

PRÉSENTATION DE LA LOI PORTANT TRANSPOSITION DE L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

ATELIER DU 1ER FÉVRIER 2024

Animé par Elodie Ribardière-Le May
Déléguée générale ELE

Sources

- [LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://legifrance.gouv.fr/LOI20221158)
- [LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://legifrance.gouv.fr/LOI20231107)
- <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/protection-pouvoir-dachat.html>
- [La prime de partage de la valeur | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/la-prime-de-partage-de-la-valeur)
- [Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ? | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/prime-de-partage-de-la-valeur-comment-en-faire-beneficier-vos-salaries)
- [Épargne salariale -Partage de la valeur : évolutions depuis le 1er décembre 2023 | Service-Public.fr](https://service-public.fr/epargne-salariale-partage-de-la-valeur-evolutions-depuis-le-1er-decembre-2023)
- [Loi du 29 novembre 2023 partage valeur en entreprise Transposition ANI | vie-publique.fr](https://vie-publique.fr/loi-du-29-novembre-2023-partage-valeur-en-entreprise-transposition-ANI)
- [Lettre de la DAJ – Partage de la valeur au sein de l’entreprise : loi du 29 novembre 2023 | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/lettre-de-la-daj-partage-de-la-valeur-au-sein-de-lentreprise-loi-du-29-novembre-2023)
- [Loi partage de la valeur de 2023 | KPMG Avocats](https://kpmg.com/loi-partage-de-la-valeur-de-2023)
- [Loi partage de la valeur de 2023 | KPMG Avocats](https://kpmg.com/loi-partage-de-la-valeur-de-2023)
- [Loi partage de la valeur : les dispositifs existants \(kpmg.com\)](https://kpmg.com/loi-partage-de-la-valeur-les-dispositifs-existants)

Rappels

Intéressement et participation : quelles différences ?

La participation permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

Ce dispositif est **obligatoire** pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

[Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ? | economie.gouv.fr](#)

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou à la performance de l'entreprise.

C'est un dispositif collectif **facultatif** qui peut être mis en place par toutes les entreprises.

[Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ? | economie.gouv.fr](#)

Sommaire

Présentation de la loi portant transposition de l'ANI sur le partage de la valeur

- **Les nouvelles obligations à la charge des employeurs (slides 5 à 14)**
 - Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés (Loi, Art 5)
 - Dans les entreprises sans bénéfice net fiscal (Loi, Art 6)
 - Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négocier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice
- **Deux nouveaux instruments à la disposition des entreprises (slides 15 à 23)**
 - Un régime de participation dérogatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés (Loi, Art 4)
 - Le partage de la valorisation de l'entreprise (Loi, Art 10)
- **Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants (slides 24 à 35)**
 - Prime de partage de la valeur
 - Participation aux résultats
 - Intéressement
 - Plan d'épargne salariale
 - Attribution d'actions gratuites
- **Synthèse pratique (slides 36 à 43)**

Les nouvelles obligations à la charge des employeurs (slides 5 à 14)

- **Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions**, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation
 - **Dans les entreprises de moins de 50 salariés (Loi, Art 5)**
 - Dans les entreprises sans bénéfice net fiscal (Loi, Art 6)
- **Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négocier** sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (Loi, art. 5)

Le dispositif concerne les **entreprises** :

- **Qui emploient au moins 11 salariés et qui ne remplissent pas la condition légale d'effectif de 50 salariés pendant 5 exercices consécutifs** rendant obligatoire la mise en place d'un dispositif de participation,
- **Qui ont réalisé un bénéfice net fiscal** – au sens de l'article L. 3324-1 du code du travail qui définit la formule légale de participation – **au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs,**
- Dans lesquelles, **aucun dispositif de partage de la valeur** (intéressement / participation, plan d'épargne salariale ou partage de la valeur) **n'est applicable au titre de l'exercice suivant.**

Sont exclues du dispositif, les entreprises individuelles (dont il est en pratique rarissime qu'elles emploient plus de 11 salariés) et les sociétés anonymes à participation ouvrière.

Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation.

Calendrier

L'obligation de mettre en place un mécanisme de partage de la valeur va s'appliquer à compter du **1^{er} exercice clôt postérieurement au 31 décembre 2024**.

Ainsi, pour les entreprises dont l'exercice comptable correspond à l'année civile, elle s'appliquera à compter du **1^{er} janvier 2025 et les bénéfices des exercices 2022, 2023 et 2024** seront pris en compte pour déterminer si l'employeur est ou non débiteur d'une telle obligation.

