

Le Point sur...

MAJ JUILLET 2025

Les dispositifs de partage de la valeur au sein de l'entreprise

La loi « partage de la valeur » du 29 novembre 2023 et ses décrets d'application prévoient plusieurs mesures sociales en matière notamment d'épargne salariale et de prime de partage de la valeur (PPV).

Le « point sur » cette loi, en date de décembre 2023, est actualisé et complété par le présent document, qui propose les nouveautés suivantes en annexes :

- Un tableau comparatif des caractéristiques des différents dispositifs de partage de la valeur
- Des exemples de bulletins de paie avec PPV
- Un comparatif de l'impact financier de la PPV et de l'intéressement pour l'entreprise

NB : Ce document sera complété d'ici la fin de l'année avec des exemples relatifs à la participation et à l'intéressement

SOMMAIRE :

I. Les améliorations apportées au régime de la prime de partage de la valeur (PPV)	3
A. Possibilité pour l'employeur de verser deux PPV sur une même année civile	3
B. Maintien du régime renforcé d'exonération de 2024 à 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés	3
C. Affectation de la PPV sur un plan d'épargne et exonération d'impôt sur le revenu associée	4
1. Information du salarié	4
2. Délai de la demande d'affectation	4
3. Régime de la PPV affectée dans un plan d'épargne	4
II. Un nouveau dispositif : le « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE) ..	5
A. Les entreprises concernées	5
B. Salariés bénéficiaires	5
C. Mise en place par accord	5
D. Contenu minimal de l'accord de PPVE	5
E. Dépôt de l'accord pour bénéficier des exonérations et les sécuriser	6
F. Calcul de la prime	6
G. Information des salariés	7

1. Fiche d'information après le dépôt de l'accord de PPVE	7
2. Fiche d'information lors de l'attribution de la prime	7
3. Salariés quittant l'entreprise	8
4. Régime social et fiscal applicable	8
III. De nouvelles obligations pour les entreprises réalisant un certain niveau de bénéfices ..	8
A. Entreprises de moins de 50 salariés	8
B. Entreprises de 50 salariés et plus	9
IV. Les aménagements apportés à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne	10
A. Participation aux résultats	10
B. Entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement franchissant les 50 salariés : suppression du report supplémentaire de 3 ans	11
C. Intéressement : possibilité d'encadrer la répartition lorsqu'elle est réalisée en fonction du salaire ..	11
D. Avances sur l'intéressement ou la participation.....	11
1. Information et sollicitation de l'accord exprès du salarié	11
2. Périodicité et montant des versements	11
3. Information par une fiche distincte du bulletin de salaire	12
4. Affectation des sommes	12
5. Récapitulatif en fin de période	13
6. Régularisation des trop-perçus.....	13
E. Simplification des modalités de modification des plans d'épargne inter-entreprises (PEI) pour l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation	13
ANNEXE 1 : TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR	14
ANNEXE 2 : EXEMPLES DE COÛTS CHIFFRÉS ET DE PRESENTATION DE BULLETINS DE PAIE	19

I. Les améliorations apportées au régime de la prime de partage de la valeur (PPV)

A. Possibilité pour l'employeur de verser deux PPV sur une même année civile

La loi offre la possibilité à l'employeur **de verser deux PPV au titre d'une même année civile**, avec toujours la possibilité de fractionner le versement de chaque prime, dans la limite de 4 fractions (une par trimestre).

Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, **leurs montants cumulés seront exonérés dans la même limite globale de 3 000 € ou de 6 000 € par an selon le cas.**

Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023.

B. Maintien du régime renforcé d'exonération de 2024 à 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la forte utilisation de la PPV par les entreprises de moins de 50 salariés comme outil de partage de la valeur, le régime renforcé d'exonération sociale et fiscale, donc avec **exonération de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les PPV versées à des salariés ayant perçu moins de 3 SMIC, est maintenu du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026.**

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le régime renforcé d'exonération a pris fin le 31 décembre 2023. Reste donc l'exonération sociale « de base » attachée à la PPV.

Le tableau ci-dessous récapitule le régime de la PPV applicable depuis 2024. Vous trouverez en annexes des exemples de bulletins de paie intégrant une PPV.

Régime social et fiscal de la PPV applicable depuis 2024				
		Primes versées du 1.01.2024 au 31.12.2026		Primes versées à partir de 2027 (quel que soit le niveau de salaire)
		Salaire < 3 SMIC	Salaire ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales (1)		Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)		
CSG/CRDS, taxe sur les salaires	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Dues après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS	Dues après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS
	Entreprises ≥ 50 salariés	Dues après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS		
Forfait social		• NON pour les entreprises de moins de 250 salariés • OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG		
Impôt sur le revenu	Entreprises < 50 salariés	Exonération à hauteur de 3 000 € ou 6 000 € (2), même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne	• Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne	Quel que soit l'effectif : -imposable en principe ; -exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne
	Entreprises ≥ 50 salariés	• Imposable en principe • Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne		
(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.				
(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans certaines entreprises.				

C. Affectation de la PPV sur un plan d'épargne et exonération d'impôt sur le revenu associée

La loi permet aux salariés de **placer tout ou partie de la PPV sur un des plans d'épargne** suivants, lorsqu'ils ont adhéré à un tel plan :

- plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises (PEE, PEI) ;
- plan d'épargne retraite collectif « ancienne mouture » (PERCO, le cas échéant interentreprises) pour les entreprises dans lesquelles de tels plans sont encore actifs ;
- plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO, le cas échéant interentreprises) ou plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB).

