

Partage de la valeur :
quelles obligations, quelles solutions
pour les cabinets libéraux ?

13 mai 2025

Introduction

- Le sujet du partage de la valeur est revenu sur le devant de la scène avec la loi du 29 novembre 2023 rendant obligatoire, pour les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, la mise en place d'une des formules existantes à partir de l'année 2025
- Si, dans leur majorité, les cabinets libéraux ne sont pas soumis à cette obligation, cette réforme donne l'occasion d'attirer leur attention sur des dispositifs qui, quel que soit leur effectif salarié, peuvent se révéler pour eux très profitables

Sommaire

Introduction

I – Partage de la valeur : de quoi parle-t-on ?

II – Partage de la valeur : quels enjeux ?

III – Partage de la valeur : facultatif ou obligatoire ?

IV – Partage de la valeur : les critères de choix

V – Synthèse

Focus fiscalité PEE-PERCOL

Partage de la valeur :

I - De quoi parle-t-on ?

- Sous le vocable de « *partage de la valeur* », l'on désigne l'ensemble des dispositifs légaux permettant d'associer le personnel (les salariés mais aussi les dirigeants) aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- Il existe actuellement quatre dispositifs de ce type : la participation, l'intéressement, le plan d'épargne d'entreprise (PEE de droit commun et PERCOL), la prime de partage de la valeur (PPV)
- Selon le cas, ces dispositifs peuvent être mis en place de façon autonome (PPV et plan d'épargne d'entreprise) ou bien doivent être couplés entre eux
 - Exemple** : la mise en place de la participation et de l'intéressement ne se conçoit pas sans la mise en place concomitante d'un plan d'épargne d'entreprise
- D'une ampleur variable, les sommes attribuées au titre de chacun de ces dispositifs ont pour caractéristique commune de bénéficier d'un régime privilégié tant au plan fiscal qu'au regard des cotisations sociales

Partage de la valeur :

II - Quels enjeux ?

La mise en place d'un dispositif de partage de la valeur obligatoire pour certains cabinets libéraux

Indépendamment des cabinets employant plus de 50 salariés (tenus de mettre en place la participation), il s'agit des cabinets exploités en société et employant entre 11 et 49 salariés

La mise en place d'un dispositif de partage de la valeur facultative pour les autres

Les avantages pouvant être retirés d'une telle mise en place n'en méritent pas moins l'intérêt des dirigeants des structures concernées :

- Avantages en termes d'attractivité de la structure pour les talents susceptibles de la rejoindre et en termes de fidélisation de ces derniers
- Avantages en termes financiers pour le dirigeant lui-même

Partage de la valeur :

III - facultatif ou obligatoire ?

- Les entreprises individuelles ou de forme sociétaire comptant 50 salariés ou plus ont l'obligation de mettre en place la participation
- Les entreprises de forme sociétaire comptant entre 11 salariés et 49 salariés ont l'obligation de mettre en place l'un des quatre dispositifs légaux de partage de la valeur existants
- Les entreprises individuelles comptant moins de 50 salariés et les entreprises de forme sociétaire comptant moins de 11 salariés échappent à toute obligation en ce domaine

Partage de la valeur :

III - Facultatif ou obligatoire ? (suite)

La situation des entreprises de forme sociétaire comptant entre 11 et 49 salariés

- A partir de cette année, les entreprises concernées sont tenues de mettre en place, à titre expérimental jusqu'à fin 2028, l'un des quatre dispositifs légaux existants : participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE-PERCOL), prime de partage de la valeur (PPV)

Précision : l'effectif de l'entreprise s'apprécie en se référant à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente

- Cette nouvelle obligation résulte d'une disposition de la loi du 29 novembre 2023 transposant l'ANI (accord national interprofessionnel) du 10 février 2023

- Elle n'est assortie d'aucune sanction

- Par ailleurs, aucun versement minimum n'est exigé

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

1. Modalités de mise en place des dispositifs
2. Bénéficiaires des sommes
3. Montants attribuables annuellement
4. Fixation des montants attribuables chaque année
5. Disponibilité des sommes attribuées
6. Régime fiscal / social des sommes attribuées

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

1. Modalités de mise en place des dispositifs

(entreprises de moins de 50 salariés)

- **PPV** : décision unilatérale de l'employeur

- **Plan d'épargne d'entreprise** :

- Décision unilatérale de l'employeur si plan d'épargne salariale mis en place au niveau de la branche professionnelle (ce qui est le cas du plan ES-PL)

- Dans les autres cas, décision unilatérale de l'employeur si l'entreprise n'a ni délégué syndical ni comité social et économique (CSE). Sinon, conclusion d'un accord avec ces instances ou bien ratification à la majorité des deux tiers du personnel

- **Intéressement** :

- Décision unilatérale de l'employeur si accord d'intéressement mis en place au niveau de la branche professionnelle

- Dans les autres cas, décision unilatérale de l'employeur si l'entreprise n'a ni délégué syndical ni comité social et économique (CSE). Sinon, négociation avec ces instances ou mise en place par décision unilatérale en cas d'échec des négociations

Nota : Les accords peuvent être conclus pour une durée de une durée de un à cinq ans. Des modèles d'accords sécurisés juridiquement sont proposés sur la plateforme mon-intéressement.urssaf.fr

