



**I. FISCALITÉ DES ENTREPRISES
ET LOI RELATIVE AU PARTAGE
DE LA VALEUR**

**E. Loi du 29 novembre 2023
relative au partage de la
valeur : les mesures ayant des
implications fiscales**

E. Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur : les mesures ayant des implications fiscales

1) Les aménagements de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

- **Rappel : la PPV**

- A remplacé la prime PEPA à l'été 2022
- Peut être versée quelle que soit la taille de l'entreprise
- Doit être versée à tous les salariés, ou aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas un plafond
- Est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire (6 000 € sous conditions)
- À titre temporaire (jusqu'au 31 décembre 2023) exonération de CSG/CRDS et d'IR si la rémunération du salarié est inférieure à 3 SMIC

- **Aménagements :**

- Il peut être versé deux PPV par an, mais le plafond global de 3 000 € (ou 6 000 €) ne change pas
- Le régime renforcé est prorogé pour 3 ans (2024 – 2026) sous conditions
 - Moins de 50 salariés
 - Si plus de 50 salariés, affectation à un plan d'épargne

E. Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur : les mesures ayant des implications fiscales



2) Le nouveau Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE) :

« dispositif expérimental (2023 – 2028) »

- **Concerne les entreprises**
 - De 11 à 49 salariés
 - Réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs

- **Quatre options seront ouvertes**
 - Abonder à un plan d'épargne existant
 - Mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement
 - Verser une PPV
 - Mettre en place le dispositif expérimental de participation

E. Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur : les mesures ayant des implications fiscales



3) Le dispositif expérimental

- **Nécessite la mise en place d'un accord**
 - Etabli sur la base d'un rapport spécial d'un commissaire aux comptes
 - Convention ou accord collectif de travail
 - Accord entre employeur et organisations syndicales représentatives
 - Accord au sein du CSE
 - Projet proposé par l'employeur et ratifié par le personnel (majorité des 2/3)

- **Salariés bénéficiaires**
 - Un an d'ancienneté à la première date de valorisation fixée au plan (moins, si l'accord le prévoit)
 - Encore présent à la fin de la période de 3 ans

- **Contenu de l'accord**
 - Un montant de référence
 - Une formule de valorisation de l'entreprise (non cotée)
 - Une date de départ et une date d'arrivée (+ 3 ans)
 - Les éventuelles conditions de modulations de la prime

E. Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur : les mesures ayant des implications fiscales



3) Le dispositif expérimental (suite)

- **Le montant de la prime**
 - Montant de référence * taux (positif) de variation de l'entreprise
 - Montant maximum : $\frac{3}{4}$ du montant annuel du plafond de la sécurité sociale

- **Régime social de faveur**
 - Exonération de cotisations sociales salariales et patronales
 - Soumise à CSG/CRDS
 - Contribution patronale spécifique de 20 %

- **Régime fiscal**
 - Exonération d'IR
 - Si prime versée sur un plan d'épargne salariale
 - À concurrence de 5 % des $\frac{3}{4}$ du plafond