

# La loi Partage de la Valeur

Décryptage et opportunités



GROUPE  
vyv

## ➤ Vos intervenants



Gaëlle Gaudicheau

Responsable des offres  
Épargne Collective  
Groupe VYV



Sandra Tchadjiane

Directrice des Influences  
professionnelles  
Groupe VYV

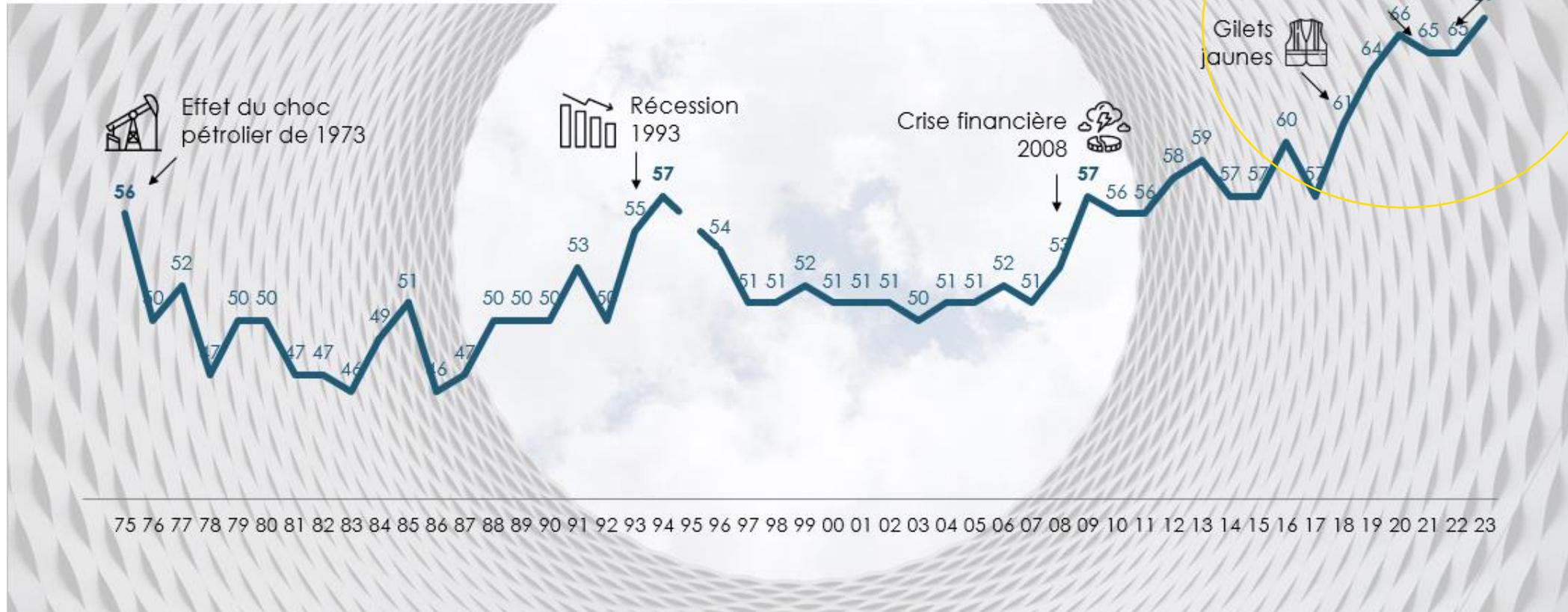
# Sommaire

- Introduction
- Contexte
- La loi Partage de la Valeur
- L'épargne salariale, levier d'engagement et de rémunération

# **Les préoccupations des Français, les attentes financières des salariés**

# ► La peur de l'avenir franchit un nouveau record

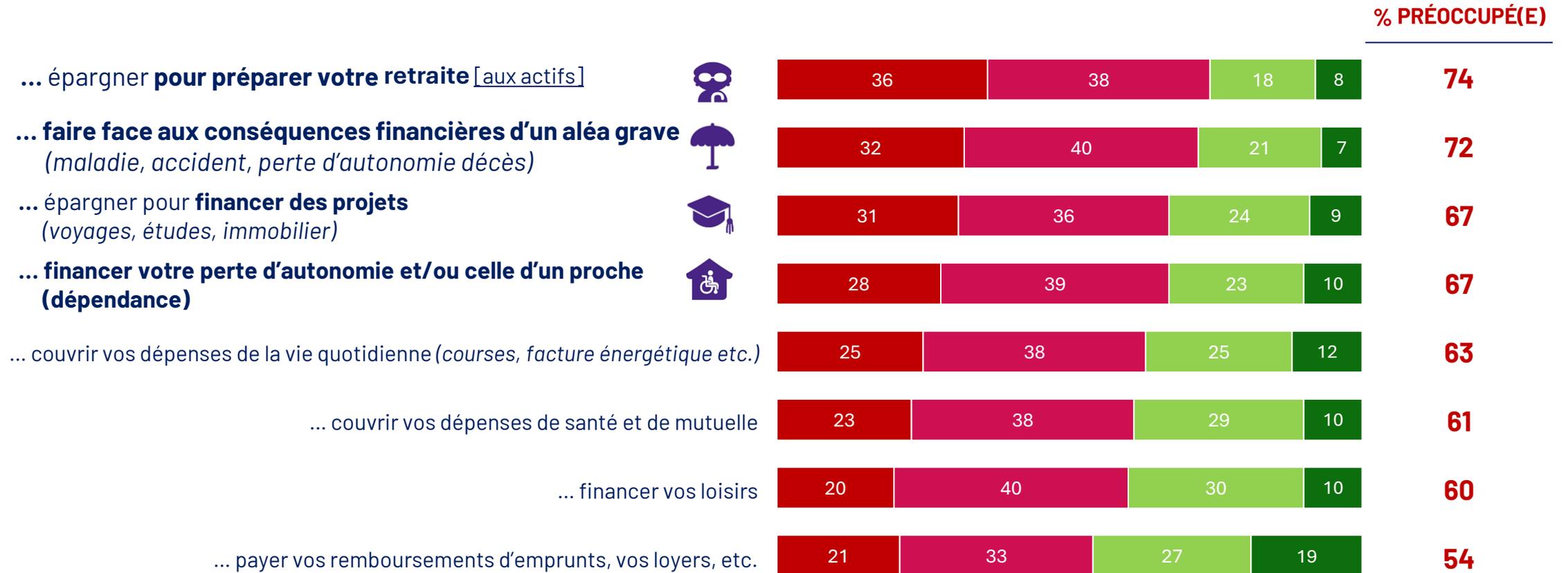
Si je mettais de l'argent de côté, ce serait plutôt :  
pour me payer quelque chose dont j'aurais envie ou **POUR ASSURER L'AVENIR**



