

CCN Expédition – Exportation de F&L – IDCC 1405

# Loi sur le partage de la valeur (« PLV ») du 29 novembre 2023

webinaire du 11 mars 2025



# Impacts de la loi « PLV » : comment les mettre en œuvre ?

## Les 8 principales dispositions de la loi « PLV » :

1. Sociétés de de 11 à 49 salariés en 2025 : obligation de mettre en place au moins un des 4 dispositifs si le bénéfice  $\geq 1\%$  CA sur 3 ans.
2. Sociétés < 50 salariés : possibilité de mettre en place un accord de participation volontaire avec une formule de calcul moins favorable que la loi.
3. Pérennisation de la PPV (Prime de Partage de la Valeur).
4. Sociétés « > 50 salariés avec DS » : Négocier la « définition de l'augmentation exceptionnelle des résultats » et leur « partage » avec les salariés.
5. Entreprises déjà équipées d'un accord d'intéressement et franchissant le seuil des 50 salariés : suppression du délai de 3 ans avant de mettre en place une RSP.
6. 3 Nouveaux cas de déblocages des PEE (décret).
7. Possibilités d'avances en Intéressement et Participation.
8. Autres dispositions légales (Loi Industrie verte...) : gestion financière des FCPE.

# 1. Entreprises de 11 à 49 salariés en 2025

## En 2025 : obligation de mettre en place au moins un des 4 dispositifs si le BNF\* $\geq$ 1% CA sur 3 ans consécutifs

→ à/c de 2025 : si BNF  $\geq$  1% CA sur les exercices consécutifs 2022-23-24,

→ Mise en place d'un des 4 dispositifs de « partage de la valeur »

→ Si mise en place en 2025 d'un intéressement ou participation :  
versement en 2026...

→ Si abondement ou PPV : versement dès 2025.

→ Les entreprises qui ont déjà un des dispositifs sont réputées avoir satisfait à l'obligation.

→ **Dispositif expérimental jusqu'au 29/11/2028**, soit l'exercice 2027 pour les entreprises dont l'exercice fiscal correspond à l'année civile, donc en pratique pour 3 ans...