Teneur de l'obligation

Lorsque **3 exercices consécutifs auront été bénéficiaires** et qu'aucun dispositif n'est en cours d'application au cours du 4^{ème} exercice, l'employeur devra prendre l'une des mesures suivantes :

- **Mettre en place un régime de participation**, dans les conditions prévues aux articles L. 3322-9 (adhésion à un régime prévu par accord de branche agréé) ou L. 3323-6 (participation volontaire) ou à l'article 2 de la loi (régime participation dérogatoire réservé aux petites entreprises dont la formule peut être moins favorable que la formule légale)
- **Mettre en place un régime d'intéressement** dans les conditions prévues aux articles L. 3312-5 (accord) ou L. 3312-8 (décision unilatérale) abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO d'entreprise ou interentreprise)
- **Verser la prime de partage de la valeur** prévue par l'article 1^{er} de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022

En pratique, le dispositif est peu contraignant pour l'employeur puisque celui-ci disposera d'un **choix discrétionnaire** entre la mise en place d'un système pérenne de participation ou d'intéressement (qui pourra présenter l'inconvénient pour les salariés d'être aléatoire et de ne créer de droits dans l'immédiat) ou de prendre une mesure purement ponctuelle – notamment pour laquelle aucun montant minimal n'est prévu.

L'obligation n'est, par ailleurs, **assortie d'aucune sanction**.

Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation.

Dans les entreprises sans bénéfice net fiscal (Loi art.6)

Le dispositif s'applique aux personnes morales mentionnées au 1^o du II de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : **les personnes morales de droit privé constituées sous la forme de coopératives, de mutuelles ou d'unions** relevant du code de la mutualité ou de sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances, de fondations ou d'associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, dès lors que :

- Elles emploient au moins 11 salariés,
- Elles réalisent un résultat excédentaire au moins égal à 1% de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs,
- Aucun dispositif de partage de la valeur n'est applicable au cours de l'exercice suivant.

Le législateur a ajouté une quatrième condition à l'application du dispositif :

Celle-ci doit être prévue par une convention de branche étendue. Les partenaires sociaux au niveau des branches de l'économie sociale et solidaire devront donc s'emparer de la question sous peine de voir le dispositif rester lettre morte.

Une obligation d'appliquer au moins un mécanisme de partage de la valeur, sous certaines conditions, pour les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation.

Teneur de l'obligation

Ces entreprises – qui ne peuvent, faute de bénéfice fiscal, mettre en place, une participation aux résultats – auront le choix, en cas de résultat excédentaire durant 3 exercices, entre :

- Mettre en œuvre un dispositif d'intéressement par accord ou, si elles emploient moins de 50 salariés, par décision unilatérale,
- Abonder un plan d'épargne salariale,
- Verser une prime de partage de la valeur.

Le choix est, là encore, discrétionnaire. La loi n'impose aucun montant minimal et ne prévoit aucune sanction.

Calendrier

Sous réserve qu'un accord collectif soit conclu au sein de la branche à laquelle est rattachée l'entreprise, puis étendue, l'obligation s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2025.

Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négoier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

La loi crée à l'article L. 3346-1 du code du travail qui instaure une obligation pour l'employeur d'engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives en vue de la mise en place d'un dispositif visant à tirer les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice en termes de partage de la valeur avec les salariés.

En d'autres termes, la négociation a pour objet l'insertion au sein d'un accord de participation ou d'intéressement d'une stipulation prenant en compte l'hypothèse d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice.

L'obligation à la charge de l'employeur est une simple obligation de négocier et non une obligation de parvenir à un accord. Cette obligation doit être loyale, ce qui paraît impliquer que l'employeur soit force de proposition. La loi ne prévoit aucune sanction particulière.

Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négoier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

Les entreprises concernées :

- Qui sont légalement tenues de mettre en place un dispositif de participation (c'est-à-dire **qui emploient plus de 50 salariés depuis 5 exercices consécutifs**)
- Qui **disposent d'au moins un délégué syndical**; cette seconde exigence réduit considérablement le nombre d'entreprises concernées dès lors qu'aujourd'hui seules 40% des entreprises de plus de 50 salariés disposent d'un délégué syndicat

Sont par ailleurs **dispensées de l'obligation de négocier** :

- Les entreprises qui disposent déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comportant une clause prenant en compte les bénéfices exceptionnels
- Les entreprises dont l'accord de participation comporte une formule de calcul de la réserve spéciale de participation plus favorable que la formule légale.

Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négoier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

Les objets de négociation

La négociation doit porter sur 2 points.

La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice

Alors que l'accord national interprofessionnel indiquait que le caractère exceptionnel du bénéfice était « défini par l'employeur », ce qui conduisait à vider le dispositif de toute portée obligatoire, la loi prévoit que les partenaires sociaux devront **s'efforcer de trouver un accord pour définir au regard de critères objectifs, quand une augmentation du bénéfice présente un caractère exceptionnel.**

La loi laisse une **très grande liberté aux négociateurs** puisqu'elle se borne, pour encadrer la négociation, à faire état de critères indicatifs dont la liste ne présente pas un caractère limitatif. Il est ainsi prévu que la détermination du caractère exceptionnel de l'augmentation du bénéfice prend en compte des critères tels que :

- La taille de l'entreprise
- Le secteur d'activité
- La survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites aux salariés
- Les bénéfices réalisés lors des années précédentes
- Ou les évènements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice

Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négoier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

La détermination des conséquences d'une telle augmentation

Après avoir défini ce qu'est une augmentation exceptionnelle du bénéfice, les partenaires sociaux devront s'accorder sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés découlant de l'existence d'une telle situation.