En % / Base Observatoire France 2023 - 6 000 personnes 15 à 74 ans

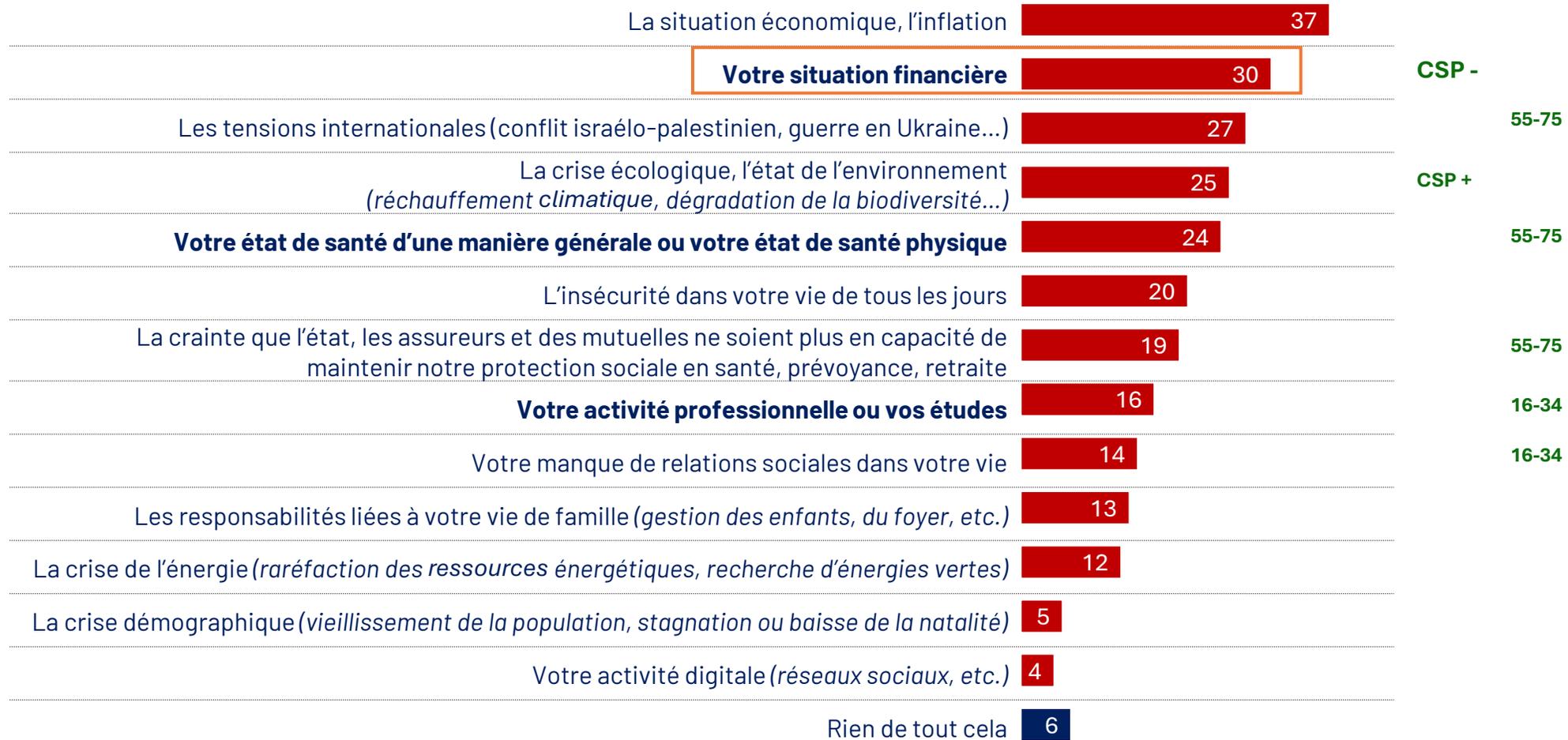
# ➤ La préoccupation financière de ne pas être assez prévoyant

« Dans votre vie quotidienne, dans quelle mesure êtes-vous préoccupé(e) par les sujets suivants ? » Votre capacité à ... »



# ➤ La situation financière 1er frein au bien-être mental

« Qu'est-ce qui pèse le plus sur votre bien-être psychologique ? ... »



