



Loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise

La 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 a été publiée au Journal Officiel du 30 novembre dernier.

Elle comporte plusieurs dispositions pouvant vous intéresser.

1) Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Le régime de la PPV est amélioré :

- Possibilité de verser deux primes au cours de l'année civile (en dehors du dispositif de fractionnement)
- Le régime social et fiscal avantageux pour les salariés ayant perçu moins de 3 SMIC est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Possibilité de placer tout ou partie de la PPV sur un PEE, un PEI, un PERCO, un PERE-CO ou un PERE-OB

2) Participation et intéressement

En matière de participation, il est prévu :

- Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés – qui n'en sont pas dotées – de mettre en place un régime de participation moins favorable que le régime légal pendant une période expérimentale de 5 ans
- Suppression du délai de 3 ans supplémentaire dont bénéficient les entreprises dotées d'un accord d'intéressement lors du franchissement du seuil de 50 salariés

- Intégration dans le Code du travail de l'obligation de modifier la RSP en cas de rectification du résultat

En matière d'intéressement, l'accord peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base au calcul de la part individuelle (reprise de la position administrative).

Enfin, la possibilité de prévoir des avances sur l'intéressement et/ou la participation est intégrée dans le Code du travail.

3) Plans d'épargne salariale et d'épargne retraite

A compter du 1^{er} juillet 2024, ces plans devront notamment proposer un fonds d'épargne verte.

4) Nouveaux dispositifs de partage de la valeur

a. Entreprises de 50 salariés et plus ayant au moins un délégué syndical

Lors de la négociation sur l'intéressement et/ou la participation, ces entreprises devront également s'accorder sur :

- La définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice dans les conditions fixées par la loi ;
- Les modalités de partage de la valeur qui en découlent à savoir :
 - Le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ;
 - Ou l'ouverture d'une nouvelle négociation pour mettre en place un dispositif d'intéressement s'il n'existe pas dans l'entreprise, de verser un supplément de participation ou d'intéressement, d'abonder un plan d'épargne ou de verser une PPV.

Le dispositif est entré en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2023. Pour les entreprises dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est déjà applicable, la négociation portant 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 devra être engagée avant le 30 juin 2024.

Ce dispositif ne s'applique pas aux entreprises qui ont mis en place 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.

b. Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

En cas de bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA pendant trois exercices consécutifs, l'entreprise doit se doter d'un dispositif de partage de la valeur sous l'une de ces formes :

- Régime d'intéressement ou de participation commun ;
- Régime expérimental de participation dérogatoire ;
- Abondement d'un plan d'épargne d'entreprise (ou interentreprises) ;
- Versement d'une PPV.

Il s'agit d'une expérimentation de 5 ans qui s'applique aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025 (en vérifiant le bénéfice net fiscal des 3 exercices précédents).

c. Associations, fondations... de 11 salariés et plus

A titre expérimental, pendant une durée de cinq ans **et lorsqu'un accord de branche étendu le permet**, ces structures qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal mais qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes doivent, au titre de l'exercice suivant :

- Soit mettre en place un dispositif d'intéressement ;
- Soit abonder un plan d'épargne salariale ;
- Soit verser une PPV.

Ce dispositif s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024 (en vérifiant les trois exercices précédents).

Ne sont pas concernés par ce dispositif les structures dans lesquelles l'un des dispositifs mentionnés ci-dessus est déjà mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré ou qui mettent déjà en application un régime de participation au titre de l'exercice considéré.

d. Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'intéressement

Un dispositif facultatif dénommé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE) va permettre aux entreprises de verser une « prime de partage de la valorisation de l'entreprise », lorsque leur valeur augmente sur 3 ans, en référence à une date fixée dans le plan.

Cette prime ne peut se substituer à une autre prime, à un autre dispositif de partage de la valeur, à une augmentation ou à un élément de salaire.

• *Mise en place*

Le PPVE est mis en place par un accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe, selon l'une des modalités suivantes :

- Par une convention ou un accord collectif de travail ;
- Par un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par un accord conclu au sein du comité social et économique ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Cet accord définit notamment :

- 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 ;
- La formule de valorisation retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;
- La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise qui constitue le point de départ de la durée de trois ans du plan et la date trois ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation ;
- La ou les dates de versement de la prime.

L'accord peut prévoir la reconduction du plan et précise alors les éléments pour la mise en œuvre de cette reconduction.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente dans des conditions fixées par décret.

- *Bénéficiaires*

Quand il est mis en place, tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date fixant le délai de 3 ans (sauf durée inférieure prévue) bénéficient du plan de partage de la valorisation de l'entreprise sauf s'ils quittent l'entreprise pendant cette période.

- *Montant de la prime*

Pour chaque salarié, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise résulte de l'application au montant de référence du taux de variation de la valeur de l'entreprise, lorsque ce taux est positif¹ :

- Le montant de référence, fixé pour chaque salarié en application de l'accord PPVE, peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail ;
- Le taux de variation de la valeur de l'entreprise correspond au taux de variation constaté entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord PPVE et la valeur de l'entreprise à l'expiration d'un délai de trois ans débutant le lendemain de cette date (la formule de valorisation de l'entreprise étant déterminée par l'accord)

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du PASS.

Les sommes dues aux salariés au titre du PPVE sont arrêtées dans un délai de 7 mois à compter de l'expiration du délai de trois ans. Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des 12 suivants.

- *Régime social*

¹ Lorsque ce taux est négatif ou nul, le salarié ne bénéficie d'aucune prime de partage de la valorisation.

Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 dans les conditions fixées par le texte seront exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, y compris les contributions de formation, la taxe d'apprentissage et la participation construction. En revanche, elles seront assujetties à la CSG/CRDS et à une contribution au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse de 20%.

A noter que lorsqu'un salarié a adhéré à un plan d'épargne ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise et qu'il affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % des $\frac{3}{4}$ du PASS.

5) Actionnariat

Pour information, les plafonds limitant les attributions gratuites d'actions sont revus.

* *
*

Nous vous précisons que ces éléments seront développés lors de la formation trimestrielle du 14 décembre prochain.