Selon la loi, les partenaires sociaux ont le choix entre 2 modalités :

La première modalité (« a priori ») consiste à prévoir, à l'avance dans l'accord, le mode de partage de la valeur qui sera mis en œuvre en cas de constatation d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice. Dans une telle hypothèse, ils peuvent prévoir qu'une telle situation donnera droit :

- Soit au versement d'un supplément de participation en application de l'article L.3324-9 CT,
- Soit au versement d'un supplément d'intéressement en application de l'article L.3314-10CT, lorsqu'il existe un accord d'intéressement,

Le législateur n'apporte pas plus de précision. Les partenaires sociaux pourront se borner à prévoir le principe du droit à un supplément, dont le montant sera librement fixé, ou déterminer à l'avance des modalités de calcul de ce supplément dans l'accord.

La seconde modalité (« a posteriori ») consiste à prévoir l'ouverture d'une nouvelle négociation postérieurement à la constatation d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice pour en déterminer, à ce moment-là, les conséquences de cette situation en termes de partage de la valeur.

Cette négociation aura pour objet la mise en place : soit un dispositif d'intéressement (lorsqu'il n'en existe pas) soit un supplément de participation ou d'intéressement, soit un abondement à un plan d'épargne salarial, soit le versement d'une PPV. La loi ne prévoit, là encore, qu'une obligation de négocier.

Une obligation pour les entreprises, soumises à la participation obligatoire, de négoier sur les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice

Le calendrier

Le dispositif impose la négociation d'un dispositif relatif à l'augmentation exceptionnelle du bénéfice lorsqu'une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation a ouvert une négociation en vue de la conclusion d'un accord de participation ou d'intéressement.

L'obligation s'applique donc immédiatement pour les entreprises concernées dans lesquelles aucun accord n'est applicable.

Les entreprises qui appliquent déjà un accord de participation ou un accord d'intéressement ont jusqu'au 30 juin 2024 pour engager une négociation. Cette négociation aura pour objet de compléter l'accord existant par un avenant relatif aux conséquences d'une éventuelle augmentation exceptionnelle du bénéfice en termes de partage de la valeur.

Deux nouveaux instruments à la disposition des entreprises (slides 15 à 23)

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 crée 2 nouveaux instruments collectifs de partage de la valeur permettant à l'employeur de verser aux salariés de l'entreprise des sommes exonérées de charges sociales.

Le premier instrument est destiné aux **entreprises de moins de 50 salariés** qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place un régime de participation aux résultats. Afin de les inciter à mettre en place une **participation de manière volontaire**, la loi permet la mise en place d'un **régime basé sur une formule dérogatoire, librement déterminée**, et qui peut être moins favorable que la formule légale.

Le second instrument, plus innovant, permet aux entreprises, quel que soit leur effectif, de mettre en œuvre un **plan de partage de la valorisation de l'entreprise** destiné à intéresser les salariés à la valorisation financière de l'entreprise et à les fidéliser.

Loi, art.4

Un régime de participation dérogatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés

Rappels

La participation est un dispositif collectif qui permet la redistribution aux salariés d'une partie du bénéfice à la réalisation duquel ils ont contribué par leur activité. Elle donne lieu à une participation différée en fonction du bénéfice net de l'entreprise et donnant lieu à la constitution d'une réserve spéciale de participation (CT, art. L.3322-1)

Le montant de la réserve est, en principe, déterminé selon une formule légale (art. L.3324-1) et s'il est possible de prévoir, dans l'accord de participation, une base de calcul et des modalités de calcul différentes, à condition que cet accord comporte pour les salariés des 'avantages au moins équivalents' à ceux résultant de l'application de la formule légale (art. L. 3324-2)

Si la mise en place d'un régime de participation est obligatoire pour les entreprises (ou UES) employant 50 salariés ou plus depuis 5 années civiles consécutives, les entreprises de moins de 50 salariés disposent quant à elles d'une simple faculté de mettre en œuvre, de manière volontaire, un dispositif de participation soit par accord, soit, *'en cas d'échec des négociations'* par décision unilatérale (art. L. 3323-6).

Jusqu'alors, le régime de participation mis en place de manière volontaire devrait être conforme aux dispositions du code du travail et la mise en place d'une formule dérogatoire devait nécessairement aboutir à un résultat plus favorable que la formule légale.

Loi, art.4

Un régime de participation dérogatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le nouveau dispositif

La loi prévoit, à titre **expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de sa publication**, la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un dispositif dérogatoire dont :

- **La formule de calcul est différente de la formule légale et**
- **Peut aboutir à un résultat supérieur comme inférieur à cette formule.**

La règle d'équivalence des avantages est écartée dans l'hypothèse où la participation est mise en place de manière volontaire.