\* : BNF = bénéfice net fiscal , L3324-1 CT

# 1. Calcul des effectifs



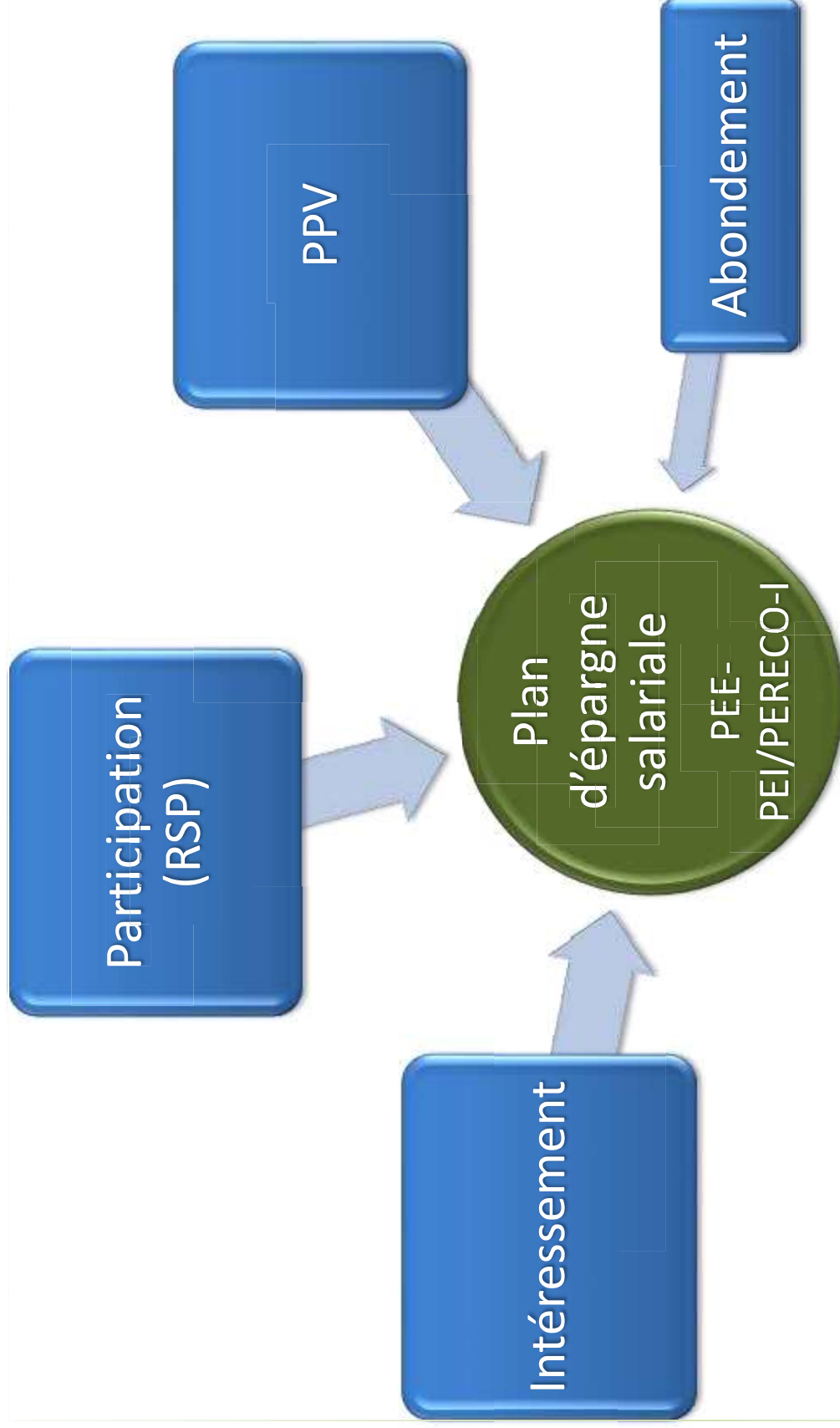
**Les effectifs se calculent selon l'article L130-1 du code de la sécurité sociale (« effectif sécurité sociale ») en application du Décret n°2024-690 du 5 juillet 2024 (calcul des seuils) :**

- Effectif moyen mensuel de l'entreprise de l'année précédente sans compter les mois où il n'y a aucun salarié .
- Sont pris en compte les contrats de travail CDI et CDD (mais avec des exclusions : cdd de remplacement, apprentis ou contrats de professionnalisation...), en « équivalent temps complet » (en proratisant les temps partiels ou les arrivées-départs en cours de mois).
- Franchissement de seuils : un seuil est réputé franchi lorsqu'il est dépassé pendant 5 années consécutives. Un franchissement à la baisse fait repartir le délai de 5 ans.

Pour plus d'information :

- <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F24332?profil=tout>

# 1. Partage de la valeur : 4 dispositifs



# 1. PLV : les 4 dispositifs - synthèse

Rappel

## INTERESSEMENT – PARTICIPATION : bénéficiaires

- Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail : CDI, CDD, Apprentis
- Ancienneté selon accord : 3 mois maximum
- Les chefs d'entreprises, conjoints collaborateurs et associés dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Exemple : 1 chef d'entreprise et 1 salarié apprenti = intéressement et PEE

# 1. PLV : les 4 dispositifs - synthèse

Rappel

## INTERESSEMENT :

- Aux performances et / ou aux résultats
- Critères de progrès avec objectifs aléatoires déclenchant un montant de prime
- Montant global plafonné à 20% des salaires
- Montant individuel plafonné à 75 % du PASS (35 325 €)

## ABONDEMENT A UN PEE/PERECO

- Sur les versements selon règlements du Plan : Versements Volontaires (VV), Intéressement, Participation, Compte Epargne Temps-congés :