1. Information du salarié

Quand un des plans d'épargne précités existe dans l'entreprise, pour chaque PPV attribuée, l'employeur doit remettre au salarié une fiche distincte du bulletin de paye. Cette fiche doit mentionner :

- le montant de la PPV attribuée au salarié ;
- la retenue opérée sur cette prime au titre de la CSG et de la CRDS ;
- le fait que cette somme peut être affectée sur un des plans d'épargne précités ;
- le délai de la demande d'affectation ;
- lorsque la PPV est affectée à un plan d'épargne précité, le délai à partir duquel les droits seront négociables ou exigibles (délai d'indisponibilité) et les cas de déblocage anticipé.

Sauf si le salarié s'y oppose, cette fiche peut lui être remise par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

2. Délai de la demande d'affectation

Pour placer tout ou partie de sa PPV sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise, le salarié doit formuler sa demande d'affectation dans les 15 jours qui suivent la réception du document l'informant du montant qui lui a été attribué et dont il peut demander le versement.

La réception de ce document peut être prouvée par tout moyen.

3. Régime de la PPV affectée dans un plan d'épargne

Si le salarié demande l'affectation de sa PPV sur un des plans d'épargne précités dans le délai requis, cela lui permet :

- de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes bloquées, dans la limite du plafond d'exonération de la PPV (3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire selon le cas), s'il ne peut pas bénéficier du régime renforcé d'exonération ;
- hors cas du PERE-OB, de bénéficier d'un éventuel abondement de l'employeur si le règlement du plan d'épargne le prévoit.

Lorsque l'employeur est redevable du forfait social sur la prime de partage de la valeur, celui-ci se calcule au taux réduit de 16 % (au lieu de 20 %) si la PPV est affectée à un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERCO, PERE-CO, PERE-OB) dont le règlement prévoit que l'épargne en « gestion pilotée » par défaut est affectée à l'acquisition de parts de fonds dont au moins 10 % des titres sont éligibles au plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaires (dit PEA-PME).

En outre, **les employeurs sont autorisés à abonder les PPV affectées** sur un plan d'épargne, si cet abondement est prévu par le règlement du plan et dans les limites générales d'abondement prévues par le code du travail.

II. Un nouveau dispositif : le « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE)

A. Les entreprises concernées

Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'intéressement peuvent mettre en place par accord un PPVE pour une durée de 3 ans.

Les groupes constitués par des entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques peuvent également y recourir.

Attention : les entreprises ne peuvent mettre en place qu'un seul plan sur une même période de 3 ans.

B. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise peuvent bénéficier du plan de partage. L'accord mettant en place le PPVE peut néanmoins fixer une condition d'ancienneté inférieure.

L'ancienneté s'apprécie à partir de la première date fixée par l'accord pour déterminer la valorisation de l'entreprise, à savoir la **date fixant le début du délai de 3 ans**, en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans celle-ci pendant les 12 mois qui précèdent cette date.

Le texte prévoit que ne peuvent pas bénéficier du plan :

- les salariés qui atteindront la condition d'ancienneté au cours de la durée de 3 ans du plan ;
- ceux quittant définitivement l'entreprise pendant cette même période de 3 ans.

C. Mise en place par accord

Le PPVE est mis en place par accord, établi sur rapport spécial du **commissaire aux comptes** de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

L'accord peut prendre une des formes suivantes :

- convention ou accord collectif de travail ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par le personnel à la majorité des 2/3.

D. Contenu minimal de l'accord de PPVE

L'accord instituant le plan de partage doit définir **a minima** :

- le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise au bout des 3 ans ;
- la formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées, à savoir celles dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- la date d'appréciation de la valeur de l'entreprise qui constitue le point de départ de la durée de 3 ans du plan ;
- la date (3 ans plus tard) d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation de sa valeur ;
- les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;
- la ou les dates de versement de la prime.

L'accord peut aussi prévoir la reconduction du plan, auquel cas il précise les éléments précités pour la mise en œuvre de cette reconduction.

E. Dépôt de l'accord pour bénéficier des exonérations et les sécuriser

Pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale, les employeurs doivent déposer l'accord de PPVE, ainsi que ses avenants et annexes, sur la plateforme « TéléAccords », sous forme dématérialisée.

Ce dépôt doit être accompagné de la version signée des parties.

Lorsque le PPVE a été conclu par la voie d'un accord collectif, le dépôt doit être accompagné des documents requis dans ce cadre à savoir :

- si l'accord a été signé avec des délégués syndicaux, la preuve de la notification du texte à l'ensemble des syndicats représentatifs à l'issue de la procédure de signature ;
- si l'accord résulte d'une ratification par le personnel, le procès-verbal d'approbation de l'accord par le personnel.

Lorsque le PPVE a été conclu selon les 3 autres modalités possibles, le dépôt doit être accompagné des informations et pièces justificatives requises en matière de dépôt d'accord d'intéressement, de participation et de plan d'épargne.