Le texte n'impose aucune base de calcul particulière pour la détermination de la RSP et laisse une réelle liberté aux partenaires sociaux. Ceux-ci pourront choisir une formule de calcul très simple et pourront, par exemple, déterminer le montant de la réserve au regard d'un **pourcentage du bénéfice**.

La possibilité de dérogation ne concerne que la formule de calcul, elle ne concerne pas les autres règles en matière de participation (notamment sur la répartition de la RSP ou la disponibilité des droits des salariés)

Loi, art.4

Un régime de participation dérogatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés

Modalités de mise en place du nouveau dispositif dérogatoire

Le régime dérogatoire peut être mis en place :

- **soit par application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche** dans les conditions prévues à l'article L. 3322-9. L'entreprise peut ainsi adhérer soit par accord, soit par décision unilatérale à un dispositif prévu par un accord de branche agréé. Le texte prévoit qu'une négociation devra être ouverte au sein de chaque branche, au plus tard le 30 juin 2024, pour négocier un dispositif de participation dérogatoire à destination des petites entreprises ;
- **Soit par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise** dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 (accord collectif, accord avec représentant des syndicats représentatifs, accord au sein du CSE, ratification à la majorité des 2/3 du personnel du projet proposé par l'employeur).

Un dispositif dérogatoire propre à l'entreprise **ne peut pas être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.**

Dans l'hypothèse où il existe déjà un dispositif de participation volontaire applicable dans l'entreprise, un nouveau dispositif de participation dérogatoire ne peut être mis en place que par le biais d'un accord de participation.

Loi, art. 10

Le partage de la valorisation de l'entreprise

Caractéristiques générales

La loi crée un **nouveau dispositif facultatif à caractère collectif** qui a pour but d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de la valeur de l'entreprise et de les fidéliser.

Si la valeur de l'entreprise a augmenté lors des trois années de la durée du plan, les salariés pourront bénéficier d'une prime calculée en fonction de cette augmentation, qui sera exonérée de cotisations sociales.

Le mécanisme permet d'associer les salariés à la valorisation de l'entreprise sur une période déterminée :

- sans pour autant leur donner accès au capital (ce qui évite tout risque de dilution du capital social et tout impact sur les dividendes et la gouvernance),
- sans aucun investissement de la part des salariés.

Champ d'application

La loi renvoie, s'agissant des entreprises concernées, au champ d'application de l'intéressement qui vise tout employeur de droit privé, mais également les personnes publiques employant du personnel dans les conditions du droit privé.

Il n'est **fixé aucune condition d'effectif**.

Il est également prévu la possibilité de mettre en place le dispositif au niveau d'un groupe au sens des dispositions relatives à l'épargne salariale (art. L. 3344-1 et L. 3344-2), c'est-à-dire un groupe constitué d'entreprises indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques, pas nécessairement de liens capitalistiques.

Il conviendra, dans une telle hypothèse, d'être particulièrement vigilant quant à la détermination de la formule de valorisation du groupe.

Loi, art. 10

Le partage de la valorisation de l'entreprise

Durée du plan

Cette durée est **impérativement de trois ans** et ne peut faire l'objet d'une modulation. Une reconduction du plan peut être prévue. Les éléments relatifs à la détermination de la valorisation, au calcul et au versement de la prime permettant la reconduction doivent alors être précisés.

La loi précise qu'il ne peut pas y avoir deux PPVE en vigueur dans l'entreprise au cours d'une même période.

Les rédacteurs de l'accord devront se montrer très prudents et prévoir des stipulations relatives au sort du plan en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise.

Modalités de mise en place du dispositif

Le dispositif doit être mis en place par un accord conclu selon les modalités habituelles de l'épargne salariale : accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE ou ratification à la majorité des 2/3 d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Dans la mesure où le dispositif implique de définir des modalités de valorisation de l'entreprise, **l'accord est établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise** ou, à défaut d'un commissaire aux comptes désigné par les organes de direction à cet effet. L'intervention du commissaire aux comptes a pour finalité **de s'assurer de la fiabilité des aspects financiers attachés au plan, notamment la méthode et la formule retenues pour évaluer la valeur de l'entreprise.**

L'accord doit définir les modalités de calcul de la prime et la ou les dates de versement.

Comme tous les accords en matière d'épargne salariale, l'accord devra être déposé auprès de la DREETS et fera l'objet d'une procédure de contrôle préalable du dispositif par l'URSSAF et de sécurisation des exonérations sociales en l'absence d'observation dans un certain délai. **Un décret doit intervenir pour préciser les modalités de cette procédure.**

Loi, art. 10

Le partage de la valorisation de l'entreprise

Salariés concernés

Le dispositif a un caractère collectif et a vocation à s'appliquer à tous les salariés dès lors qu'ils remplissent 2 conditions :

- Ils ont **au moins un an d'ancienneté** à la date de mise en place du plan accord : si l'accord peut prévoir une durée d'ancienneté inférieure, le salarié qui intègre l'entreprise et/ou qui atteint l'ancienneté requise en cours d'application du plan n'a aucun droit,
- Ils sont **présents dans l'entreprise à l'expiration du plan** : le dispositif poursuivant un objectif de fidélisation, le salarié qui quitte l'entreprise pendant la durée de 3 ans du plan perd tout droit à la prime.