Plafonnement 2025 :

- Sur PEE : 8% du PASS, 3 768 €
- Sur PERECO : 16% du PASS, 7 536 €
- 300 % du versement salarial

## 2. Entreprises < 50 salariés

**Entreprises non tenues de mettre en place une participation aux résultats : participation dérogatoire possible**

### **Possibilité,**

pour une période expérimentale jusqu'au 29 novembre 2028 (= exercice 2027 si exercice sur l'année civile), de mettre en place une

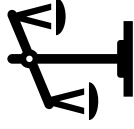
- **participation volontaire**
- avec une formule de calcul dont le résultat pourrait être moins favorable que par l'application de la formule légale.

Par exemple : RSP (Réserve Spéciale de Participation) = 3 % du bénéfice ou 3% du résultat courant, 1% du résultat d'exploitation...

## 2. Entreprises < 50 salariés

**Entreprises non tenues de mettre en place une participation aux résultats :**  
**participation dérogatoire**

Formule dérogatoire à « l'équivalence des avantages » : le résultat peut être moins favorable que par l'application de la formule légale.



### Rappel :

La formule de droit commun de la Participation aux résultats (« formule légale », L3324-1 CT) :

$$RSP = 50\% (B - 5\% C) \times S/VA$$

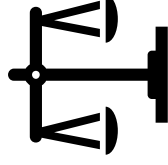
**Pour les sociétés > 50 salariés : une « formule dérogatoire » est une formule plus favorable que la formule légale (respect de l'« équivalence des avantages » : résultat au moins égal sinon supérieur à la formule légale)**

Redistribution aux salariés :

Salaires pris en compte < 3 PASS (141 300 € 2025)  
vs 4 PASS avant 2019

Plafond individuel de 75% PASS :  
35 325 € en 2025





Préservation de la rémunération des  
propriétaires et des réinvestissements de  
l'entreprise : 5% des C  
Un plafond : 50% BNC en cas de formule  
dérogatoire (4 plafonds possibles)



## 2. Entreprises < 50 salariés

Entreprises non tenues de mettre en place une participation aux résultats

### **Rappel : conditions de mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement :**

1. Accord d'entreprise signé avec des délégués syndicaux ou des salariés mandatés par des Organisations syndicales représentatives de la branche 
2. Accord signé avec le CSE 
3. Ratification aux 2/3 des salariés du projet présenté par le chef d'entreprise (présenté conjointement avec DS ou CSE s'il en existe). 
4. Ou pour les entreprises de moins de 50 salariés : adhésion à un accord de branche agréé au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » si l'accord de branche le prévoit.
  - Obligation pour les branches de négocier sur cette disposition (article 4 – III de la loi PLV). 

## 3. La PPV : prime de partage de la valeur

### Ancienne PPA (Prime de Pouvoir d'Achat) pérennisée

- Décision de la Direction (DUE) après consultation du CSE ou par accord
- 2 primes possibles / an...
- Attention au principe de non-substitution (délai de 1 an après la suppression d'une prime salariale par exemple)
- Montant modulable selon les salaires, classifications, durée de présence, ancienneté
- Exonérée de cotisations sociales (assujettie CSG-CRDS)
- Process similaire à l'intéressement : interrogation des salariés. Sauf en absence de réponse : versement direct aux bénéficiaires.
- Si affectée au PEE/PERECO : exonération fiscale.

