

LE POINT SUR...

La loi relative au partage de la valeur

Cette loi ⁽¹⁾ est la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur signé le 10 février 2023 à l'issue de larges négociations entre les partenaires sociaux. Cet ANI prévoyait un certain nombre de mesures pour améliorer le partage des richesses dans l'entreprise, en particulier dans les PME. Ces mesures ont été reprises le plus fidèlement possible par le législateur. Ainsi, cette loi applicable depuis le 1^{er} décembre 2023, prévoit de nouveaux dispositifs de partage de la valeur ainsi que des aménagements de ceux déjà existants.

NOUVEAU DISPOSITIF OBLIGATOIRE DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR LES ENTREPRISES DE 11 À MOINS DE 50 SALARIÉS

La loi crée, à titre expérimental sur 5 ans, une obligation pour les sociétés de 11 à moins de 50 salariés de se doter d'un dispositif de partage de la valeur en cas de réalisation d'un certain niveau de bénéfice pendant 3 exercices consécutifs. Cette disposition sera applicable aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025, sur la base des exercices 2022, 2023 et 2024.

Sont concernées par ces mesures, les entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation (moins de 50 salariés). En sont exclus : les entrepreneurs individuels et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions.

Ces entreprises doivent avoir réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs (définition du bénéfice identique à celui retenu pour le calcul de la participation) et n'être pas couvertes, au titre de l'exercice suivant ces trois années, par l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants : participation, intéressement, abondement d'un plan d'épargne salariale ou prime de partage de la valeur.

Ainsi si l'entreprise satisfait aux conditions de bénéfice en 2022, 2023 et 2024, elle devra obligatoirement avoir mis en place en 2025 un dispositif de partage de la valeur qui sera, au choix de l'entreprise :

- De la participation, selon le régime légal ou selon le régime dérogatoire avec possibilité, désormais, de prévoir une formule de calcul moins favorable que la formule légale ou encore par application d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche.
- De l'intéressement, avec conclusion d'un accord d'intéressement (ou via une décision unilatérale sous certaines conditions) ou application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche.
- Un abondement à un plan d'épargne salariale : PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I.
- Une prime de partage de la valeur.

À noter que des dispositions spécifiques sont prévues pour certaines structures de l'économie sociale et solidaire qui emploient au moins 11 salariés et qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal (fondations ou associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 (ou par le code civil local d'Alsace-Moselle), coopératives, mutuelles ou unions relevant du code de la mutualité ou sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances). Lorsqu'un accord de branche étendu le permet, ces entités devront se doter d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement, PPV ou abondement), en cas de résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs (première application aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024). Ne sont pas concernées celles dans lesquelles un de ces dispositifs est déjà mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré ainsi que celles qui appliquent un régime de participation au titre de l'exercice considéré.

⁽¹⁾ 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, JO du 30.

NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR ASSOCIÉ À UN BÉNÉFICE EXCEPTIONNEL

Cette nouvelle obligation, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023, vise les entreprises de 50 salariés et plus, ayant au moins un délégué syndical. Toutefois, ne sont pas concernées les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels et celles qui ont mis en place un régime de participation sur une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.

Pour les entreprises concernées, lorsqu'elles ouvriront une négociation pour mettre en œuvre un dispositif de participation ou d'intéressement, les négociations devront également porter sur :

- La définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice,
- Les modalités de partage de la valeur qui en découlent pour les salariés.

À noter que les entreprises qui appliquent déjà un accord d'intéressement ou de participation au 29 novembre 2023, doivent engager une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et le partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024.

La loi précise que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte des critères tels que : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes, les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice, 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 d'actions aux salariés.

La négociation doit aussi porter sur les modalités de partage de la valeur qui découlent d'une augmentation exceptionnelle de bénéfice :

- Soit par le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement au titre de l'exercice.
- Soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet : la mise en place d'un dispositif d'intéressement, le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation, l'abondement à un plan d'épargne salariale, le versement d'une prime de partage de la valeur.

