AGIRAGRI

Partage de la Valeur : des leviers de rémunération et d'engagement des salariés-en

17/04/2024

Droit et Gestion

En allouant une part des bénéfices de l'entreprise directement aux salariés, la PPV et autres dispositifs créés par la loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022, visent à renforcer le lien entre la performance de l'entreprise et la rémunération de ses employés. Le point sur les nouveautés 2024.

1. La prime de partage de la valeur (PPV) rénovée

Dans un environnement économique en constante évolution, la France a introduit dès décembre 2018 cette prime de « pouvoir d'achat ». Le cadre a été revu et ce dispositif s'est inscrit dans la durée. Il peut être mis en œuvre à tout moment et fonctionne par année civile pour l'octroi comme pour le versement de cette prime.

> **Fonctionnement.** Facultatif, ce dispositif est ouvert à toute entreprise sans condition d'effectif, mais il ne peut en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant, par exemple la prime habituellement versée ou une augmentation prévue.
La PPV permet à tout employeur de verser une prime pour une année donnée, avec un plafond d'exonération fixé à 3 000 €/an. Ce plafond peut être porté à 6 000 € dans des cas spécifiques, notamment en présence d'un accord d'intéressement. Par ailleurs, il est possible de verser deux PPV par an, tout en veillant au respect du plafond cumulé.

> **Bénéficiaires de la PPV**. Ce sont les salariés liés par un contrat de travail, soit à la date de l'accord, soit à la date de versement de la prime. Flexible, la PPV permet une modulation en fonction de critères tels que l'ancienneté, la rémunération, le temps de présence, la durée du travail ou la classification. Le versement de la prime est possible en plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre.

> **Exonérations.** Dans la limite applicable (3 000 € ou 6 000 €/an/bénéficiaire) la PPV est exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariale et patronale), de contributions formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction. Cette exonération, pérenne, joue quelle que soit la rémunération du salarié.
En 2024, 2025 et 2026, le régime renforcé d'exonération de la PPV est recentré sur les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à la loi Partage de la valeur (loi 2023-1107 du 29 novembre 2023, art. 9, 5°). Dans ces entreprises, en plus de l'exonération sociale précitée, les PPV versées à des salariés rémunérés moins de 3 Smic sur les 12 mois précédant le versement de la prime sont également exonérées :

- de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €/an/bénéficiaire ;
- de forfait social.

A contrario, pour les salariés rémunérés 3 Smic et plus des entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que pour tous les salariés des entreprises de 50 salariés et plus, la PPV est assujettie :

- à CSG/CRDS (après abattement d'assiette de 1,75 %) ;
- au forfait social dans les conditions de l'intéressement, à savoir dans les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG ;
- à l'impôt sur le revenu, sauf si la prime est affectée dans un délai fixé par décret à un plan d'épargne, auquel cas elle est exonérée dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € par an et par bénéficiaire.

2. L'obligation du partage de la valeur dans les petites entreprises

Ce dispositif expérimental (1), s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation et qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs. Ces dernières devront, de ce fait, instituer un dispositif de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant. Cette obligation s'applique à partir des exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1er janvier 2025. La condition relative à la réalisation du résultat excédentaire s'appréciera sur la base des trois exercices précédents.

> **Fonctionnement.** Cette obligation peut prendre quatre formes :

- La mise en place d'un régime de participation ou d'intéressement,
- La mise en place du dispositif expérimental de participation dérogatoire prévu par la loi pour les entreprises de moins de 50 salariés (avec une formule moins favorable que la formule légale),
- L'abondement d'un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO ou PERE-CO, le cas échéant interentreprises),
- Le versement de la PPV. Les entreprises qui appliquent déjà un des dispositifs de partage de la valeur sont donc exemptées de cette obligation supplémentaire.

> **Entreprises non-concernées.** Sont exclues de cette expérimentation :

- Les entreprises appliquant déjà un des 4 dispositifs de partage de la valeur ci-dessus au titre de l'exercice considéré (prime de partage de la valeur, intéressement, participation aux résultats, abondement à un plan d'épargne salariale) ;
- Les entrepreneurs individuels, y compris les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) encore existants ;
- Les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 % (c'est-à-dire qu'elles n'ont pas fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital).

3. Le nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Le PPVE est un nouveau dispositif facultatif, conçu pour fidéliser les salariés en les intéressant non seulement aux résultats mais aussi à la valorisation globale de l'entreprise sur un cycle de trois ans.

> Fonctionnement. Ce dispositif exige un accord basé sur le rapport d'un commissaire aux comptes, qui a pour mission de garantir l'adéquation de la formule de valorisation retenue.
Cette option souligne l'engagement vers une rémunération variable collective qui reconnaît l'effort et la contribution des salariés à la croissance et au succès de leur entreprise. Les salariés concernés par le PPVE doivent justifier d'au moins un an d'ancienneté, critère qui peut être ajusté par l'accord instaurant le plan.

4. Autre dispositif - En cas de bénéfice exceptionnel

Pour les entreprises de plus de 50 salariés et comptant un délégué syndical, un dispositif spécifique s'applique en cas de bénéfice exceptionnel.

> **Fonctionnement.** Depuis le 1er décembre 2023, ces entreprises doivent engager des négociations concernant la mise en œuvre de dispositifs de participation ou d'intéressement lorsqu'elles prévoient la réalisation d'un bénéfice exceptionnel. Ces négociations doivent définir clairement ce qu'est une « augmentation exceptionnelle du bénéfice », en prenant en compte des facteurs tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les résultats des années précédentes et les événements exceptionnels externes à l'entreprise.
L'accent est mis sur l'importance de la négociation dans la définition des modalités de partage de la valeur associée à ce bénéfice exceptionnel, qui pourrait prendre diverses formes. Les entreprises ayant déjà un accord d'intéressement ou de participation sont tenues d'entamer des négociations sur le thème du partage de la valeur lié à un bénéfice exceptionnel avant le 30 juin 2024.

Différents dispositifs donc, pour la plupart facultatifs ou d'application limitée, mais attention, les entreprises de plus de 11 salariés doivent d'ores-et-déjà se questionner : si leur bénéfice net fiscal 2022 et 2023 est au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires, ils devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur en 2025 si leur exercice 2024 remplit également ce critère. N'hésitez pas à vous rapprocher du service social de votre cabinet membre d'AGIRAGRI pour mettre en place le dispositif le plus adapté à votre entreprise

Muriel Giot, juriste en droit social ***Groupe BSF***

(1) Prévu pour 5 ans à compter de la promulgation de la loi, autrement dit jusque mi-2027.