Contrairement à ce qui existe en matière d'intéressement et de participation, la loi ne vise **que les salariés** et ne prévoit aucune possibilité pour les dirigeants non-salariés.

Loi, art. 10

Le partage de la valorisation de l'entreprise

Détermination du montant de la prime

Le dispositif présente un **caractère aléatoire** : la prime ne sera versée que si la valorisation financière de l'entreprise a augmenté au cours de la période entre la date de début et la date d'expiration du plan.

Le montant de la prime repose sur deux variables et correspond à l'application à un montant de référence d'un taux de valorisation de l'entreprise (lorsque celui-ci est positif).

Le montant de référence est déterminé par l'accord et permet de faire varier le montant de la prime au regard de la situation de chaque salarié. La loi prévoit que ce montant peut être modulé en fonction de trois variables : la rémunération, la classification et la durée du travail prévue au contrat de travail.

La loi ne permet d'exclure certains salariés du dispositif au-delà d'un certain niveau de rémunération. Elle ne permet pas non plus de prendre en compte d'éventuelles absences et de faire évoluer le montant de référence au regard de la durée de présence effective du salarié au cours des 3 ans.

Le taux de valorisation de l'entreprise est déterminé – sur une période de 3 ans à compter d'une date déterminée par l'accord – selon deux hypothèses :

- si l'entreprise est cotée sur un marché réglementé, appréciation au regard de la capitalisation boursière moyenne sur les 30 jours précédant chacune des deux dates (début/expiration).
- **si l'entreprise n'est pas cotée : l'accord doit définir une « formule de valorisation », qui doit être la même aux deux dates d'appréciation de la valeur**, et tient compte, « selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité ». Il est précisé qu'en l'absence de formule ou si formule impossible à appliquer, la valorisation est « égale au montant de l'actif net réévalué calculé d'après le bilan le plus récent ».

Le montant maximum de la prime susceptible d'être attribué à chaque salarié est égal au ¼ du PASS. A titre indicatif, au regard du PASS pour 2024, le montant maximum serait de 34 776 €. Cependant, à supposer que des plans soient mis en place en 2024, les premières primes de partage de la valorisation de l'entreprise ne seront susceptibles d'être versées qu'à compter de 2027.

Loi, art. 10

Le partage de la valorisation de l'entreprise

Versement de la prime

Les sommes susceptibles d'être dues au titre du PPVE devront être déterminées dans les 7 mois qui suivent l'expiration du délai de 3 ans.

Elles seront versées, selon les modalités prévues par l'accord, en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Régime fiscal

En cas d'affectation des sommes perçues à plan d'épargne salariale, les sommes bloquées seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du 5% du montant plafond (à titre indicatif, au regard du PSS 2024, environ 1740 €)

Régime social

Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 seront :

- Exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, du forfait social, des contributions à l'effort de construction et des contributions en matière de formation.
- Soumises à une contribution patronale spécifique de 20 % au bénéfice de la CNAV.

La loi ne prévoit pas d'exonération à la CSG et à la CRDS.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants (slides 24 à 36)

Le texte comporte des aménagements des dispositifs suivants :

- Prime de partage de la valeur (PPV)
- Participation aux résultats
- Intéressement
- Plan d'épargne salariale
- Attribution d'actions gratuites

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

PPV – Rappel

Instaurée par la **loi pouvoir d'achat du 16 août 2022**, le mécanisme permet à l'employeur de verser aux salariés de l'entreprise une **prime dont le montant est librement déterminé**.

Seuls sont susceptibles d'être exclus du bénéfice de l'avantage les salariés dont le montant excède un plafond déterminé par la décision ou l'accord instituant la prime. Pour les autres salariés, le montant peut être modulé selon les critères suivants : ancienneté, classification, durée de présence effective durant l'année écoulée et durée du travail,

Dans la limite de 3 000 €, pouvant être portée à 6 000 € (pour les entreprises disposant d'un dispositif d'intéressement, de participation volontaire, les associations, les fondations et les ESAT), la prime est exonérée de toutes les cotisations sociales ainsi que des contributions à l'effort de construction et à la formation. L'avantage est soumis au forfait social dans les mêmes conditions que les primes d'intéressement (pas de forfait pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 20 % pour les autres).

Les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 à des salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à trois SMIC annuel étaient, en outre, exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG-CRDS.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

Possibilité de verser deux PPV au cours de la même année

Si elle pouvait être versée en plusieurs fois, le texte ne prévoyait la possibilité de décider le versement que d'une seule PPV par année civile.