- A noter toutefois des différences significatives selon les tranches d'âges

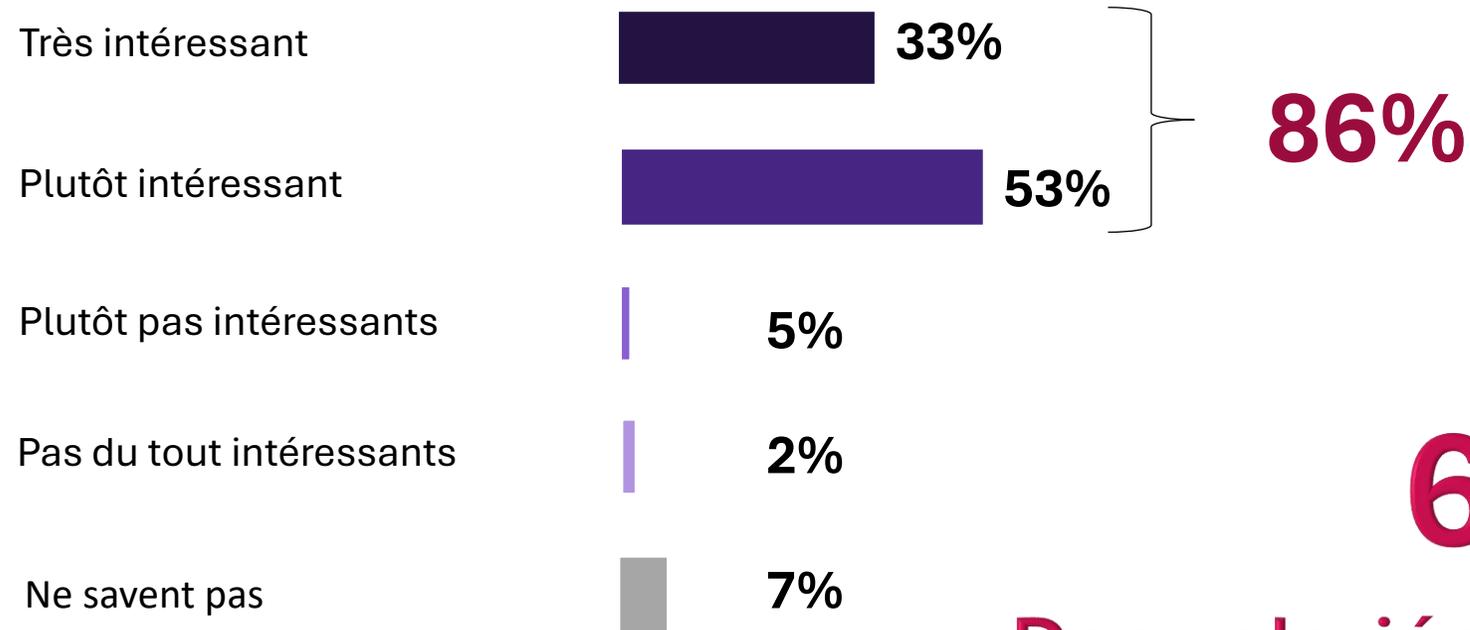
## ➤ Les facteurs contributifs à l'épanouissement

% des salariés indiquent que c'est le facteur qui contribue le plus à l'épanouissement au travail



## ➤ L'épargne salariale très apprécié des salariés

Les salariés jugent très favorablement les dispositifs d'intéressement et de participation



