

FONDACT

L'association des entreprises convaincues des vertus du partage de la création de valeur avec tous leurs salariés.



Édition PME- ETI

www.fondact.org

“



Benoît de Ruffray,
PDG d'Eiffage,
Président de Fondact

L'épargne salariale est le plus beau levier de performance collective au service de nos entreprises. Les différents dispositifs existants permettent aux salariés d'être associés à la gestion et au partage de la valeur, de bénéficier des résultats de leurs efforts, et aux dirigeants et managers de donner du sens. Ce sont de puissants leviers de motivation, d'engagement et de cohésion. À l'heure où l'on parle de plus en plus de responsabilité sociétale de l'entreprise et de la volonté toujours plus forte des salariés de trouver une raison à leur implication, l'épargne salariale constitue un atout indéniable.

”

Quelle est notre mission ?

Fondact est une association indépendante à but non lucratif qui regroupe un nombre croissant d'adhérents. Nous sommes convaincus des bienfaits de la participation des salariés à la vie de l'entreprise (TPE, PME, ETI et grandes entreprises) quels qu'en soient les domaines (économique, financier, social et culturel) et œuvrons au quotidien à ce titre auprès des décideurs (parlementaires, pouvoirs publics) et relais d'opinion.

Fondact constitue pour ses adhérents un lieu de réflexion, de propositions et d'actions concrètes.



Rejoignez-nous !

Les dispositifs de partage de la valeur

Au-delà de son cadre fiscal et social favorable, l'épargne salariale est avant tout un ensemble d'outils managériaux très efficaces visant à améliorer la performance de l'entreprise tout en motivant, fidélisant l'ensemble des collaborateurs et permettant d'attirer de nouveaux talents.

Toutes les entreprises, quelles que soient leur nature juridique et leur activité ont la possibilité de mettre en place des dispositifs de partage de la valeur dès la présence d'un salarié (contrat de travail) en plus du mandataire social.

Dans le cadre de la loi sur le partage de la valeur (loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023), les entreprises :

- employant de 11 à 49 salariés (non soumises à la participation obligatoire) ;
- dont le bénéfice net fiscal correspond à au moins 1 % du chiffre d'affaires sur les 3 derniers exercices consécutifs (2022, 2023 et 2024 étant les premiers) ;
- non couvertes par un dispositif de partage de la valeur lorsque la condition liée au bénéfice net fiscal est remplie ;

sont tenues, dès 2025 de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur : intéressement, participation, abondement au sein d'un PEE / PER ou encore une PPV (ex prime Macron).

Le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) est également concerné par cette obligation selon des modalités particulières.

Ces mesures combinent des dispositifs d'association des salariés à la performance (primes) et des dispositifs d'épargne (PEE, PER).

● Les primes	p. 4
● Les dispositifs d'épargne	p. 5
● Traitement fiscal et social	p. 6



Les primes

L'intéressement

Ce dispositif facultatif permet d'impliquer davantage les salariés dans l'amélioration de la performance de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à verser une prime à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, quel que soit leur statut (CDI, CDD, apprenti, etc.), et éventuellement aux dirigeants, si les objectifs collectifs de résultats ou de performances de l'entreprise, déterminés dans l'accord sont atteints.

Le texte, négocié ou mis en place sous certaines conditions par décision unilatérale, doit a minima indiquer les objectifs, la formule de calcul de l'enveloppe à distribuer, le mode de répartition entre les bénéficiaires et la durée (1 à 5 ans).

Ainsi, d'une grande souplesse, l'intéressement est un dispositif facilement pilotable par le dirigeant.

La participation

La participation consiste à répartir entre tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, quel que soit leur statut (CDI, CDD, apprenti, etc) et éventuellement aux dirigeants, une partie du résultat généré par l'entreprise sur la base d'une formule définie par la loi (formule légale) pouvant être améliorée (formule dérogatoire).

La mise en place, négociée, d'un accord de participation devient obligatoire lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant 5 années consécutives.

L'accord fixe notamment le mode de calcul (formule légale ou formule dérogatoire, celle-ci pouvant, dans les entreprises de moins de 50 salariés, être moins favorable que la formule légale) et les règles de répartition entre les salariés.