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

2. Bénéficiaires des sommes

- Uniquement les titulaires d'un contrat de travail s'agissant de la PPV
- Aussi bien les dirigeants non-salariés que les titulaires d'un contrat de travail s'agissant des autres dispositifs d'épargne salariale

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

3. Montants attribuables annuellement

Participation : jusqu'à 35 325 euros (75 % du PASS)

Intéressement : idem participation

Abondement plan d'épargne d'entreprise : jusqu'à 300 % du versement volontaire du bénéficiaire avec un plafond de 3 768 euros (8 % du PASS) pour le PEE de droit commun et de 7 536 euros (16 % du PASS) pour le PERCOL (soit un plafond de 11 304 euros en cumulant des deux types de plans)

PPV : jusqu'à 3 000 euros (6 000 euros si mise en place d'un accord d'intéressement)

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

4. Fixation des sommes attribuables chaque année

- **PPV** : fixation discrétionnaire de 0 euro à 3 000 euros (6 000 euros en cas de conclusion d'un accord d'intéressement)

- **Abondement au plan d'épargne d'entreprise** : fixation discrétionnaire de 0 % à 300 % du versement volontaire du participant avec un plafond de 3 768 euros pour le PEE de droit commun et de 7 536 euros pour le PERCOL

Intéressement : montant des sommes distribuables résulte de l'application de la formule de calcul prévue par l'accord (possibilité de se référer en ce domaine aussi bien à des critères qualitatifs qu'à des critères strictement financiers)

Participation : montant des sommes distribuables résulte de l'application d'une formule légale

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

5. Disponibilité des sommes attribuées

Plan d'épargne d'entreprise : sauf cas de déblocage anticipé (exemple : acquisition de la résidence principale), blocage pendant 5 ans pour le PEE de droit commun et jusqu'au départ à la retraite

PPV : immédiate, sauf reversement sur un plan d'épargne d'entreprise

Participation et intéressement : idem PPV

Partage de la valeur :

IV - les critères de choix

6. Régime fiscal / social des sommes attribuées

Au niveau de l'entreprise :

Les versements dans tous les cas déductibles des bénéfices imposables de l'entreprise

les versements dans tous les cas exonérés de cotisations patronales

Au niveau des bénéficiaires :

Les versements exonérés d'impôt sur le revenu sous certaines conditions

Les versements exonérés de cotisations salariales hors CSG CRDS (9,7 % de prélèvement au total)

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

6. Régime fiscal / social des sommes attribuées

Régime bénéficiaires

Participation et intéressement : assujettissement à la CSG-CRDS, exonération d'impôt sur le revenu en cas de reversement sur un plan d'épargne d'entreprise

Plan d'épargne d'entreprise :

- Abondements de l'entreprise : assujettissement à la CSG-CRDS, exonération d'impôt sur le revenu
- Versements volontaires du bénéficiaire sur PERCOL : déductibles de ses revenus imposables

PPV : régime variable selon niveau de rémunération du bénéficiaire (inférieur ou supérieur à 3 SMIC)

Partage de la valeur :

IV - Les critères de choix

7. Régime fiscal / social des sommes attribuées Régime bénéficiaires PPV (années 2025-2026)

Salaire < 3 SMIC

Exonération
cotisations sociales

Exonération CSG-CRDS

Exonération
taxe sur les salaires

Exonération
impôt sur

Salaire > 3 SMIC

Exonération
cotisations sociales

CSG-CRDS due

Taxe sur les salaires
due

Impôt sur le revenu dû
sauf affectation
sur plan d'épargne d'entreprise

Synthèse

1- L'ensemble des dispositifs permettent d'attribuer aux acteurs de l'entreprise des suppléments de rémunération bénéficiant d'un statut fiscal et social très privilégié

2- Les formules du plan d'épargne d'entreprise et celles de la participation et de l'intéressement présentent deux importants avantages comparatifs par rapport à la PPV :

- Les bénéficiaires potentiels comprennent les dirigeants non-salariés et non les seuls titulaires d'un contrat de travail
- Les sommes attribuables annuellement sont significativement plus importantes

3- Pour les « moins de 50 » désirant mettre en place un système de partage de la valeur structuré, la formule de l'intéressement l'emporte largement, de par sa souplesse, sur celle de la participation

Focus PEE-PERCOL

1 – Fiscalité PEE de droit commun

**Versements volontaires
des participants**

**Abondements
de l'entreprise**

Régime à l'entrée

-

Exonération fiscale

et sociales hors CSG et CRDS

Régime

Part capitaux :

Part capitaux :

à la sortie

-

exonération fiscale

Part intérêts :

Part intérêts :

17,2 % de prélèvements

17, 2 % de prélèvements

sociaux

sociaux

Focus PEE-PERCOL

2 – Fiscalité PERCOL

Versements volontaires des participants

Abondements de l'entreprise

**Régime
à l'entrée**

Déduction bénéfices
sur option

Exonération fiscale
et sociale hors CSG-CRDS

**Régime
à la sortie**

Part capitaux :
taxable IR

Part capitaux :
exonérée fiscale

(uniquement si déduction bénéfices)

Part intérêts :
flat tax 30 %

Part intérêts :
17,2 % de prélèvement