NOUVEAU DISPOSITIF FACULTATIF : LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

Ce nouveau dispositif, facultatif, a pour objectif d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de la valeur de l'entreprise tout en les fidélisant. Il permet ainsi aux entreprises de verser à leurs salariés, dans un cadre social et fiscal incitatif, une « *prime de partage de la valorisation de l'entreprise* ». Pour chaque salarié, la prime est égale au montant de référence lui ayant été attribué au titre de l'accord multiplié par le pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur 3 ans lorsque ce pourcentage est positif (pas de versement en cas de pourcentage nul ou négatif). Le montant de référence peut être modulé selon les salariés.

Cette mesure concerne toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'intéressement et tous les salariés de l'entreprise ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au début du plan (le plan peut fixer une condition d'ancienneté inférieure). Ceux quittant définitivement l'entreprise pendant la période du plan de 3 ans, ne peuvent pas en bénéficier.

Le plan est mis en place par accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes. Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, les employeurs doivent déposer l'accord auprès de l'administration. Les entreprises ne peuvent mettre en place qu'un seul plan sur une même période de 3 ans.

Le montant maximal de la prime attribuée à un même salarié au titre d'un même exercice est de 75 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Les primes versées sont exonérées de cotisations sociales patronales et salariales, la CSG et la CRDS restent dues. L'employeur sera redevable d'une contribution patronale spécifique de 20 %. Les primes versées sont exonérées d'impôt sur le revenu, en cas d'affectation sur un plan d'épargne, dans la limite de 3,75 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par an et par bénéficiaire.

Les sommes attribuées aux salariés en application d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise ne peuvent pas se substituer à un élément de rémunération ou à d'autres dispositifs d'épargne salariale ou de partage de la valeur.

Un décret d'application est nécessaire pour que ce dispositif devienne pleinement opérationnel.

ÉVOLUTION DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

La loi relative au partage de la valeur améliore le régime de la PPV, sur plusieurs points. Elle prévoit ainsi :

- La possibilité pour l'employeur de verser deux primes par année civile (nécessité d'élaboration de deux décisions unilatérales ou accords distincts). À noter que les limites d'exonération globale sont inchangées (3 000 € ou 6 000 € par année civile et par bénéficiaire).
- Le maintien du régime renforcé d'exonération, de 2024 à 2026, dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec des exonérations sociales et fiscales pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC annuel.
- La possibilité pour le salarié de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise et de l'exonérer ainsi d'impôt sur le revenu (si ce n'est pas déjà le cas) dans les limites prévues pour l'exonération de cotisations sociales. Un abondement de l'employeur étant possible. Cette mesure est subordonnée à la parution d'un décret.

Pour plus de détail sur la PPV, se reporter à la fiche consacrée à ce dispositif.

AMÉNAGEMENTS DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EXISTANTS

Participation

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés, les entreprises disposent d'un délai de 5 ans pour mettre en place la participation. Le délai supplémentaire de 3 ans qui existait en présence d'un dispositif d'intéressement dans l'entreprise est supprimé. Toutefois, les entreprises qui bénéficiaient déjà de ce report de 3 ans, continuent d'en bénéficier jusqu'à son terme.

Attribution d'actions gratuites

Afin de développer l'actionnariat salarié, la loi relève les différents plafonds.

Le plafond global d'attribution d'actions gratuites passe de 10 % à 15 % du capital social dans le cas général et de 15 % à 20 % pour les PME.

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, est prévu en cas d'attribution à au moins la moitié des salariés de la société, représentant au moins le quart du total des salaires bruts.

La loi assouplit le plafond individuel qui interdit à un salarié ou à un mandataire social de détenir plus de 10 % du capital social par l'effet de l'attribution d'actions gratuites. Il est désormais prévu que cette limite ne tient compte que des titres détenus depuis moins de 7 ans.

Enfin la loi permet désormais d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux de sociétés liées dans les groupes non cotés.