## 3. La PPV : prime de partage de la valeur

- Montant plafonné à 3 000 € / an
- Montant porté à 6 000 € / an sous condition :
  - Entreprise > 50 salariés (assujettie à la RSP) : en présence d'un accord d'intéressement ou qui le met en place
  - Entreprise < 50 salariés : en présence d'un accord de participation ou d'intéressement ou qui le met en place
- Période 2024-2026 :
  - Entreprises < 50 salariés et pour les salaires < 3 SMIC / 12 derniers mois précédant le versement :
    - Salariés : exonération IR et csg-crds même si elle est perçue immédiatement
    - Entreprises : exonération taxe sur les salaires et de forfait social

## 4. Négocier « la définition d'une augmentation exceptionnelle » du bnf

### Qui doit négocier et quand (article L.3346-1 CT nouveau) ?

2 conditions cumulatives :

1°) Entreprises soumises à la RSP  
(= 50 salariés sur 5 ans consécutifs)

+

2°) 1 ou plusieurs DS

Entreprises déjà équipées d'accord

- de participation ou
- d'intéressement :

avant le 30 juin 2024 puis au mieux

...

A l'occasion d'une négociation sur un accord :

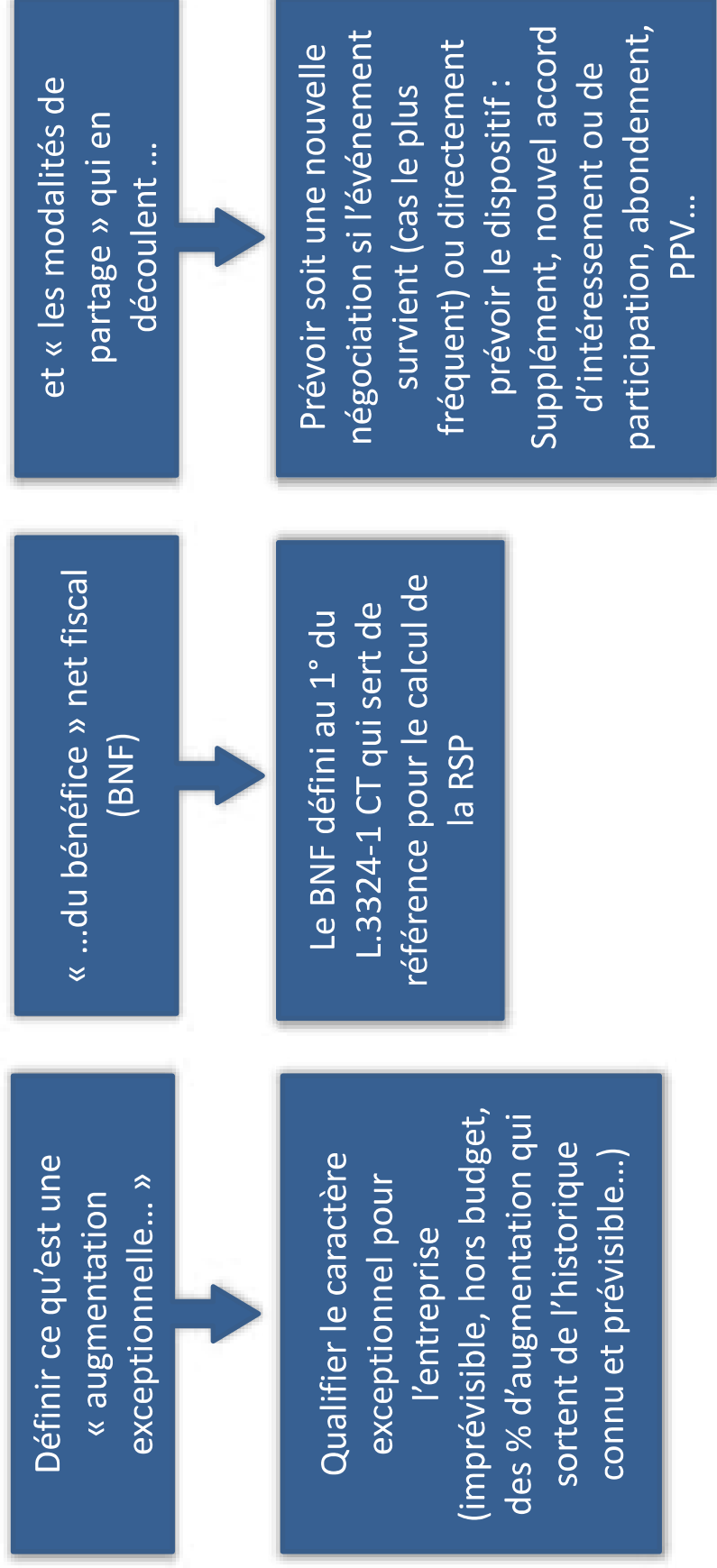
- de participation ou
- d'intéressement

[nouvel accord ou renouvellement, hors avenants]

BNF : bénéfice net fiscal de la formule de calcul de la RSP

## 4. Négocier la définition augmentation exceptionnelle du bnf

### Quoi négocier (Article L.3346-1 CT nouveau) ?



## 4. Zoom sur la définition augmentation exceptionnelle du bnf

### Quelle définition ? Le fond :

La loi précise que cette définition prend en compte « des critères tels que », donc non exhaustifs :

- Taille de l'entreprise,
  - secteur d'activité,
