancienneté, du montant de la rémunération.

Ces abondements ne peuvent pas être individualisés.

L'abondement versé au cours d'une année civile ne **peut pas dépasser certains plafonds** (ex : pour le PEE, l'abondement doit être inférieur ou égal au triple de la contribution du bénéficiaire, ou à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale par an (3768€ en 2025).

L'abondement sur un plan d'épargne salariale est **exonéré de cotisations sociales, et d'impôt sur le revenu**. Il est toutefois soumis à la CSG-CRDS

NOUS POUVONS VOUS ACCOMPAGNER POUR LA MISE EN PLACE DE CETTE PRIME DANS VOTRE ENTREPRISE :



par mail :
acdlexpertise@acdl.fr



par téléphone :
03 27 62 18 11