Les versements complémentaires de l'employeur sur un PEE ou un PERECO

L'employeur peut faire, sur un plan d'épargne salariale ou de retraite, des versements au profit des salariés, de deux sortes : un abondement et des versements unilatéraux.

L'abondement est un versement que l'entreprise affecte à tous ceux qui investissent dans les plans d'épargne (PEE ou PERECO). Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, en outre, effectuer des versements unilatéraux, indépendamment de toute contribution du salarié (destinés, dans les PEE, à permettre au salarié d'acquérir des titres de l'entreprise). *

L'abondement peut être modulé selon des critères généraux, tels que par exemple la nature des versements du salarié ou leur affectation ou encore, selon des tranches de versement. Sa mise en place est facultative et les conditions peuvent être modifiées selon les mêmes modalités que celles retenues lors de l'adoption du Plan.

*explications plus détaillées disponibles sur le site <https://www.fondact.org/documentation/#element-3>

La prime de partage de la valeur (PPV)

La PPV (ex prime Macron) est un dispositif facultatif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime exonérée de cotisations sociales dans la limite de 3 000 € et jusqu'à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation (cf tableau page 6 régime social et fiscal).

Les dispositifs d'épargne

Les primes versées par l'employeur peuvent être perçues sur le compte bancaire (sauf l'abondement) ou investies dans les plans d'épargne (PEE et PER).

Le PEE (Plan d'épargne d'entreprise)

Le PEE est un plan d'épargne qui permet de se constituer une épargne de projet. Les sommes issues de l'intéressement, la participation, le PPVE, l'abondement et la PPV qui y sont versées, sont exonérées d'impôt sur le revenu en contrepartie d'une indisponibilité de 5 ans (hors 13 cas de déblocage anticipé).

L'épargne est investie sur des supports financiers allant du plus prudent (monétaire) au plus dynamique, l'investisseur prendra en compte son profil de risque et son horizon de placement.

Les PER (Plans d'épargne retraite)

Les sommes investies dans le PER (issues de l'intéressement, la participation, Les sommes investies vont permettre au bénéficiaire de se constituer une épargne qui sera disponible lors de l'âge de la retraite ou de la liquidation de ses droits à la retraite.

Compte tenu de cet horizon retraite, les cas de déblocage anticipés sont plus restreints que ceux du plan d'épargne d'entreprise.

Les versements sur le PER provenant de l'épargne personnelle du bénéficiaire peuvent être déductibles des revenus du foyer fiscal dans la limite des plafonds en vigueur. Ils seront dans ce cas fiscalisés au moment de la sortie.

L'actionnariat salarié

Il s'agit d'un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer tout ou partie des salariés au capital de l'entreprise et qui présentent trois principaux avantages :

- La fidélisation et la motivation des bénéficiaires qui peuvent espérer faire des plus-values significatives en cas de croissance de l'entreprise,
- La constitution à des conditions avantageuses (abondement, décote) d'une épargne investie en actions de l'entreprise ainsi que le bénéfice d'un régime social et fiscal de faveur,
- La compréhension de la stratégie de l'entreprise et de ses implications financières à travers une participation au capital de la société.

Plus impliqué dans la gestion de l'entreprise, le salarié devient partie prenante des performances de celle-ci. Il pourra en récolter les fruits par le biais de dividendes ou de plus-values perçus soit directement , soit indirectement au travers d'un plan d'épargne entreprise (PEE).

À mi chemin de l'actionnariat, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) est un nouveau dispositif collectif facultatif qui permet à l'employeur de verser une prime qui reflète la valorisation de l'entreprise sur une période de 3 ans.