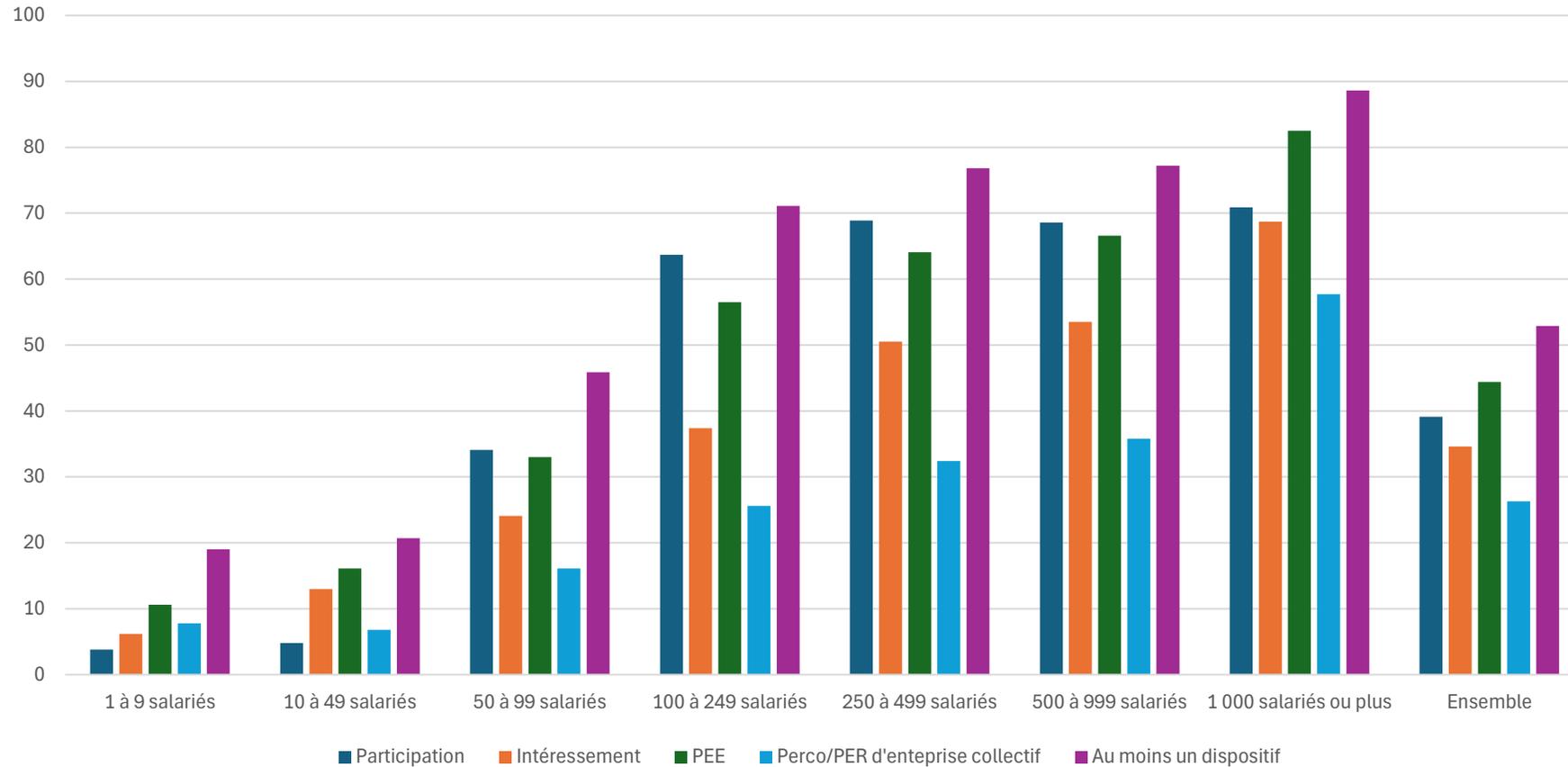
**64%**

**Des salariés considèrent que l'entreprise a un rôle à jouer pour les aider à épargner**

# La loi Partage de la Valeur

# ➤ L'épargne salariale inégalement répartie

Part des salariés couverts par un dispositif en 2022



# ➤ Contexte de la loi Partage de la Valeur



## Loi Pacte

- 01/10/2019
- Dynamiser l'épargne salariale
- Récompenser le travail des salariés en les associant aux performances économiques et financières de l'entreprise

## ANI Partage de la valeur

- 10/02/2023
- A l'initiative des Partenaires sociaux (OS et OP)
- Dynamiser le partage de la valeur

## Loi Partage de la valeur

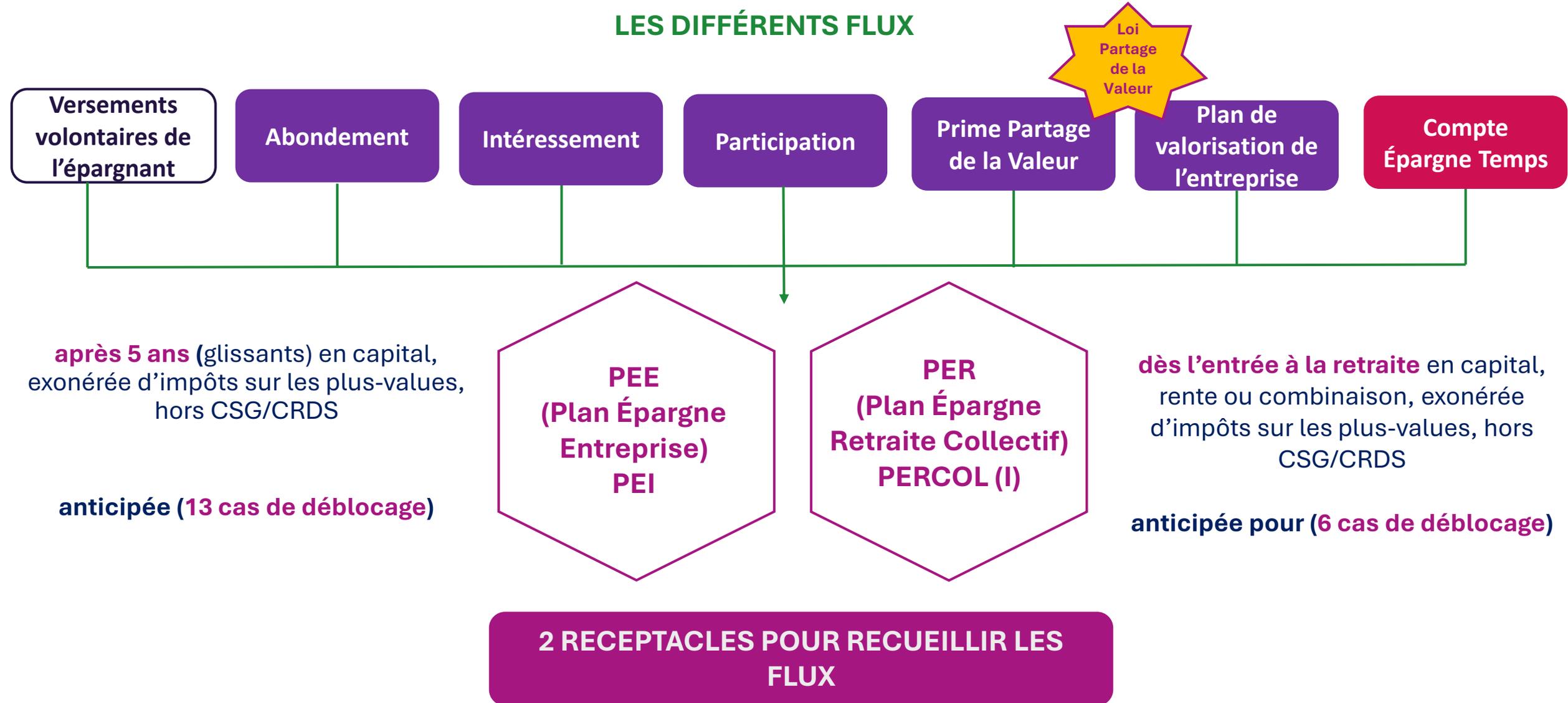
- 29/11/2023
- En vigueur le 01/12/2023
- Décrets du 29 juin 2024 et 5 juillet 2024

### 2 points en préambule de l'ANI:

- Principe de non-substitution entre salaires et dispositifs (intéressement, participation, PPV)
- Négociation salariale au niveau des branches professionnelles