Le texte est modifié et prévoit désormais que l'employeur aura la possibilité de verser deux PPV par année civile.

Attention toutefois, les dispositions relatives au nombre de versement (maximum un par trimestre) et, surtout, au plafond annuel d'exonération (de 3 ou 6 000 €) restent inchangées.

L'intérêt de cette disposition est de permettre de fixer des modalités différentes d'attribution d'une prime à l'autre et de procéder à des ajustements en cours d'année au regard de la situation de l'entreprise.

Cette possibilité est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023: les employeurs, ayant déjà versé une PPV au cours de cette année civile sans atteindre les plafonds d'exonération, ont donc pu verser une seconde PPV jusqu'au 31 décembre 2023.

Possibilité d'affecter la PPV à un plan d'épargne salariale et de bénéficier d'une exonération d'IR

Sur ce point, la loi aligne la PPV sur les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement et prévoit la possibilité pour le salarié d'affecter tout ou partie de la prime sur un plan d'épargne salariale, lorsque le salarié a adhéré à un tel plan.

Les sommes ainsi affectées sont exonérées d'IR dans les mêmes limites que les exonérations de cotisations sociales (3 000 ou 6 000 € annuels).

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

Maintien du régime fiscal de faveur pour les seuls salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuel travaillant dans une entreprise de moins de 50 salariés

L'exonération totale d'IR et de CSG/CRDS, dont bénéficiaient les salariés ayant perçu une rémunération annuelle est inférieure à trois fois le montant annuel du SMC, jusqu'au 31 décembre 2023, n'est maintenue, pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, **que pour les salariés travaillant dans une entreprise employant moins de cinquante salariés.**

Le Conseil d'Etat avait, dans son avis sur le projet de loi, estimé qu'il y avait là une rupture d'égalité devant les charges publiques mais la différence de traitement devant l'impôt des salariés en raison de l'effectif de leur entreprise a été maintenue par le législateur et la loi n'a pas été déférée au Conseil constitutionnel avant sa promulgation.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

		Primes versées 01/01/2024- 31/12/2026		Primes versées à compter de 2027 quel que soit le niveau de salaire
		salaire <3*SMIC	salaire >3*SMIC	
Cotisations sociales		Exonération dans la limite de 3000€ ou 6000€		
CSG/CRDS, Taxe sur les salaires	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3000€ ou 6000€	cotisations dues	Cotisations dues
	Entreprises > 50 salariés	Cotisations dues		
Forfait social		NON pour les entreprises de moins de 250 salariés OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations mais soumises à CSG		
Impot sur le revenu	Entreprises < 50 salariés	Exoneration à hauteur de 3000 ou 6000€ meme si non affectée sur un PEE	Imposable en Principe Exoneration à hauteur de 3000 ou 6000€ si affectation sur un PEE	Imposable en Principe Exoneration à hauteur de 3000 ou 6000€ si affectation sur un PEE
	Entreprises > 50 salariés	Imposable en principe Exoneration dans la limite de 3000 ou 6000 euros en cas d'affectation sur un PEE		

PPV: nouveau régime social et fiscal résultant de la loi du 29 novembre 2023

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

Mise en place : suppression du report de 3 ans en présence d'un accord d'intéressement

Depuis la loi Pacte de 2019, l'effectif de 50 salariés doit être atteint pendant cinq exercices consécutifs pour que la mise en place d'un régime de participation soit obligatoire.

L'article L. 3322-3, qui datait de 2015, disposait que s'il existait, au moment où la condition d'effectif rendant obligatoire la mise en place d'un régime de participation, un accord d'intéressement applicable dans l'entreprise, l'obligation de mettre en place un régime de participation était reportée de trois ans

La combinaison de ces deux dispositions avait pour effet de permettre à une entreprise de différer la mise en place de la participation pendant près de 8 ans après avoir atteint le seuil de 50 salariés.

Le report de 3 ans prévu par l'article L. 3322-3 est abrogé.

Le texte précise, toutefois que les entreprises, qui avaient atteint le seuil de 50 salariés pendant 5 ans avant cette abrogation et qui bénéficiaient d'un report parce qu'elles appliquaient un accord d'intéressement, continuent à bénéficier de ce report jusqu'au terme du délai de 3 ans.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

Modification du montant de la RSP en cas de redressement fiscal

La réserve spéciale de participation est calculée au regard du bénéfice net déclaré pour le calcul de l'impôt, qui fait l'objet d'une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et dont le montant ne peut être remis en cause à l'occasion d'un contentieux relatif à la participation.

Seule une rectification de ce bénéfice fiscal peut conduire une modification du calcul de la réserve spécial de participation.

Les principes en la matière, qui étaient prévus par un texte réglementaire (art. D. 3324-40), sont remontés dans un texte légal (art. L. 3326-1-1) :

- la rectification du montant du bénéfice par l'administration fiscale ou le juge de l'impôt donne lieu l'établissement d'une attestation rectificative permettant un nouveau calcul de la réserve spéciale de participation ;
- le montant de cette réserve est modifié au cours de l'exercice où le redressement devient définitif.