Traitement fiscal et social



Côté entreprise (prélèvements sociaux et charge déductible)

	Intéressement	Participation	Abondement
Cotisations Sociales	Exonération	Exonération	Exonération
Forfait social			
< 50 salariés	Exonération	Exonération	Exonération
50 - 249 salariés	Exonération	20 %*	20 %*
250 salariés et +	20 %*	20 %*	20 %*
Charge déductible	Exercice de calcul	Exercice de versement	Exercice de versement



Côté bénéficiaire

- Exonération des cotisations salariales hors CSG-CRDS à 9,7%
- Exonération d'impôt sur le revenu sur les primes investies dans les plans d'épargne hors prélèvements sociaux à 9,7 %
- Prélèvements sociaux 17,2 % sur les plus-values à la sortie

*Taux réduit à 16% si l'épargne est investie dans un PER d'entreprise prévoyant que l'affectation des sommes en gestion pilotée est investie dans des fonds comportant au moins 10% de titres éligibles au PEA-PME.

Traitement fiscal et social spécifique à la PPV

Régime transitoire jusqu'au 31.12.2026

Côté entreprise (prélèvements sociaux et charge déductible)

	< 50 salariés	50 salariés et +
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000€ *	
Forfait social	Exonération	• Exonération jusqu'à 249 salariés • 20 % à partir de 250 salariés
Charge déductible	Exercice de versement	

Côté salarié

	Rémunération < 3 SMIC	Rémunération 3 SMIC et +
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €	
CSG CRDS (9,7 %) < 50 salariés	Exonération	Assujettissement
50 salariés et +	Assujettissement	
Impôt sur le revenu < 50 salariés	Exonération (dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €)	Exonération si investissement dans un PEE, PEI, PER
50 salariés et +	Exonération si investissement dans un PEE, PEI, PER	

* Cependant depuis mars 2025 le montant de la PPV doit être pris en compte pour le calcul de la réduction Fillon.

Régime à compter du 1^{er} janvier 2027

Côté entreprise (prélèvements sociaux et charge déductible)

	Quelle que soit la taille de l'entreprise
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €
Forfait social	• Exonération jusqu'à 249 salariés • 20 % à partir de 250 salariés
Charge déductible	Exercice de versement

Côté salarié

	Quelle que soit la rémunération du salarié
Cotisations sociales	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000€
CSG CRDS (9,7 %)	Assujettissement
Impôt sur le revenu	Exonération si investissement dans un PEE, PEI, PER

L'éligibilité du dirigeant

Les dirigeants qui cumulent contrat de travail et mandat social bénéficient des dispositifs au titre de leur contrat de travail.

En revanche, les mandataires sociaux sans contrat de travail en sont par principe exclus.

Ils peuvent cependant en bénéficier dans les entreprises employant entre 1 et moins de 250 salariés si l'accord ou le règlement de mise en place le prévoit.

Sont concernés : les chefs d'entreprise, les présidents, les directeurs généraux, les gérants (leur conjoint ou partenaire de PACS, collaborateur ou associé) ou les membres du directoire dès lors qu'ils perçoivent une rémunération soumise à cotisations et impôt sur le revenu sur la structure qui met en place les dispositifs.

	Intéressement	Participation	Prime de partage de la valeur	PEE / PER & Abondement
< 50 salariés	Oui	Oui	Oui ²	Oui
50 – 249 salariés	Oui	Non éligible sur la formule légale ¹	Oui ²	Oui
> 249 salariés	Non	Non	Oui ²	Non

1 Le dirigeant des entreprises 50 – 249 salariés ne peut bénéficier que de la part supplémentaire issue d'une formule de calcul dérogatoire. Il ne perçoit pas la part correspondant à la formule légale.

2 Lorsque le mandataire n'est pas titulaire d'un contrat de travail, le versement de la prime est facultatif, il n'ouvre pas droit aux exonérations prévues par la loi (cotisations sociales, CSG/CRDS, forfait social et IR).

Nos adhérents

Les entreprises



Les sociétés de gestion



Les cabinets de conseil



Découvrez la plaquette institutionnelle



Avec la collaboration de :

Pierre HAVET - Fondact
 Aude HOLTZ - Apiteam
 Stéphane HUILLET - Rémunération Variable
 Juliana KOVAC - Flichy Grangé Avocats

FONDACT

18, rue de Chateaubriant - 75017 Paris
 Tél. : +33 (0)1 46 22 00 02
contact@fondact.org
www.fondact.org

Plaquette informative à jour au 1^{er} juin 2025. Il est important de prendre conseil, notamment en matière juridique.