L'accord de PPVE déposé fait l'objet d'un contrôle selon les mêmes modalités que celles prévues pour les accords de participation et les plans d'épargne. Cela signifie notamment que l'URSSAF dispose de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires (sauf exceptions) étant toutefois précisé que, par dérogation, ce délai court à réception des documents nécessaires pour effectuer ce contrôle et sous réserve pour l'organisme d'en avoir préalablement informé le déposant dans ce même délai.

Les exonérations sociales liées au PPVE sont réputées acquises en l'absence d'observation de l'URSSAF à l'issue du délai de 3 mois.

F. Calcul de la prime

Le PPVE vise à permettre aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise si la valeur de l'entreprise augmente au cours des 3 années suivant la date fixée dans l'accord de PPVE.

En cas de taux nul ou négatif, il n'y a donc aucune prime pour les salariés.

Le montant de la prime est calculé en appliquant le taux de variation de l'entreprise (s'il est positif) au montant de référence fixé pour chaque salarié en application de l'accord de PPVE.

Ce montant de référence peut être **modulé** selon les salariés en fonction :

- de la rémunération ;
- du niveau de classification ;
- de la durée de travail prévue au contrat de travail en cas de temps partiel.

Le **taux de variation de la valeur de l'entreprise** correspond au taux de variation constaté entre :

- la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord ;
- et sa valeur à l'expiration d'un délai de 3 ans débutant le lendemain de cette date ;

Le montant maximal pouvant être attribué à un même salarié au titre d'un même exercice s'élève à 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Formule de valorisation des entreprises

Entreprises non cotées	• La formule de valorisation de l'entreprise doit être déterminée par l'accord, étant entendu qu'elle doit être la même aux deux dates d'appréciation de la valeur de l'entreprise (début et fin de la période de 3 ans) (1). La formule peut le cas échéant s'appuyer sur des comparaisons avec d'autres entreprises du même secteur. • Si l'accord de PPVE ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise non cotée, ou si cette formule est impossible à appliquer, la valorisation de l'entreprise sera égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.
Sociétés cotées	La valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates de début et de fin de la période de 3 ans.

(1) Cette formule doit permettre d'évaluer la valeur de l'entreprise en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives.

Les primes dues aux salariés au titre du plan de partage seront arrêtées dans les 7 mois qui suivent l'expiration du plan, à savoir le terme de la période de 3 ans.

Elles pourront être versées, en une ou plusieurs fois, au cours des 12 mois suivants.

L'employeur devra informer le salarié des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.

G. Information des salariés

1. Fiche d'information après le dépôt de l'accord de PPVE

Après le dépôt du PPVE, l'employeur doit remettre au salarié une fiche distincte du bulletin de paye mentionnant :

- le montant de référence dont relève le salarié pour le calcul de sa prime et, le cas échéant, le critère de modulation qui lui a été appliqué ;
- la règle de valorisation de l'entreprise ;
- et les conditions pour pouvoir bénéficier de la prime à l'expiration de la période de 3 ans du PPVE.

2. Fiche d'information lors de l'attribution de la prime

Lorsqu'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise est effectivement attribuée au bout des 3 ans du PPVE, l'employeur informe le salarié des sommes qui lui sont attribuées à ce titre et du délai dans lequel il peut, le cas échéant, formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise par une fiche distincte du bulletin de paye.

Cette fiche mentionne :

- le montant de référence attribué au salarié pour le calcul de sa prime ;
- le montant de la prime attribuée au salarié ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- la possibilité d'affectation de cette somme sur un plan d'épargne et le délai de la demande d'affectation (15 jours maximum à compter de la réception, par tout moyen permettant d'en apporter la preuve, de la fiche d'information) ;
- lorsque la prime est affectée à un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits seront négociables ou exigibles (délai d'indisponibilité) et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai (cas de déblocage anticipé).

La fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de modulation du montant de référence prévues par le PPVE.

Elle doit aussi être adressée aux salariés susceptibles de bénéficier de la prime mais ayant quitté l'entreprise.

3. Salariés quittant l'entreprise

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise après l'expiration de la période de 3 ans du PPVE mais avant la date de versement de la prime, l'employeur doit lui demander l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Si le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'1 an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où le salarié peut les réclamer pendant 30 ans.

4. Régime social et fiscal applicable

Les primes versées au cours des exercices **2026, 2027 et 2028** dans les conditions prévues seront **exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle** (parts salariales et patronales), y inclus des contributions formation, de la taxe d'apprentissage et de la participation construction.

En revanche, **la CSG et la CRDS seront dues** (9,20 % + 0,50 %).

Il n'y aura pas de forfait social. En revanche, l'employeur sera redevable d'une **contribution patronale spécifique**, à verser aux URSSAF au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, qui a été portée de 20% à 30 % depuis le 1^{er} mars 2025.

Si le salarié décide de placer tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO, y inclus sous forme de plan interentreprises), un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO, y inclus interentreprises) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB), il bénéficiera d'une exonération d'impôt sur le revenu **dans la limite de 5 % des 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale** par an et par bénéficiaire.

Pour bénéficier de l'exonération, le salarié doit procéder à l'affectation des sommes dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du document l'informant du montant qui lui a été attribué et dont il peut demander le versement. La réception de ce document peut être prouvée par tout moyen.

La loi ne prévoit pas de possibilité pour l'employeur d'abonder les primes attribuées au titre d'un PPVE que le salarié décide d'affecter sur un plan d'épargne.

