



Loi partage de la valeur n° 2023-1107 du 29 novembre 2023



Entreprises de moins de 50 salariés

Partage de la valeur obligatoire dans les petites entreprises ayant réalisé un bénéfice

- les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés qui ont réalisé **pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires**, devront **soit mettre en place un régime de participation ou d'intéressement, soit abonder un plan d'épargne salariale, soit verser une prime de partage de la valeur**.
- Cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025
- Dispositif **expérimental** pendant 5 ans à compter du 29 novembre 2023 => donc en pratique obligation s'applique de 2025 à 2028

Mise en place volontaire d'une participation dérogatoire dans les petites entreprises

- Ce régime peut être mis en place par adhésion à un accord de branche agréé ou selon les modalités de droit commun de la mise en place de la participation. Chaque branche professionnelle devra entamer des négociations en ce sens avant le 30 juin 2024.
- possibilité pour les **entreprises de moins de 50 salariés** d'appliquer, de façon volontaire, **un régime de participation moins favorable** que ce que prévoit la loi.
- dispositif **expérimental** pendant 5 ans à partir du 29 novembre 2023. A l'issue de cette période, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport, qui proposera notamment des pistes d'évolution envisageables de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation.



Entreprises d'au moins 50 salariés

Obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas de résultats exceptionnels

- La loi impose aux entreprises tenues de mettre en place la participation (entreprises d'au moins 50 salariés) et disposant d'au moins un délégué syndical de **négocier avant le 30 juin 2024 sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.**
- Cette définition doit prendre en compte certains critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice (art. L. 3346-1 C. Trav.)

NB: liste non limitative. Avis du CE du 17 mai 2023 qui avait émis des réserves au regard du fait que le projet de loi ne fixait de critères encadrant la négociation collective pour la définition du bénéfice exceptionnel (l'ANI prévoyait que l'employeur devait procéder à cette définition de façon unilatérale).

- Le partage de la valeur en cas de résultats exceptionnels peut prendre la forme du **versement d'un supplément de participation ou d'intéressement**, ou par **l'ouverture d'une nouvelle négociation** ayant pour objet la mise en place d'un dispositif d'intéressement, un supplément de participation ou d'intéressement, un abondement à un plan d'épargne, ou le versement d'une prime de partage de la valeur.
- Ne sont pas concernées, les entreprises dotées d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels **ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale**

NB: en pratique la formule dérogatoire peut être moins favorable que la formule légale et ne pas se déclencher sur certains exercices

Modification dispositifs existants

Intéressement et participation :

- ✓ l'accord de participation peut désormais prévoir le versement, en cours d'exercice, **d'avances** sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation + formalisation de cette possibilité pour l'intéressement (envisagée dans le guide de l'épargne salariale) (art. L. 3348-1 nouveau C. Trav. => mise en œuvre subordonnée à un décret) ;
- ✓ **fin à la possibilité de report de l'obligation mise en place de la participation** dont bénéficiaient les entreprises appliquant un accord d'intéressement (abrogation de l'article L. 3322-3 C. Trav.) ;
- ✓ l'accord d'intéressement peut fixer **un salaire plancher, un salaire plafond** ou les deux, servant de base de calcul de la part individuelle (art. L. 3314-5 nouveau C. Trav.) ;
- ✓ participation soumise au **principe de non-substitution du salaire**.

Actionnariat salarié :

- ✓ **assouplissement des conditions d'attribution d'actions gratuites au sein des entreprises**, qui passe notamment par l'augmentation du plafond global du nombre d'actions attribuées de 10 % à 15 % du capital social (de 15 % à 20 % pour les petites et moyennes entreprises, et de 30 à 40 % lorsque l'attribution gratuite concerne l'ensemble des salariés). **Le plafond individuel d'actions gratuites devient rechargeable** : seules sont décomptés, pour son appréciation, les titres détenus depuis moins de sept ans.

Modification dispositifs existants

Prime de partage de la valeur :

- ✓ possibilité d'attribuer **deux PPV par année civile**. La deuxième PPV bénéficie du même traitement fiscal et social favorable que la première prime versée. Toutefois, les plafonds d'exonération demeurent applicables sans majoration ;
- ✓ la PPV peut désormais être **affectée à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise** dans un délai devant être fixé par décret (mise en œuvre conditionnée à la publication du décret). Elle bénéficie dans ce cas d'une exonération partielle d'impôt sur le revenu et peut donner lieu à un abondement de l'employeur ;
- ✓ **l'exonération temporaire de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu** est prolongée au bénéfice des primes versées du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026 au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

NB: exonération IR en cas de placement de la PPV sur un plan d'épargne s'applique à tous les salariés

NB: maintien exonération de cotisations sociales pour les entreprises de plus de 50 salariés

Nouveau dispositif: plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

- ✓ possibilité pour les entreprises de **mettre en place, par accord, un plan de partage de la valorisation de l'entreprise prévoyant le versement d'une prime pour les salariés lorsque la valeur de l'entreprise a augmenté sur 3 ans ;**
- ✓ le plan bénéficie à tous les salariés de l'entreprise ayant **une ancienneté d'au moins un an** (possibilité de prévoir durée inférieure) + **condition de présence** au terme de la durée de 3 ans ;
- ✓ il doit notamment fixer le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise, les éventuelles **conditions de modulation du montant de référence entre les salariés**, ou encore la date d'appréciation de la valeur de l'entreprise et celle du versement de la prime ;
- ✓ Calcul de la variation de la valeur:
 - ❑ sociétés admises sur un marché réglementé : capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates de début et de fin de période de 3 ans ;
 - ❑ autres sociétés : formule de valorisation à fixer dans l'accord (au regard de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité) ou formule par défaut ;
- ✓ montant de la prime plafonné à 75 % du PASS. La prime peut être affectée à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite ;
- ✓ traitement fiscal de faveur si affectation sur un plan d'épargne.
- ✓ traitement social de faveur (de 2026 à 2028 compte tenu du véhicule législatif) : exonération de toute cotisation (débat sur la CSG/CRDS) et contribution patronale de 20 %,

