



Les dispositifs de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés

À compter de tout exercice fiscal débutant le 1er janvier 2025 ou après, les entreprises employant entre 11 et 49 salariés doivent mettre en place un dispositif collectif de partage de la valeur, si elles réalisent un certain niveau de bénéfice net fiscal $\geq 1\%$ du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs*.



Différentes options ou combinaison d'options (par exemple intéressement ou participation ou PPV + abondement) s'offrent à elles :



Participation volontaire

Redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.



Intéressement

Prime versée aux salariés en cas d'atteinte d'objectifs collectifs prédéfinis et liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.



Abondement

Versement complémentaire de l'entreprise dans un plan d'épargne salariale, à la suite d'un versement réalisé par le salarié.



Prime de Partage de la Valeur

Prime versée par l'employeur à une partie ou l'ensemble des salariés.

*Le bénéfice net fiscal pris en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la participation au 1^{er} de l'article L 3324-1 du Code du travail.

Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

	Participation volontaire	Intéressement	Abondement	Prime Partage de la Valeur (PPV)
Caractère collectif	Oui	Oui	Oui	Non, catégoriel
Conditions de mise en place	Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) en plus du mandataire social/chef d'entreprise	Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) en plus du mandataire social/chef d'entreprise	Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) en plus du mandataire social/chef d'entreprise	Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) en plus du mandataire social/chef d'entreprise
Bénéficiaires	Salariés/apprentis présents sur l'exercice de calcul + Dirigeants*/conjoint collaborateurs et associés	Salariés/apprentis présents sur l'exercice de calcul + Dirigeants*/conjoint collaborateurs et associés	Salariés/apprentis présents sur l'exercice de calcul + Dirigeants*/conjoint collaborateurs et associés	Au moment du versement ou à la date de la DUE/dépôt de l'accord : Tous les titulaires d'un contrat de travail (salariés, intérimaires, apprentis, mandataires sociaux) ou ceux dont la rémunération est inférieure à un seuil
Eligibilité du dirigeant sans contrat de travail	Oui dès le premier euro	Oui	Oui	Non
Condition d'ancienneté	3 mois maximum	3 mois maximum	3 mois maximum	Aucune
Mise en place	Accord avec CSE/DS ou à défaut avec les 2/3 des salariés DUE possible en cas d'échec des négociations	Accord avec CSE/DS ou à défaut avec les 2/3 des salariés DUE possible si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche agréé ET n'a pas de CSE	Conclusion d'un règlement PEE / PER d'Entreprise (PERECO, PERU...) ou a posteriori par voie d'avenant au plan d'épargne Adhésion à un règlement inter-entreprises (PEI, PERECOI...) ou a posteriori par bulletin de modification	Accord ou DUE (si DUE, info/consult du CSE s'il existe)
Délai de conclusion	Formule légale : Si l'exercice de calcul est N, avant le dernier jour de l'exercice N+1 Formule dérogatoire : Avant la fin de la 1ère moitié de la 1ère période de calcul	Avant la fin de la 1ère moitié de la 1ère période de calcul	Avant la fin de l'année civile	Avant la fin de l'année civile
Modification/dénonciation	Accord à durée déterminée : par avenant dans les mêmes formes et conditions de délai que sa conclusion Accord à durée indéterminée : Dénonciation unilatérale possible	Par avenant dans les mêmes formes et conditions de délai que sa conclusion	PEE/PERECO : Par avenant dans les mêmes formes que sa conclusion PEI/PERECOI : via le bulletin de modification	NA
Dépôt DREETS	Oui	Oui	Oui pour le PEE/PERECO	Accord : Oui DUE : non
Enveloppe libre	Formule légale : non Formule dérogatoire : oui dans la limite du plafond légal	Oui, dans la limite du plafond collectif	Non, dépend des versements des salariés (sauf abondement unilatéral)	Oui dans la limite des plafonds

* Seulement si c'est prévu au sein de l'accord, qu'il y a au moins un salarié présent sur l'année précédente et au moment du versement

	Participation volontaire	Intéressement	Abondement	Prime Partage de la Valeur (PPV)
Plafond collectif	Formule + supplément : Max de ½ Bénéfice net comptable/fiscal ou Bénéfice net fiscal/comptable – 5% des capitaux propres	Formule + supplément : 20% de la masse salariale	Aucun	Aucun
Plafond individuel	¾ du PASS*, soit 34 776 € pour 2024	¾ du PASS*, soit 34 776 € pour 2024	PEE : 8% du PASS* soit 3 709 € pour 2024 PERECO : 16% du PASS* soit 7 418 € pour 2024 dont abondement unilatéral (2%)	3 000 €/an/bénéficiaire ou 6 000 € si entreprise couverte par un accord d'intéressement ou de participation
Répartition	Rémunération, temps de présence, uniforme ou mix	Rémunération, temps de présence, uniforme ou mix	Uniforme, tranche de versements, ancienneté	Rémunération, classification, temps de présence, temps de travail, ancienneté ou uniforme
Régime social	Pour le bénéficiaire : exonération de cotisations (hors CSG CRDS) Pour l'entreprise : exonération de cotisations et de forfait social	Pour le bénéficiaire : exonération de cotisations (hors CSG CRDS) Pour l'entreprise : exonération de cotisations et de forfait social	Pour le bénéficiaire : exonération de cotisations (hors CSG CRDS) Pour l'entreprise : exonération de cotisations et de forfait social	Pour le bénéficiaire : exonération de cotisations (yc CSG/CRDS si rem < 3 SMIC) Pour l'entreprise : exonération de cotisations et de forfait social
Régime fiscal	Pour le bénéficiaire : exonération d'impôt sur le revenu si épargné dans le PEE/PERECO (sinon fiscalisé comme du salaire) Pour l'entreprise : déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC)	Pour le bénéficiaire : exonération d'impôt sur le revenu si épargné dans le PEE/PERECO (sinon fiscalisé comme du salaire) Pour l'entreprise : déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC)	Pour le bénéficiaire : Exonération d'impôt sur le revenu Pour l'entreprise : déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC)	Pour le bénéficiaire : exonération d'IR si rémunération < 3 SMIC ou si placée dans un PEE** Pour l'entreprise : déductibilité de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (BIC/BNC)
Prise en compte de la prime dans le Revenu Fiscal de Référence (RFR) ?	Non	Non	Non	Oui***

* Plafond annuel de la sécurité sociale

** Sous réserve de parution des décrets d'application de la loi du 30 novembre 2023, non paru au jour de rédaction de la présente fiche

*** Peut remettre en cause le bénéfice de certaines aides sociales prenant en compte le RFR