

Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés et la prime de partage de la valeur (PPV)

Pour rappel, [la loi de finances rectificative pour 2022](#) et [la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) publiées au JO le 17 août 2022 prévoyaient différentes mesures (circulaire FNSA du 19 août 2022) dont la prime de partage de la valeur (PPV) qui pérennisait la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Cette dernière avait été instaurée par l'article 1 de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat afin de confirmer et remplacer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ou « prime Macron ».

Plus récemment, [La loi sur le partage de la valeur](#) du 29 novembre 2023 a mis en place **une nouvelle obligation de partage de la valeur pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés**. Il s'agit d'une expérimentation sur 5 ans, avec une mise en application au 1^{er} janvier 2025 (ce n'est pas un nouveau dispositif mais une nouvelle obligation de choix de partage de la valeur).

Cette obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur **ne concerne que les entreprises ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives**.

Pour cette première appréciation de la condition relative au CA, il faut prendre en compte les exercices 2022, 2023 et 2024 de manière consécutive.

Les hommes et les entreprises
de la maintenance environnementale

Comment apprécier le bénéfice ?

Conformément à l'article L3324-1, 1° du code du travail, le bénéfice net fiscal s'entend au sens retenu pour la participation aux résultats.

Quels exercices sont pris en compte?

La condition relative à la réalisation du BNF au moins égal à 1% du chiffre d'affaires s'apprécie sur les trois exercices précédents, **soit si CA de 1% en 2022, 2023 et 2024, mise en place dès 2025**.

L'article 5 de la loi mentionne bien trois exercices **consécutifs**.

Ainsi, l'entreprise qui remplit ces différents critères aura désormais l'obligation :

- soit de mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- soit d'abonder un plan d'épargne salarial ;
- soit de verser une prime de partage de la valeur.

Cette obligation s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.

Les entreprises qui ont déjà mis en œuvre l'un de ces dispositifs pour l'exercice considéré, sont réputées satisfaire à cette obligation.

Les différentes modalités de partage peuvent être mise en place par une décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'entreprise comme prévu les années précédentes.

Enfin, pour rappel, voici les **cadres social et fiscal dans le cas du versement d'une prime de partage de la valeur.**

Régime social et fiscal au 01-01-2024

Cotisations exonérées	Entreprises de moins de 50 salariés entre le 01-01-2024 et le 31-12-2026		Entreprises de plus de 50 salariés au 01-01-2024
	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération ≥ à 3 Smic	Tous les salariés
Cotisations sociales (salariales et patronales) ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Contribution formation et taxe d'apprentissage ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Participation construction ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
CSG/CRDS ⁽¹⁾ TS (si concernée) ⁽¹⁾	Exo.	Dues	Dues
Forfait social	Exo.	Exo.	Exo. sauf pour les entreprises de 250 salariés et plus (même condition que pour le forfait social à l'intéressement)
Impôt sur le revenu	Exo. ⁽¹⁾	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale retraite

⁽¹⁾ Limite : plafond global

⁽²⁾ Vaut également pour association, fondation pouvant percevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt et pour Esat (primes versées aux travailleurs handicapés).

Je reste disponible si vous souhaitez des précisions complémentaires.

Contact :
Samantha FOULON
samantha.foulon@maiage.fr / 06 33 24 39 85