III. De nouvelles obligations pour les entreprises réalisant un certain niveau de bénéfices

A. Entreprises de moins de 50 salariés

Pour développer le partage de la valeur dans ces entreprises, une expérimentation est lancée pour **obliger les entreprises de 11 à moins de 50 salariés à se doter d'un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**.

Cette expérimentation est menée sur une période de 5 ans à compter de la promulgation de la loi.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices **ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025**. Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal s'appréciera sur la base des trois exercices précédents.

Pour remplir leur obligation, les entreprises disposent de quatre possibilités :

- soit se doter d'un **régime de participation ou d'intéressement** selon les modalités prévues par le code du travail : application d'un dispositif de participation ou d'intéressement conclu au niveau de la branche, mise en place volontaire de la participation, mise en place d'un dispositif d'intéressement;
- soit mettre en place le **dispositif expérimental de participation dérogatoire** prévu par la loi ;
- soit **abonder un plan d'épargne**, mis en place au niveau de l'entreprise ou interentreprises (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I) ;
- soit **verser une prime de partage de la valeur**.

L'entreprise est réputée satisfaire à l'obligation lorsqu'elle applique un des dispositifs de partage de la valeur énumérés ci-avant au titre de l'exercice considéré.

ATTENTION : l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'année 2025 ne se limite pas à l'année civile 2025. Elle concerne l'exercice comptable en cours en 2025, qui peut correspondre à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ou à un exercice décalé selon l'organisation comptable de l'entreprise.

Ainsi, une entreprise qui choisit de verser la PPV doit l'attribuer « au titre de l'année 2025 », c'est-à-dire dans son exercice comptable 2025. Si son exercice coïncide avec l'année civile, la PPV doit être décidée et versée avant le 31 décembre 2025.

B. Entreprises de 50 salariés et plus

Cette obligation vise les entreprises tenues de mettre en place la participation et disposant d'au moins un délégué syndical). Lorsqu'elles ouvriront une négociation pour mettre en œuvre un dispositif de participation ou d'intéressement, les discussions devront également porter sur :

- la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice ;
- et les modalités de partage de la valeur qui en découlent pour les salariés.

Pour encadrer la négociation visant à définir ce qu'est une « augmentation exceptionnelle » du bénéfice, la loi précise que celle-ci prendra en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise ;
- le secteur d'activité ;
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ;
- la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation, dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites d'actions aux salariés.

La négociation devant aussi porter sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel pour les salariés, la loi précise que le partage de la valeur pourra se traduire soit par le versement d'une somme, soit par l'ouverture de nouvelles négociations.

Le tableau ci-après récapitule les options possibles.

Contreparties possibles à un bénéfice exceptionnel

- ❶ Versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.
- ❷ Versement d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos (ce qui suppose que l'entreprise soit dotée d'un dispositif d'intéressement).
- ❸ Ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de :
 - mettre en place un dispositif d'intéressement s'il n'en existe pas ;
 - verser un supplément d'intéressement ou de participation (étant rappelé que ces suppléments ne peuvent être décidés que si l'accord d'intéressement ou de participation a déjà donné lieu à un versement au titre de l'exercice considéré) ;
 - verser un abondement à un plan d'épargne salariale
 - ou verser une prime de partage de la valeur

Deux catégories d'employeurs échapperont à la nouvelle obligation de négociation sur le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel :

- les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- celles qui ont mis en place un régime de participation sur une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.

Ce dispositif est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2023.

Les entreprises appliquant déjà un accord d'intéressement ou de participation à la date de promulgation de la loi (date de signature) **devaient engager une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et le partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024.**

IV. Les aménagements apportés à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne

A. Participation aux résultats

Les entreprises de moins 50 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'instituer un régime de participation. Mais elles peuvent mettre en place un tel régime de manière volontaire, au moyen d'un accord ou, en cas d'échec des négociations, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE).

Pour les inciter à recourir à la participation, ces entreprises auront temporairement la possibilité de se doter d'un régime moins favorable que le régime légal. Cette possibilité est ouverte sur une **période de 5 ans** à compter de la promulgation de la loi.

Concrètement, les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire à la formule légale, dans un sens pouvant mener à un résultat moins favorable pour les salariés.

Pour cela, ces entreprises auront la faculté :

- soit d'appliquer un accord type de participation conclu au niveau de la branche ;
- soit de conclure leur propre accord selon les règles spécifiques à la participation.

Les entreprises de moins de 50 salariés **appliquant déjà un mécanisme de participation** à la date d'entrée en vigueur de la loi ne pourront opter pour le régime dérogatoire moins favorable qu'en concluant un nouvel accord de participation, toujours sans possibilité de passer par une décision unilatérale.

B. Entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement franchissant les 50 salariés : suppression du report supplémentaire de 3 ans

Il existe un **moratoire spécifique aux entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement** lorsqu'elles franchissent le seuil de 50 salariés : ces entreprises ont 3 ans pour se doter d'un accord de participation.

Pour mettre fin à cette situation, la loi **supprime le délai supplémentaire de 3 ans dont bénéficient les entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement**. Ces entreprises ne bénéficieront donc d'aucun traitement de faveur : elles devront se doter d'un mécanisme de participation au bout de 5 ans, comme toute entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés.