# ➤ Rappel des plans et des dispositifs

## LES DIFFÉRENTS FLUX



# ➤ Rappel : forfaits sociaux et contraintes du passage de seuil

Un forfait à 0% sur tous les flux pour les entreprises de moins de 50 salariés

Forfait social	Intéressement	Prime PPV	Participation	Abondement
Entreprises de – de 50 salariés	<b>0 %</b> PEE /PERCOL			
Entreprises de 50 à 249 salariés	<b>0 %</b> PEE /PERCOL		20 % PEE 16% PERCOL	
Entreprises de 250 salariés ET +	20 % PEE 16 % PERCOL			

La loi sur le PV modifie à la baisse le seuil de 50 salariés jusqu'à présent lié au versement de la participation

	Moins de 11 salariés	<b>Moins de 50 salariés</b>	De 50 à 249 salariés	Plus de 250 salariés
<b>2024</b>		Pas d'obligation	<b>OBLIGATION</b> de Participation + Plan d'Épargne Entreprise	
<b>2025</b>		<b>OBLIGATION</b> à partir de 11 salariés (loi PV)	<b>OBLIGATION</b> de Participation + Plan d'Épargne Entreprise	

## ➤ Les mesures phares de loi Partage de la Valeur

**1** OBLIGATION D'AU MOINS UN DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES 2025

**2** POSSIBILITÉ D'ÉPARGNER LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) DANS LE PEE ET/OU LE PER D'ENTREPRISE

**3** FACILITATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION ENTREPRISES – DE 50 SALARIES

**4** AVANCES DE PARTICIPATION OU INTERESSEMENT

**5** MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES RÉSULTATS EXCEPTIONNELS POUR LES ENTREPRISES DE + 50 SALARIÉS

**6** PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE)

Intégration dans les dispositifs 2 fonds intégrant des critères extra-financier



3 nouveaux cas de déblocage sur le PEE



# Obligation de mettre en place un dispositif de Partage de la Valeur



Entreprises 11<sup>(1)</sup> à 49  
salariés



Janvier 2025



Bénéfice Net Fiscal  
supérieur à 1 % du CA pendant  
3 années consécutives

Abondement

Accord  
d'intéressement

Prime de Partage  
de la Valeur

Accord de  
Participation

(1) Effectif moyen de chacun des mois au cours de l'année civile précédente

## ➤ Prime Partage de la Valeur et possibilité de verser dans un PEE et/ou PERCOL



- **3 000 € par an et par bénéficiaire ou 6 000 € (si accord d'Intéressement ou de participation volontaire)**
- **Exonération fiscale** dans les mêmes conditions que celles de la prime d'intéressement
- **Possibilité pour l'entreprise d'abonder la PPV**



- **décision unilatérale du chef d'entreprise** (consultation au préalable du CSE le cas échéant)
- **convention ou accord collectif**
- **accord conclu avec le CSE**
- **accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales de l'entreprise**
- **ratification d'un projet d'accord, à la majorité des deux-tiers du personnel**

# ➤ Prime Partage de la Valeur et possibilité de verser dans un PEE et/ou PERCOL

## Décret n°2024-644 du 29 juin 2024

### Apports du décret



Remise d'un document d'information au salarié

1. Montant de la prime attribuée
2. Retenue opérée au titre de la CSG/CRDS
3. Possibilité d'affectation à un plan
4. Délai de demande d'affectation
5. Le délai d'exigibilité des sommes en cas d'affectation à un plan d'épargne

**15**  
jours

Délai d'affectation à plan ES ou PERO

#### Modalités:

- Envoi par voie numérique sauf opposition du salarié
  - A défaut de réponse du salarié: paiement
  - Pas de placement par défaut

# ➤ Prime Partage de la Valeur et les critères de modulation

- Ancienneté
- Classification
- Rémunération



À manier avec précaution : temps de présence effectif ( maternité, paternité)

- Le montant

Le même pour tous : oui sans critère de modulation, non avec critères



Disproportion ( vérification URSSAF)

Mauvais exemple: 500€ => -de 2 ans d'ancienneté vs 1 500€ pour les autres

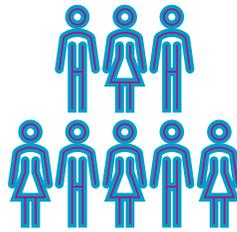
# ➤ Avances de Participation et Intéressement

## Décret n°2024-644 du 29 juin 2024 et n°2024-690 du 5 juillet 2024



### Apports du décret

- Possibilité de prévoir par accord le versement **en cours d'exercice d'avances** sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou participation



15  
jours

Un accord qui prévoit la possibilité d'avances

- Accord du bénéficiaire
- Selon une périodicité non inférieure au trimestre



Pour donner son accord à compter de l'information

Possible depuis le 30 juin 2024

# ➤ Avances de Participation et Intéressement

## Décret n°2024-644 du 29 juin 2024 et n°2024-690 du 5 juillet 2024



### Apports du décret

➤ Adaptation des obligations d'information en cas d'avances



Création d'une obligation d'information si l'accord prévoit le versement de l'avance



1. Possibilité de bénéficier d'une avance
2. Délai pour donner son accord



Création d'une fiche distincte du bulletin de paie lors de l'attribution de l'avance

#### Information dans la fiche distincte

1. Montant des droits attribués
2. CSG/CRDS retenue
3. Obligation et modalité de reversement
4. Impossibilité de débloquer le trop perçu en cas d'affectation sur un plan d'épargne
5. Durée de l'indisponibilité des sommes placées
6. Modalité d'affectation par défaut
7. Accord du bénéficiaire sur le principe de l'avance