  - opérations de rachat d'actions...,
  - bénéfiques réalisés lors des années précédentes : historique,
  - Événements exceptionnels externes...
- 
- Il faut prendre en référence le BNF, élément central et précisé par la loi, mais rien n'interdit d'y associer d'autres éléments pour caractériser son augmentation exceptionnelle...

## 4. Zoom sur la définition augmentation exceptionnelle du bnf




### Comment négocier ? la forme :

- **Obligation de moyen : obligation de négocier pas de conclure - pv de désaccord éventuel à conserver**
- A l'occasion d'une négociation d'intéressement ou de participation (étant acquis que la négociation devait se tenir avant le 30/06/2024 en tout état de cause)
- Par exemple : accord autonome annexé à l'accord d'intéressement.

## 5. Autres dispositions légales ou réglementaires

5. **Entreprises déjà équipées d'un accord d'intéressement et franchissant le seuil des 50 salariés** : suppression du délai de 3 ans avant de mettre en place une RSP, sauf celles qui sont déjà en cours de cette période.

6. Décret définissant **3 nouveaux cas de déblocages anticipés des PEE** :

- Travaux liés à la transition énergétique pour la résidence principale, 
- achat d'un véhicule électrique/hydrogène ou cycle électrique, 
- Activité de proche aidant. 

7. Possibilité de faire des **avances** pour l'intéressement et la participation.

8. Modifications dans la **gestion financière des FCPE** concomitantes à la loi « Industrie verte » et à des directives européennes : grille de notation des FCPE (SRI), nouveaux labels redéfinis, introduction d'actifs « non côtés » dans les grilles de désensibilisation...