C. Intéressement : possibilité d'encadrer la répartition lorsqu'elle est réalisée en fonction du salaire

La loi a **officialisé la position de l'administration en la matière** : l'accord d'intéressement « peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base au calcul de la part individuelle ».

D. Avances sur l'intéressement ou la participation

La loi admet expressément la possibilité pour un accord de participation ou d'intéressement de prévoir le versement d'avances sur l'intéressement ou la participation. Si cette possibilité est retenue, l'accord doit la prévoir.

1. Information et sollicitation de l'accord exprès du salarié

Le versement d'une avance de participation ou d'intéressement ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié. À défaut d'accord, aucune avance ne sera versée à l'intéressé. Lorsque l'accord prévoit des avances, il précise les modalités de recueil de l'accord du salarié, l'impossibilité de débloquer le trop-perçu s'il a été affecté à un plan d'épargne salariale, ainsi que le reversement intégral sous forme de retenue sur salaire en l'absence d'affectation.

NB :

- lorsque des avances sont prévues par l'accord de participation, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose pour donner son accord. Si l'accord ne fixe pas de modalité de recueil de l'assentiment du salarié, le délai est fixé à 15 jours à compter de la réception par le salarié de la LRAR ou de la remise en main propre contre récépissé du courrier l'informant de la possibilité qui lui est ouverte de bénéficier de l'avance de participation ;
- si l'accord d'intéressement est silencieux sur les modalités de recueil du consentement du salarié, celui-ci dispose de 15 jours pour se positionner à compter de la réception de la LRAR ou de la remise contre récépissé du courrier l'informant de cette possibilité.

2. Périodicité et montant des versements

La périodicité des versements des avances ne peut pas être inférieure au trimestre.

Aucune règle n'encadre le montant possible des avances, ni en valeur absolue, ni en proportion des montants versés lors des exercices précédents. La gestion des éventuels trop-perçus invite toutefois à se montrer prudent dans la détermination des montants versés à ce titre.

NB : lorsque plusieurs avances de participation sont prévues au cours de l'exercice, les salariés doivent être interrogés avant chaque versement d'avance afin de donner leur accord sur son principe. Toutefois, il peut être admis que l'interrogation n'ait lieu qu'une fois par exercice, lors du premier versement :

- le premier versement de l'exercice fera l'objet d'une interrogation obligatoire ;

- la réponse du salarié pourra être considérée comme valable non seulement pour le premier versement mais aussi pour les suivants ;
- après chaque versement, le salarié aura la possibilité, pour le versement suivant, de revenir sur son choix initial; il devra être informé de cette possibilité lors de l'interrogation au titre du premier versement, mais sans initiative de sa part, son choix initial l'engagera pour l'ensemble des versements au titre des avances de l'exercice.

3. Information par une fiche distincte du bulletin de salaire

Lorsqu'une avance est versée au salarié, elle fait l'objet d'une fiche d'information distincte du bulletin de paye. Cette fiche doit comprendre :

- le montant des droits attribués au titre de l'avance ;
- la retenue opérée sur cette avance au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'obligation pour le bénéficiaire de reverser un trop-perçu éventuel en fin de période et les modalités de ce reversement ;
- l'impossibilité de débloquent un trop-perçu qui aurait été versé sur un plan d'épargne salariale et le statut de versement volontaire de ces sommes ;
- en cas d'investissement des sommes sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas permettant une liquidation ou un transfert anticipés ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ;
- l'accord du bénéficiaire sur le principe de l'avance.

La remise de cette fiche peut être assurée par voie électronique à condition de garantir l'intégrité des données, et sauf opposition du salarié concerné qui peut exiger une remise au format papier.

Une fiche distincte du bulletin de salaire est obligatoire à chaque versement d'avance.

4. Affectation des sommes

Les textes n'ont pas établi de régime spécifique s'agissant de l'affectation des avances sur participation. Il convient donc de se référer aux règles applicables en cas de versement en fin de période, suivant la périodicité normale.

Dès lors que le salarié est informé du versement par la fiche d'information, il dispose de 15 jours pour faire une demande de déblocage immédiat. Il peut aussi demander le placement sur un plan d'épargne d'entreprise. S'il garde le silence, les sommes sont bloquées pour moitié sur un plan d'épargne entreprise, et pour moitié sur un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

La loi n'a pas non plus fixé de régime spécifique d'affectation des avances d'intéressement. Il convient donc là aussi de se référer au régime applicable à l'intéressement versé au terme de la périodicité normale.

Sauf stipulations différentes dans l'accord d'intéressement, le salarié bénéficie donc d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la fiche l'informant du versement de l'avance pour faire connaître sa décision. Il peut choisir de recevoir directement les sommes, ou en demander l'affectation sur un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif. S'il garde le silence, la somme est versée sur le plan d'épargne entreprise, à condition qu'un tel plan existe.

5. Récapitulatif en fin de période

Au terme de la périodicité normale de la participation, le salarié reçoit une fiche distincte du bulletin de paye qui récapitule le montant de la réserve de participation, le montant de ses droits, les retenues opérées au titre de la CSG et CRDS, et des renseignements sur l'affectation des droits. S'ajoutent désormais à ces informations, s'il y a lieu, le montant des sommes reçues à titre d'avances ainsi que le montant des droits attribués restant à percevoir, ou à reverser à l'employeur.