Modification de la fiche

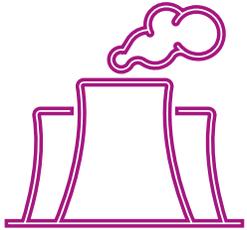


1. Montant des avances versées
2. Montant des droits restant au titre de l'intéressement ou participation

# ➤ Avances de Participation et Intéressement

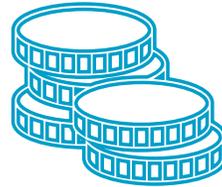
## Décret n°2024-644 du 29 juin 2024 et n°2024-690 du 5 juillet 2024

### Points d'attention



Peut être une usine à gaz à mettre en place et contrôler

- Principe de l'avance est contre-intuitif. Il faut que la valeur soit avérée



#### Trop-perçu

La récupération du trop-perçu ne doit pas dépasser 10% du salaire

Si le trop-perçu est affecté à un plan :

- ⊖ Interdiction de déblocage
- ✓ Requalifié en versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations



Possibilité de modifier un accord

Discussion peut être ouverte si on ne touche pas à la formule  
Sinon, il faut attendre un délai de 6 mois

# ➤ Négociation pour la prise en compte d'un bénéfice exceptionnel



Une obligation de négocier avant le

**30 juin 2024**

pour les entreprises disposant d'un accord INT ou RSP en cours au 29 novembre 2023, date de promulgation de la loi.



Entreprises de + 50 salariés

## Principe

**Obligation de négocier** sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice **lors de l'ouverture d'une négociation sur la participation ou l'intéressement**

Négociation sur la définition et les conséquences d'un bénéfice exceptionnel



Au moins 1 DS

Type d'entreprise	Obligation de négocier
Bénéfice fiscal nul ou négatif	✓
Accord de P ou I avec une clause spécifique sur le bénéfice exceptionnel	✗
Accord de P avec une formule dérogatoire plus favorable que la loi	✗
Bénéficiaire d'un report de la mise en place de l'obligation de mettre en place de la P	✗

L'entreprise peut remplir son obligation avec

- Le ou les DS
- Un ou des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise
- Le CSE
- La majorité des 2/3 des salariés

# ➤ Plan de Partage de Valorisation de l'entreprise (PPVE)



## Une nouvelle source d'alimentation des PEE et PERCOL

Permettre aux salariés de recevoir une prime lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans

## Attribution aux salariés par accord d'un montant de référence

Permettre aux salariés de recevoir une prime lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans

L'accord peut être mis en place:

- **convention ou accord collectif**
- **accord conclu avec le CSE**
- **accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales de l'entreprise**
- **ratification d'un projet d'accord, à la majorité des deux-tiers du personnel**

Le montant de référence peut différer selon:

- **rémunération**
- **Niveau de classification**
- **Durée de travail**

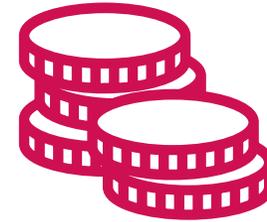
1 an d'ancienneté peut être requis (sauf dérogation inférieure)



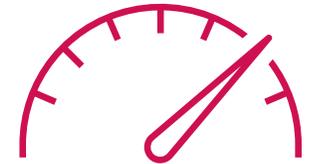
# ➤ Plan de Partage de Valorisation de l'entreprise (PPVE)



Taux de variation  
De l'entreprise entre N et N + 3 ans



Montant perçu par le salarié



Max  $\frac{3}{4}$  PASS



Calcul de la prime 7 mois après la fin du plan et versement dans les 12 mois

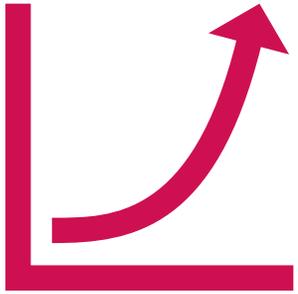


**Exonération d'impôt dans la limite de 5 % X  $\frac{3}{4}$  PASS**  
si prime investie sur PEE ou PERCOL

En 2025 :  $\frac{3}{4}$  PASS = **35 325 €**

5% x  $\frac{3}{4}$  PASS = 3,75 % PASS = **1 766 €**

## ➤ Autres mesures du décret du 29 juin 2024



Rehaussement des plafonds de versement unilatéral de l'employeur sur le PERCOL, et sur le PEE\* (uniquement en cas d'acquisition de titres de l'entreprise)

**3 000 €\*\* / an / bénéficiaire**

En l'absence d'accord au sein de l'entreprise

\*Le plafond annuel d'abondement sur PEE est augmenté à 16% (au lieu de 8%) en cas de versement unilatéral (décret du 5 juillet).

**6 000 €\*\* / an / bénéficiaire**

Si mise en place un accord de **participation volontaire** ou d'**intéressement** (moins de 50 salariés) ou un accord d'intéressement en cas de participation obligatoire.



Prise en compte du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** pour la répartition de la participation proportionnelle aux salaires

(\*\*) Les plafonds sont calqués sur ceux de la PPV

## ➤ Autres mesures du décret du 29 juin 2024



Rappel : Obligation de proposer au 1er juillet 2024, en plus du fonds solidaire :

- **au moins un fonds labellisé**, dans les plans d'épargne salariale et retraite
- **au titre du financement de la transition énergétique et écologique**



5 labels listés par le décret :

- « Investissement Socialement Responsable » (**ISR**)
- « France Finance Verte » (**Greenfin**)
- « **Relance** »
- « **Finansol** »
- « Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale » (**CIES**)



# ➤ Autres mesures du décret du 5 juillet 2024

## Création de 3 nouveaux cas de déblocage anticipé au sein des plans d'épargne entreprise



### Rénovation énergétique des résidences

Dépenses couvertes par l'éco-prêt à taux zéro réalisées dans la RP

Demande dans les 6 mois à compter des travaux.  
Fait générateur postérieur à l'entrée en vigueur du décret



### Acquisition d'un véhicule propre

Dépenses pour les véhicules électriques ou hydrogènes, ou vélos à assistance électrique

Demande dans les 6 mois à compter de l'achat du véhicule.  
Fait générateur postérieur à l'entrée en vigueur du décret



### Dépenses engagées pour un proche aidant

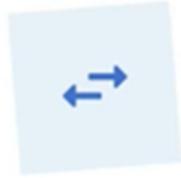
Demande à tout moment à compter de la survenance du fait générateur.

