



Partage de la valeur : nouvelles mesures et obligations

À partir du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés seront dans l'obligation, si elles font des bénéfices, de mettre en place un dispositif de partage de la valeur pour leurs salariés. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales dispositions de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Quels sont les dispositifs de partage de la valeur ?

Les dispositifs de partage de la valeur sont la **participation, l'intéressement, l'abondement et la prime de partage de la valeur (PPV)**. Le salarié peut faire le choix de placer ces dispositifs dans un plan d'épargne salariale afin de bénéficier d'un cadre fiscal plus avantageux. Le partage de la valeur est un **outil stratégique** pour les entreprises, il offre aux employeurs des leviers supplémentaires pour **redynamiser leur politique salariale afin de recruter, motiver et fidéliser les collaborateurs tout en optimisant la fiscalité de l'entreprise**.

Quelles sont les mesures de cette nouvelle loi ?

1. La généralisation des dispositifs de partage de la valeur

Dès le 1^{er} janvier 2025, **les entreprises de 11 à 49 salariés**, ayant réalisé un **bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires**

durant trois années consécutives, auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur.

Cette obligation est étendue aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles, coopératives). Ce nouveau dispositif concerne potentiellement 1,5 million de salariés employés par des PME et des TPE.

2. L'ouverture de la possibilité d'épargner la PPV

La PPV peut être versée sur un dispositif d'épargne salariale : plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne retraite collectif (PERCOL). Les sommes versées bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu. Les employeurs peuvent désormais attribuer, sans condition, jusqu'à deux primes d'un montant global de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement.

3. Une prise en compte des résultats exceptionnels

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront prendre en compte les bénéfices exceptionnels et devront pour cela verser aux salariés un supplément de participation, d'intéressement ou un autre dispositif de partage de la valeur. **Elles doivent engager avant le 30 juin 2024 la négociation** portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leurs bénéfices et sur les modalités de versement.

4. La facilitation d'un accord de participation

La mise en place d'un accord de participation est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Pour faciliter la mise en place de ce dispositif, il est prévu que **les entreprises de moins de 50 salariés puissent utiliser un calcul de la participation moins favorable que celui de la formule légale**. Dans cette perspective, **les branches professionnelles devront ouvrir une négociation au plus tard le 30 juin 2024**.



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —



Pour une santé accessible à tous