Au terme de la période de calcul normale de l'intéressement, le salarié reçoit une fiche distincte du bulletin de paye qui récapitule le montant de l'intéressement distribué, le montant perçu par lui, les retenues opérées au titre de la CSG et CRDS, et des renseignements sur l'affectation des sommes. S'ajoutent à ces informations, s'il y a lieu, le montant des sommes reçues à titre d'avances sur intéressement ainsi que le montant des sommes attribuées restant à percevoir, ou à reverser à l'employeur.

6. Régularisation des trop-perçus

Le versement de l'avance de participation fait courir le risque que le calcul final de la réserve spéciale de participation et de sa répartition aboutisse pour le salarié à des droits inférieurs à ceux déjà versés.

En matière d'intéressement, le montant déjà versé au titre de l'avance peut s'avérer supérieur aux droits acquis par le salarié en fin de période.

Dans ces situations, le bénéficiaire est tenu de reverser intégralement ce trop-perçu à l'employeur sous la forme d'une retenue de salaire.

La somme reçue à titre d'avance et qui s'avère constituer un trop-perçu peut avoir été affectée à un plan d'épargne salariale sur lequel elle est bloquée. La loi indique qu'il s'agit alors d'un versement volontaire du salarié et qu'aucun déblocage n'est possible pour rembourser le trop-perçu.

S'agissant des sommes bloquées correspondant à ce trop-perçu, le salarié n'a pas droit au régime social et fiscal de faveur normalement accordé aux sommes issues de la participation ou de l'intéressement versées sur un plan d'épargne salariale.

E. Simplification des modalités de modification des plans d'épargne inter-entreprises (PEI) pour l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation

Pour modifier un PEI, un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERE-COI), il faut en principe que chaque entreprise approuve l'avenant selon les mêmes modalités que l'accord initial.

La loi institue une nouvelle procédure simplifiée, uniquement pour les modifications qui visent à ajouter de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies (notamment l'ajout de nouveaux supports de placement, précise l'étude d'impact). Dans ce cas, la modification peut être mise en œuvre sur simple information des entreprises parties prenantes. Dans cette procédure particulière, il n'y a donc pas de possibilité d'opposition.

ANNEXE 1 : TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

<u>DISPOSITIF CONCERNÉ</u>	<u>AVANTAGES/ INCONVÉNIENTS</u>	<u>PUBLICS VISÉS</u>	<u>MODALITÉS DE MISE EN PLACE</u>	<u>CARACTÈRE FACULTATIF/ OBLIGATOIRE</u>
Prime de partage de la valeur (PPV)	<u>Avantages :</u> -les primes versées aux salariés, quelle que soit leur rémunération, ouvrent droit à exonération de cotisations sociales dans la limite des plafonds de 3 000 € ou 6 000 € -les primes versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés aux salariés avec une rémunération inférieure à trois Smic sont exonérées d'impôt sur le revenu, de CSG/CRDS et de la taxe sur les salaires dans la limite des plafonds ci-dessus -possibilité de verser deux PPV au titre d'une même année civile, avec la possibilité de fractionner le versement de chaque prime, dans la limite de 4 fractions (une par trimestre) -simplicité de mise en place <u>Inconvénients :</u> - depuis 2025, les PPV sont intégrées dans la rémunération utilisée pour calculer la réduction générale de cotisations patronales (RGCP), tant au niveau de la formule de calcul du coefficient, que de l'assiette à laquelle le coefficient est appliqué - pour les entreprises de 50 salariés et plus, depuis le 1er janvier 2024, les primes sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu, à la CSG / CRDS (après abattement de 1,75 %) et à la taxe sur les salaires	-toutes les entreprises -tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime	- par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement -ou par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique (CSE)	Dispositif facultatif

	<i>NB : pour ces entreprises, il y a une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds existants en cas d'affectation de la PPV sur un plan d'épargne</i>			
Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)	Avantages : -motiver financièrement ses salariés à la valorisation financière de l'entreprise, sans avoir à passer par un mécanisme d'actionnariat salarié, plus complexe à mettre en place ; -fidéliser ses salariés, car seuls ceux qui resteront au minimum 3 ans dans l'entreprise, à compter de la date fixée dans l'accord de mise en place, pourront bénéficier de la prime ; -permettre la variation du montant de la prime en fonction de la rémunération du salarié, de son niveau de classification ou son temps de travail ; -autoriser l'entreprise, en cas difficulté, à ne pas verser la prime. Elle n'est due que si la valeur de l'entreprise augmente dans le délai de 3 ans fixé par l'accord ; - exonération des primes versées en 2026, 2027 et 2028 de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle - en cas d'affectation de tout ou partie des sommes attribuées sur un PEE, PERCO, PERE-CO ou PERE-OB, exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 % des 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale par an et par bénéficiaire Inconvénients : -conditions de mise en place contraignantes - la CSG et la CRDS seront dues (9,20 % + 0,50 %) -contribution patronale spécifique de 30 %	-toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'intéressement -tous les salariés de l'entreprise ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise <i>NB : L'accord mettant en place le PPVE peut fixer une condition d'ancienneté inférieure</i>	Sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise : - accord collectif ; -accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; -accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ; -projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par le personnel à la majorité des 2/3.	Dispositif facultatif