On peut ici regretter que le législateur ait oublié l'hypothèse dans laquelle le bénéfice fiscal n'est pas redressé par l'administration ou le juge de l'impôt, mais fait l'objet d'une régularisation spontanée par l'entreprise auprès de l'administration.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

INTÉRESSEMENT

Sécurisation de la pratique des avances en matière d'intéressement et de participation

L'article L. 3348-1 du code du travail prévoit que l'accord peut prévoir la possibilité de verser des avances d'intéressement ou de participation aux salariés, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre.

De telles avances ne peuvent être versées au salarié qu'avec son accord.

Le texte précise les modalités de remboursement d'un éventuel trop-perçu par le salarié lorsque les droits définitifs sont inférieurs aux sommes perçues au titre des avances. Ce trop-perçu pourra être récupéré sous la forme d'une retenue sur salaire.

Il précise, par ailleurs, que si le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il s'analyse en un versement volontaire et ne donne pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues par la loi.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

INTÉRESSEMENT

Possibilité de prévoir des salaires plancher et plafond pour l'intéressement

L'intéressement peut être réparti selon trois modalités : de façon uniforme, proportionnellement au salaire et/ou proportionnellement au temps de présence (art. L. 3314-5 CT).

En pratique, dans l'hypothèse où l'intéressement est calculé proportionnellement à la rémunération, il est fréquemment stipulé un salaire plancher et un salaire plafond pour le calcul des primes d'intéressement afin d'éviter que les salariés ayant les salaires les plus hauts accaparent l'intéressement et que les salariés ayant les salaires les plus faibles ne perçoivent quasiment rien.

Cette possibilité, admise par les URSSAF (cf. Guide de l'épargne salariale), est désormais expressément prévue par le code du travail.

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

À compter du 1^{er} juillet 2024, tous les plans d'épargne salariale devront prévoir dans leur règlement la possibilité pour les salariés d'affecter leurs droits sur un **fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou l'investissement socialement responsable** (art. L. 3332-17).

La liste des labels, leurs critères et leurs modalités de délivrance doivent être **déterminées par décret**.

Il conviendra d'être très vigilant et de modifier, dès la publication de ce décret, les plans actuels lorsqu'ils ne prévoient pas une telle possibilité. L'absence d'intégration d'un tel fonds serait, au regard des indications figurant dans le guide de l'épargne salariale établie par l'administration, de nature à remettre en cause les exonérations de cotisations sociales pour les sommes investies postérieurement à l'entrée en vigueur de l'obligation.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS (AGA)

Pour limiter l'impact de l'attribution gratuite d'actions sur le contrôle et la gouvernance de la société, l'article L. 225-197-1 de commerce prévoit des plafonds, individuel et global, de distribution. **Ces plafonds sont augmentés en vue de favoriser le recours à ce dispositif d'actionnariat salarié.**

Les autres dispositifs légaux d'actionnariat salarié (stock-options, BSPCE) ne font l'objet d'aucune modification.

Aménagement du plafond individuel

Il ne peut actuellement pas être attribué gratuitement des actions à des salariés ou mandataires détenant chacun plus de 10 % du capital et l'attribution ne peut pas conduire à ce qu'ils détiennent chacun plus de 10 %.

La loi introduit dans le code de commerce la précision suivante : « *ne sont pris en compte dans ce pourcentage que les titres de la société détenus directement depuis moins de sept ans par un salarié ou un mandataire social* ».

Ainsi, les actions acquises depuis plus de 7 ans sont neutralisées pour la détermination du plafond individuel. Le législateur a souhaité ne pas pénaliser des salariés et mandataires sociaux qui ont conservé leurs actions pendant une certaine durée et ont donc investi sur le long terme dans la société.

Les principaux aménagements concernant les dispositifs existants

Relèvement des plafonds généraux d'attribution d'AGA

En principe, le nombre total d'actions distribuées gratuitement ne pouvait actuellement pas dépasser 10 % du capital social à la date de la décision d'attribution. La loi porte ce plafond à 15 %.

Ce plafond global, qui était de 15 % pour les PME (au sens d'une recommandation de la commission européenne, c'est-à-dire moins de 250 salariés et moins de 50 millions CA), est porté à 20 % dans une telle hypothèse.

Le plafond, qui était de 30 % « *lorsque l'attribution gratuite d'actions bénéficie à l'ensemble des membres du personnel salarié de la société* », est porté à 40 % dans une telle hypothèse.

Un nouveau plafond intermédiaire de 30 % est, par ailleurs, introduit dans le texte dans l'hypothèse où l'AGA bénéficie à des membres du personnel « *représentant au moins 25 % au total* » de la masse salariale et « *au moins 50 % des membres du personnel* ».

