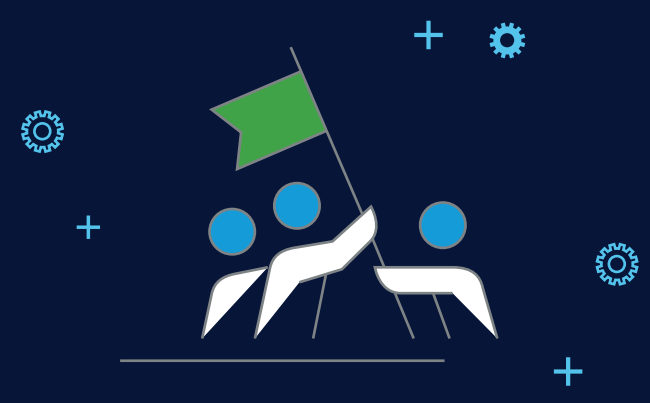
Partage de la valeur :

associez vos collaborateurs à la performance de l'entreprise



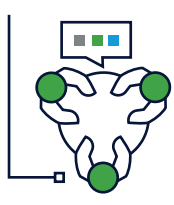
Entreprises de 11 à moins de 50 salariés :

Quand le partage de la valeur devient–il obligatoire ?

Un dispositif de partage de la valeur doit être mis en place lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies :

L'enteprise n'est pas soumise à l'obligation de participation

Elle a réalisé un bénéfice net fiscal ≥ 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs



Elle n'est pas couverte, au titre de l'exercice suivant ces trois années, par un dispositif de partage de la valeur

(participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale ou PPV)

Que faire si votre entreprise est concernée par cette obligation ?

Option 1 : optimiser les performances

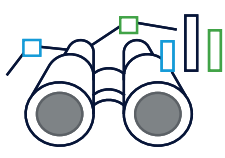
L'intéressement

consiste à verser aux salariés une prime fondée sur les résultats ou les performances de leur entreprise.

- Mise en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale
- Durée : 1 à 5 ans
- L'accord définit **notamment** : critères de performance, calcul, répartition
- Exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS)*
- Imposable, sauf en cas de placement dans un plan d'épargne salariale (dans la limite de 75 % du PASS : 35 325 € en 2025)
- Déductible du résultat imposable pour l'employeur
- Remise d'une fiche spécifique au salarié à chaque versement

* sauf « taxe sur les salaires » pour les entreprises assujetties et le « forfait social » dans les entreprises de 250 et plus (20% ou 16% selon conditions).

Exemple : Une entreprise comptant moins de 50 salariés a mis en place un contrat d'intéressement. La formule de calcul permet de verser une prime d'intéressement d'un montant de 800 € :



« Net salarié » avant impôt (après déduction de la CSG et CRDS, 9,7%)	723 €
Coût employeur (avant impôt sur les sociétés)	800€

Option 2 : la simplicité

La prime de partage de la valeur – PPV

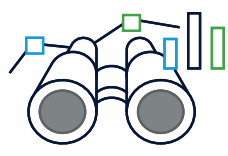
est versée aux salariés pour partager les résultats ou la valeur créée par l'entreprise.

- Mise en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale
- Montant fixé librement et modulable selon critères
- Possibilité d'attribuer 2 PPV sur une même année civile
- Doit figurer sur la fiche de paie
- Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, sous conditions.
- Intégrée dans l'assiette de la réduction générale des cotisations patronales (RGCP / "réduction Fillon")

La PPV reste plus avantageuse qu'une prime classique (cette dernière est soumise intégralement aux cotisations et à l'impôt).

Exemple : Une entreprise de moins de 50 salariés verse une PPV de 800 € à des salariés percevant une rémunération inférieure à 5 405 € bruts en moyenne (3 SMIC) :

Rémunération mensuelle brute	Net « salarié » *	Coût « employeur » de la PPV (**)
1 850 €	800 €	1 200 €
2 500 €	800 €	1 200 €
3 000 €	800 €	800 €



Le coût d'une prime classique :

Rémunération mensuelle brute	Montant brut de la prime	Net « salarié » avant PAS (***)	Coût « employeur » de la prime(**)
1 850 €	1 027 €	800 €	1 700 €
2 500 €	1 027 €	800 €	1 700 €
3 000 €	1 027 €	800 €	1 150 €

(*) la PPV est exonérée d'impôt sur le revenu dans nos exemples
(**) dont impact « réduction Fillon » (à titre indicatif, sous réserve de l'élaboration d'une étude financière spécifique).
(***) PAS : prélèvement à la source

D'autres dispositifs existent :

- **Participation**
- **Abondement sur un plan d'épargne salariale**

Nos conseils :

Le choix d'un dispositif doit s'opérer en fonction des buts recherchés par le chef d'entreprise :

- **simplicité** : versement d'une PPV ;
- **recherches de performances** : en fixant des objectifs aux salariés par la mise en place d'un accord d'intéressement légal.

Ces différents dispositifs permettent de redistribuer une partie des résultats ou de la richesse créée aux salariés, de reconnaître leur engagement et motiver la performance collective.

Pour toutes questions spécifiques, nos experts sont à votre disposition pour vous accompagner.

Cette infographie appartient à la société RSM France et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Il ne saurait en aucun cas engendrer la responsabilité de la société RSM France et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.

www.rsmfrance.fr

RSM France est membre du réseau RSM. Chaque membre du réseau RSM est un cabinet indépendant d'audit, expertise comptable et conseil, exerçant pour son propre compte. Le réseau RSM en tant que tel n'est pas une entité juridique à part entière. Le réseau RSM est géré par RSM International Limited, une société immatriculée en Angleterre et au Pays de Galles (sous le numéro 4040598) dont le siège social est situé au 50 Cannon Street, London EC4N6JJ, United Kingdom. La marque RSM et tous les droits de propriété intellectuelle utilisés par les membres du réseau sont la propriété de RSM International Association, une association régie par les articles 60 et suivants du Code civil Suisse et dont le siège est à Zoug.

© RSM International Association, 2025.