## 6. Zoom sur les avantages de l'épargne salariale

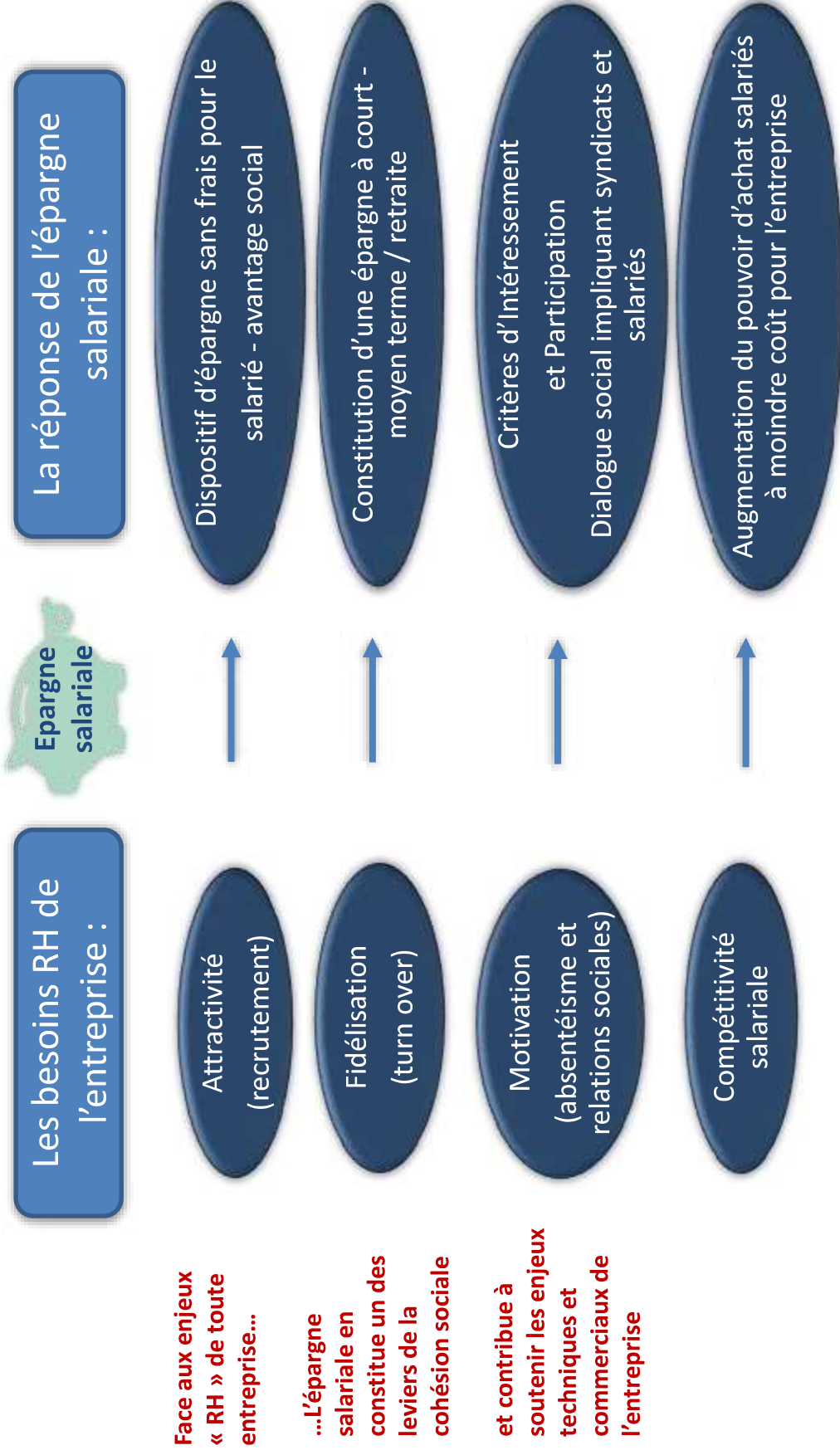
### Pour l'entreprise :

- Pas de charges patronales
- Contreparties : Forfait social entreprise de 20% sur les sommes versées, 16% sur le PERECO
- Exonération de forfait social pour entreprises < 50 salariés  
Et sur l'intéressement pour les < 250 salariés
- Frais de tenue de compte « modestes » / frais bancaires habituels surtout si PEI

### Pour le salarié :

- Pas de charges salariales (mais CSG-CRDS)
- Pas d'IRPP si placement sur PEE/PERECO (ou PPV dans <50 et <3SMIC)
- Déductibilité base imposable sur PERECO
- Constitution d'une épargne
  - ✓ sans « effort »
  - ✓ Sans frais (pas de frais de tenue de compte et en général pas ou peu de droits d'entrée, frais très inférieurs à ceux pratiqués pour les « particuliers »)

## 6. Zoom sur les avantages de l'épargne salariale



Partage de la valeur

Questions

Témoignages - échanges



René THOMAS : [rene.armand.thomas@gmail.com](mailto:rene.armand.thomas@gmail.com)

ArtiRh – ANEEFEL - 11 mars 2025