Fait générateur peut être antérieur à l'entrée en vigueur du décret mais demande postérieure

# ➤ Synthèse des principales mesures de la loi et des décrets



Nouvelle Obligation  
au 01 janvier 2025  
Entreprises 11 à 49  
salariés avec  
bénéfice fiscal  
> 1% CA



Participation  
Volontaire Facilitée  
+  
Rehaussement  
Abondement  
unilatéral

+ Négociation dans les  
branches 30 juin 2024



Prime de Partage de  
la Valeur  
Nouveau flux  
d'alimentation des  
plans ES



Négociation  
Prise en compte d'un  
Bénéfice exceptionnel

Négociation dans les  
entreprises qui  
disposent d'an moins  
un délégué syndical



Intégration  
de fonds labels  
ESG - ISR  
dans les PEE/PERCOL

# L'épargne salariale, levier optimal d'engagements et de rémunération

## ➤ L'épargne salariale, une source de motivation et d'implication

Les salariés indiquent à ...

72%

C'est un bon moyen de  
motivation



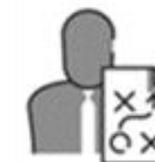
69%

C'est adapté à leurs besoins



66%

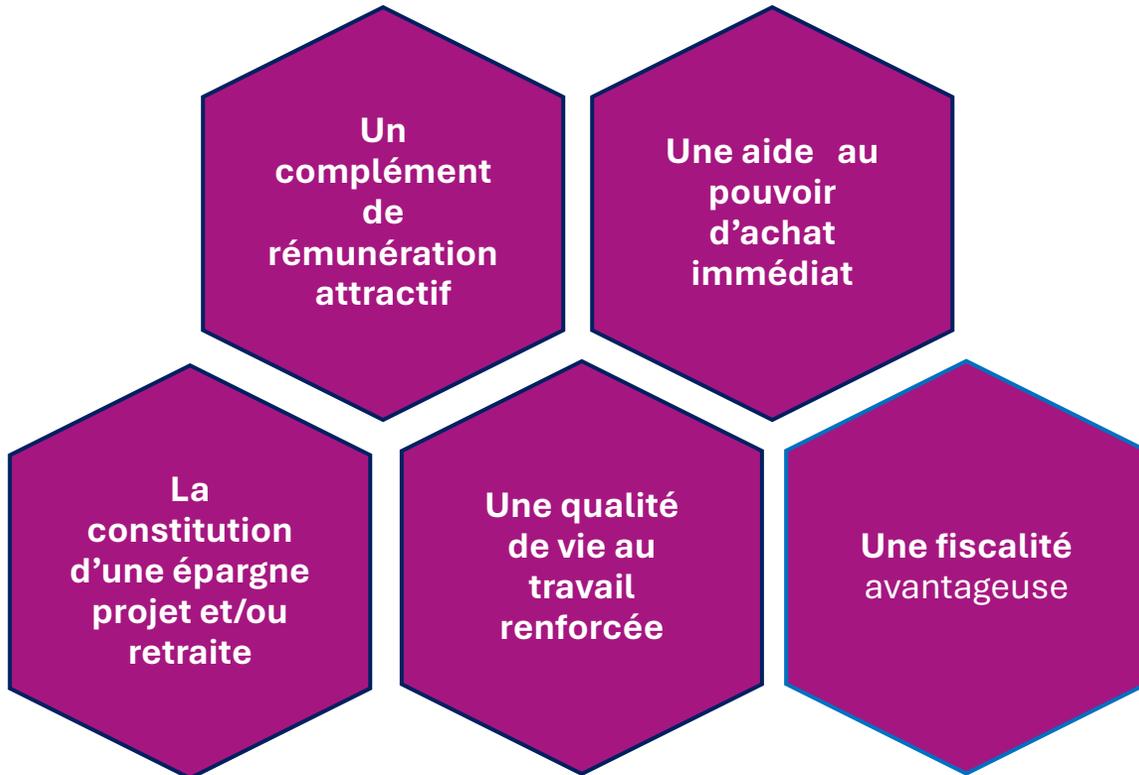
Cela permet de nous impliquer  
dans la stratégie de l'entreprise



## ➤ Tous gagnants avec l'épargne salariale !

Face aux préoccupations des salariés, au contexte inflationniste et de pouvoir d'achat écorné, c'est un outil de politique sociale

### Pour les salariés, elle offre ...



### Pour l'entreprise, elle permet de ...



# ► Une efficacité financière inégalée



Entreprise de moins de 50 salariés



Base : Charges sociales part patronale : **45%** / Charges sociales part salariale : **25%** / TMI (taux marginal d'imposition) : **30%** / Forfait social : **0%** / CSG/CRDS: **9,7%**

Les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social sur la participation, l'intéressement, l'abondement et la PPV. La PPV est réintégrée l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

# ➤ Comment ouvrir la négociation ?

S'interroger sur les enjeux et besoin à la fois des salariés et des entreprises



- Complément de rémunération
- Constitution d'une épargne projet ou retraite
- Aide au pouvoir d'achat

- Recruter et fidéliser
- Fidéliser
- Engagement collectif
- RSE et QVTC

# ➤ Comment ouvrir la négociation ?

Regarder la taille de l'entreprise. Dans certains cas, la loi impose une mise en place d'un dispositif