Participation	Avantages : -levier de motivation et de fidélisation des salariés, -les sommes affectées à la RSP sont : ✓ déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés (soit, en règle générale, l'exercice suivant celui dont les résultats servent de base de calcul à la participation) ✓ exonérées des charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du montant maximal des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, si les conditions requises sont remplies. <i>NB : les exonérations ne sont applicables que si la période d'indisponibilité a été respectée ou si la participation a été versée dans un des cas de déblocage anticipé. Lorsque le salarié demande le versement immédiat de la participation, l'exonération de cotisations reste applicable, mais les sommes sont en revanche imposables.</i> Inconvénients : -sommes bloquées pendant 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé -coût non négligeable de mise en place et de gestion -complexité administrative de traitement liée notamment à la mise en place et au dépôt des accords - forfait social au taux de 20%, ou de 16% pour les entreprises d'au moins 50 salariés -CSG/CRDS dues sans abattement d'assiette -engagement financier variable mais contraignant	-obligatoire pour les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) qui emploient au moins 50 salariés -facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés -tous les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail doivent pouvoir en bénéficier. <i>NB : une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne doit pas excéder 3 mois, peut être exigée</i> -dans les entreprises appliquant à titre volontaire un régime de participation, les chefs de ces entreprises ou leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le conjoint ou le partenaire pacsé du chef d'entreprise -dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ou à leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, au conjoint ou au partenaire pacsé du chef d'entreprise, si la réserve spéciale de participation est	-par accord collectif avec un délégué syndical ; -soit entre l'employeur et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise ; -soit avec le CSE ; -soit à la suite de la ratification par le personnel (à la majorité des 2/3) d'un projet d'accord proposé par l'employeur. -dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations d'un accord, possibilité de mise en place unilatérale par l'employeur, après consultation du CSE	Dispositif obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés
----------------------	--	--	---	--

		calculée selon une formule plus favorable que la formule légale (seule la part qui excède la formule légale peut être répartie entre les salariés et ces personnes).		
Intéressement	Avantages : -levier de motivation et de fidélisation des salariés -exonération de cotisations sociales sur les sommes versées si les conditions de fond et de forme sont remplies - exonération de forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés -déductibilité du résultat imposable de l'entreprise - exonération d'impôt sur le revenu dans la limite des trois quarts (75 %) du montant annuel du plafond de la sécurité sociale si les sommes sont placées sur un des dispositifs d'épargne salariale suivants : PEE/PEI ; PERE-CO ou PERCO « ancienne mouture » encore en activité) ; PERE-OB. Inconvénients : - assujettissement à la CSG/CRDS sans abattement d'assiette -forfait social de 16% ou 20% pour les entreprises d'au moins 250 salariés -ne permet pas de valoriser les performances individuelles des salariés -l'intéressement est soumis à des plafonds, individuel et global : ✓ le montant total versé ne peut pas excéder 20% du total des rémunérations des bénéficiaires; ✓ un salarié ne peut pas percevoir une prime d'intéressement supérieure à 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale	-toutes les entreprises peuvent y recourir -tous les salariés de l'entreprise et, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que les conjoints ou partenaires pacsés du chef d'entreprise s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. <i>NB : une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut être exigée</i>	-par accord collectif avec un DS ; -par accord entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; -par accord avec le CSE ; -ou par ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord présenté par l'employeur. <i>NB : une entreprise de moins de 50 salariés non couverte par un accord de branche agréé, peut, sous certaines conditions, mettre en place l'intéressement par décision unilatérale sans ratification par le personnel</i>	Dispositif facultatif

Plans d'épargne entreprise (PEE)	Avantages : -les abondements de l'employeur sont admis en déduction des bénéfices imposables de l'entreprise pour le calcul de l'impôt sur les sociétés -si les conditions requises sont remplies, l'abondement de l'employeur est exonéré des cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette dans la limite du montant maximal de l'abondement Inconvénients : -l'abondement de l'employeur est soumis à la CSG/CRDS, sans abattement d'assiette -la fraction d'abondement exonérée de cotisations mais assujettie à CSG est soumise au forfait social de 20 % dans le cas général, pour les entreprises assujetties à la participation -blocage des sommes pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) - coût de mise en place et de gestion -gestion administrative complexe	-tous les salariés de l'entreprise, sauf condition d'ancienneté minimale plafonnée à 3 mois ; -dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprises ou les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les conjoints ou les partenaires pacsés des chefs d'entreprise	-par un accord selon l'une des modalités prévues pour la participation, -soit par décision unilatérale du chef d'entreprise. <i>NB : lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un CSE, le PEE doit obligatoirement être négocié. C'est uniquement en cas d'échec des négociations que l'employeur retrouve la faculté de mettre en place un PEE par voie unilatérale.</i>	Dispositifs facultatifs, sauf lorsqu'il y a un accord de participation au sein de l'entreprise, auquel cas la mise en place du PEE devient obligatoire pour recevoir les sommes réparties au titre de la participation.
---	--	---	---	---

ANNEXE 2 : EXEMPLES DE COÛTS CHIFFRÉS ET DE PRESENTATION DE BULLETINS DE PAIE

Exemple 1 : PPV au régime social « de base »

En 2025, un salarié d'une entreprise de 100 salariés réalise deux heures supplémentaires bénéficiant du régime social et fiscal de faveur. Son employeur lui verse en outre une prime de partage de la valeur (PPV) de 800 € exonérée de cotisations, mais soumises à CSG/CRDS et imposable.