Synthèse

- **Prime de partage de la valeur (facultatif)**
- **Obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés**
- **Bénéfice exceptionnel : obligation de négociation dans les entreprises + 50 salariés**
- **Participation dans les entreprises - 50 salariés (facultatif)**
- **Prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) (facultatif)**
- **Plan épargne salariale**
- **Attribution gratuite des actions (facultatif)**

Prime de partage de la valeur (facultatif)

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Eléments en attente ou qui suscitent interrogations
Possibilité pour l'employeur de verser 2 PPV au titre d'une même année civile, avec la possibilité de fractionner le paiement en 4 fois .	NA	immédiat	Décret sur le PEE
Maintien du dispositif d'exonération d'impôt sur le revenu pour les PPV perçues entre 2024 et 2026 par les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et dont la rémunération n'excède pas 3 SMIC. Les autres salariés pourront continuer à bénéficier de l'exonération en cas de placement dans un plan épargne salariale (PEE, PERCO, etc.).			

Obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Eléments en attente ou qui suscitent interrogations
Instauration de manière expérimentale pour 5 ans , d'une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (participation ou intéressement ou abonder un PEE ou une PPV ou un dispositif expérimental de participation dérogatoire) dans les entreprises de 11 à 49 salariés lorsque sur 3 exercices consécutifs, le bénéfice net fiscal excède 1% du chiffre d'affaires.	NA	01/01/2025	
Première application aux exercices ouverts au 1^{er} janvier 2025 si le bénéfice net fiscal excède cette limite en 2022, 2023 et 2024.			

Bénéfice exceptionnel : obligation de négociation entreprise + 50 salariés

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Éléments en attente ou qui suscitent interrogations
Obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'ouvrir une négociation au plus tard le 30 juin 2024 pour mettre en place un dispositif de partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice.	NA	Sans accord négo immédiate Si accord existant: initier la négociation au 30/06/24	
Etape 1 : définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice			Définition de l'exceptionnelle peu définie -> a négocier
Etape 2 : détermination des conséquences d'une telle augmentation exceptionnelle du bénéfice - Option1 : en définissant les modalités de partage et le mode de partage dans l'accord (versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement) -> le montant sera soit librement fixé soit les modalités de calculs seront décrites dans l'accord			
- Option 2 : prévoir l'ouverture d'une négociation à la constatation d'une augmentation exceptionnelle pour en déterminer les conséquences qui peuvent être : un intéressement ou un supplément de participation ou un intéressement ou un abondement sur les PEE ou PPV			Décret sur le PEE <i>Est-ce la même PPV ou une PPV supplémentaire?</i>

Participation dans les entreprises de moins de 50 salariés (facultatif)

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Éléments en attente ou qui suscitent interrogations
Instauration d'une expérimentation pendant 5 ans permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place de manière facultative une participation aux résultats selon une formule moins favorable que la formule légale.	NA	01/01/2025	

Prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) (facultatif)

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Éléments en attente ou qui suscitent interrogations
<p>Mise en place facultative du versement d'une prime de partage de valorisation de l'entreprise (PPVE) lorsque la valeur de cette dernière augmente sur 3 ans. L'accord peut prendre la forme d'une convention, d'un accord. Avec un rapport du CAC.</p>	NA	NA	La méthode de valorisation reste un sujet sensible
<p>Exonération de cotisations sociales pour les primes versées en 2026, 2027 et 2028 (primes néanmoins soumises à CSG, CRDS et à une contribution patronale spécifique de 20%).</p>			En attente des décrets (conditions exonération cotisations)
<p>Exonération d'impôt sur le revenu lorsque ces sommes sont placées sur un plan d'épargne salariale.</p>			

Plan épargne salariale

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Eléments en attente ou qui suscitent interrogations
Tous les plans épargne devront prévoir dans leur règlement un fond labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou l'investissement social responsable (art L3332-17)	En cas d'absence risque de remise en cause des exonérations sociales pour les sommes investies après le 01/07/24	01/07/2024	En attente du décret

Attribution gratuite des actions (facultatif)

Apports de la loi Partage de la valeur	Sanctions	dates	Éléments en attente ou qui suscitent interrogations
<p>Augmentation des plafonds de distribution.</p>	NA	immédiat	
<p>Plafond individuel : pour le calcul de la limite, les actions détenues depuis plus de 7 ans sont neutralisées</p>			
<p>Relèvement des plafonds généraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plafond global d'attribution d'actions gratuites passe de 10 à 15% dans le cas général - Pour les PME : passage de 15% à 20% - En cas d'attribution à tous les salariés, le plafond passe de 30% à 40% du capital social - Un nouveau plafond dérogatoire fixé à 30% du capital social en cas d'attribution à au moins la moitié des salariés représentant au moins le quart total des salaires bruts 			

Merci à tous

Nous sommes à votre disposition pour toutes
questions sociales / RH

Elodie RIBARDIERE e.ribardiere@syndicat-ele.fr

Véronique SACRÉ v.sacre@syndicat-ele.fr