## Entreprises de – de 11 salariés

Se référer à  
l'accord de  
branche si il  
existe

## Entreprises entre 11 et 49 salariés

CSE

Rappel de  
l'obligation de  
la loi PPV

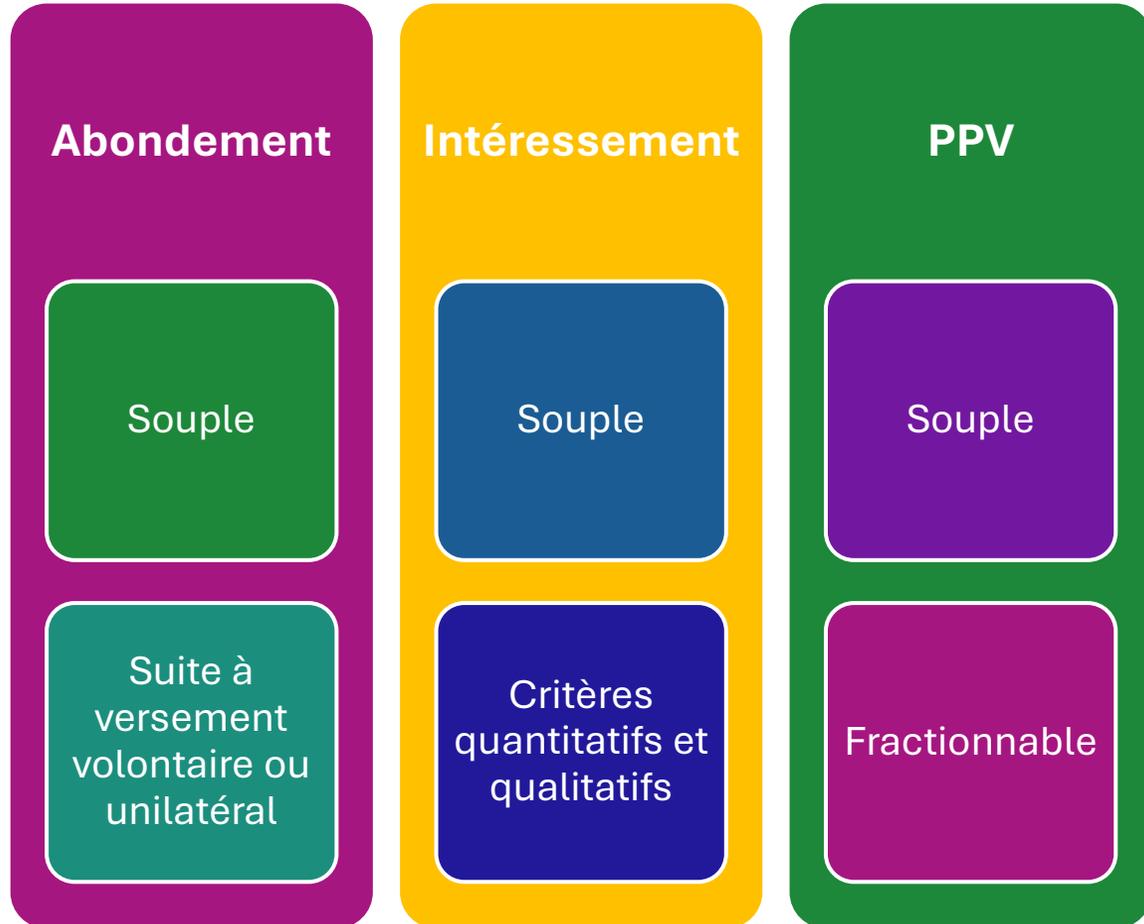
## Entreprises de plus de 50 salariés

CSE

Seuil de plus de  
50 : négocier un  
accord de  
participation

# ➤ Comment ouvrir la négociation ?

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, proposez des outils simples



Au choix : les 2 dispositifs ou 1 seul



Possibilité de flécher vers les 2 dispositifs ou 1 seul en fonction des besoins des salariés et enjeux entreprises

## ➤ Différents leviers pour partager la valeur

### 4 PILIERS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

ABONDEMENT	PARTICIPATION	INTERESSEMENT	PRIME DE PV
 <p><b>Aide financière</b> de l'entreprise en complément des versements des salariés.</p> <p>Encourager l'effort d'épargne court terme PEE) ou long terme (PERCOL)</p>	 <p><b>Mécanisme de distribution d'une partie des bénéfices</b> de l'entreprise</p> <p>Partager la dynamique des résultats de l'entreprise</p>	 <p>Prime pour l'atteinte d'objectifs collectifs et la <b>performance</b>. <b>Critères qualitatifs en lien avec les projets et les besoins de l'entreprise</b> (absentéisme, santé, satisfaction client, qualité, frais généraux, RSE ...)</p>	 <p><b>Dernier dispositif pérenne que l'entreprise peut mettre en place chaque année. Prime facultative</b></p> <p><b>Donner de l'agilité à la politique sociale</b></p>
<p><b>Solution lisible pour les salariés, à la carte pour l'entreprise</b></p> <p><b>Abonnement unilatéral possible</b></p> <p><b>Très apprécié des salariés</b></p>	<p><b>Formule réglementaire stricte (à minima) pour les + 50 salariés,</b></p> <p><b>Adaptable pour les - 50 salariés</b></p>	<p><b>Un outil de motivation et de management incontournable</b></p> <p><b>Plus souple que la participation</b></p> <p><b>Très apprécié des salariés et des employeurs</b></p>	<p><b>Plus souple et plus simple que participation et l'intéressement</b></p> <p><b>Primes fractionnables</b></p> <p><b>Permet de verser 4 fois dans l'année</b></p>

**Merci pour votre attention !**