L'effectif de référence étant inférieur à 250 salariés, le forfait social n'est pas dû.

EXTRAIT DU BULLETIN DE PAYE DE MARS 2025

Désignation	Base	Taux	Montant	
Salaire de base	151,67	18,46	2 800,00	
Heures supplémentaires 125 %	2,00	23,08	46,15	
Prime de partage de la valeur			800,00	
Brut total			3 646,15	
Brut total soumis à cotisations			2 846,15	
Cotisations et contributions sociales	Base (€)	Taux salarial	Part salarié (€)	Part employeur (€)
Santé				
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	2 846,15	-	-	199,23
Complémentaire Santé	-	-	60,00	60,00
Prévoyance décès	2 846,15	0,90 %	25,62	42,69
Accidents du travail - maladies professionnelles	2 846,15	-	-	56,92
Retraite				
Sécurité sociale plafonnée	2 846,15	6,90 %	196,38	243,35
Sécurité sociale déplafonnée	2 846,15	0,40 %	11,38	57,49
Complémentaire Tranche 1	2 846,15	4,01 %	114,13	171,05
Famille	2 846,15	-	-	98,19
Assurance chômage	2 846,15	-	-	122,38
Autres contributions dues par l'employeur	-	-	-	137,60
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	3 653,69	6,80 %	248,45	-
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	3 653,69	2,90 %	105,96	-
CSG/CRDS sur revenus non imposables	45,34	9,70 %	4,40	-
Exonérations et allègements de cotisations	-	-	- 5,22	+ 88,41
Total des cotisations et contributions	-	-	761,10	1 277,33
Frais de transports			+ 42,05	
Titres-restaurant			- 68,26	
Net social				2 885,05
Net à payer avant impôt sur le revenu				2 858,84
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			3 009,25	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	3 009,25	5,00 %	150,46	Valeur
Montant net des heures compl/suppl exonérées			43,07	Valeur
Net à payer au salarié (en euros)				2 708,38
Total versé par l'employeur				4 923,48

(Source : RF Paye)

Exemple 2 : PPV avec exonération renforcée

En 2025, un salarié d'une entreprise de 40 salariés réalise deux heures supplémentaires bénéficiant du régime social et fiscal de faveur. Son employeur lui verse en outre une prime de partage de la valeur (PPV) de 800 €.

La PPV est donc exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu. Il n'y a pas de forfait social.

EXTRAIT DU BULLETIN DE PAYE DE MARS 2025

Désignation	Base	Taux	Montant	
Salaire de base	151,67	18,46	2 800,00	
Heures supplémentaires 125 %	2,00	23,08	46,15	
Prime de partage de la valeur			800,00	
Brut total			3 646,15	
Brut total soumis à cotisations			2 846,15	
Cotisations et contributions sociales	Base (€)	Taux salarial	Part salarié (€)	Part employeur (€)
Santé				
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	2 846,15	-	-	199,23
Complémentaire Santé	-	-	60,00	60,00
Prévoyance décès	2 846,15	0,90 %	25,62	42,69
Accidents du travail - maladies professionnelles	2 846,15	-	-	56,92
Retraite				
Sécurité sociale plafonnée	2 846,15	6,90 %	196,38	243,35
Sécurité sociale déplafonnée	2 846,15	0,40 %	11,38	57,49
Complémentaire Tranche 1	2 846,15	4,01 %	114,13	171,05
Famille	2 846,15	-	-	98,19
Assurance chômage	2 846,15	-	-	122,38
Autres contributions dues par l'employeur	-	-	-	113,41
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 853,69	6,80 %	194,05	-
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	2 853,69	2,90 %	82,76	-
CSG/CRDS sur revenus non imposables	45,34	9,70 %	4,40	-
Exonérations et allègements de cotisations	-	-	- 5,22	+ 86,41
Total des cotisations et contributions	-	-	683,50	1 253,13
Frais de transports			+ 42,05	
Titres-restaurant			- 68,26	
Net social				2 962,65
Net à payer avant impôt sur le revenu				2 936,44
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			2 263,65	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	2 263,65	5,00 %	113,18	Valeur
Montant net des heures compl/suppl exonérées			43,07	Valeur
Net à payer au salarié (en euros)				2 823,26
Total versé par l'employeur				4 899,28

(Source : RF Paye)

Exemple 3 : comparaison de l'impact financier pour l'entreprise de la PPV et de l'intéressement

Exemple basé sur une rémunération égale à 1 SMIC

	PPV			Intéressement	
	Moins de 50 salariés	De 50 à 249 salariés	Supérieur ou égal à 250 salariés	Jusqu'à 249 salariés	Supérieur ou égal à 250 salariés
Montant brut de la prime	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Forfait social	0 €	0 €	200 €	0 €	200 €
Réduction générale des cotisations patronales (RGCP)	- 539 €	- 539 €	- 539 €	0 €	0 €
Coût réel pour votre entreprise	1 539 €	1 539 €	1 739 €	1 000 €	1 200 €
Prime versée au salarié	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
CSG/CRDS (9,7%)	0 €	- 97 €	- 97 €	- 97 €	- 97 €
Prime reçue par le salarié (hors impôt sur le revenu)	1 000 €	903 €	903 €	903 €	903 €

(Source : www.cic-epargnesalariale.fr)