



## **DECRYPTAGE DE LA LOI PORTANT TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

---

### **1. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS**

La loi indique que pour les branches professionnelles n'ayant pas procédé à l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois depuis plus de 5 ans, une négociation sur ce sujet est ouverte avant le 31 décembre 2023 (Article 1<sup>er</sup>).

Par ailleurs, en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels établissent, avant le 31 décembre 2024, un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois (Article 2).

### **2. FACILITER LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR**

- Mise en place par les branches professionnelles de dispositifs de participation facultatifs pour les TPE/PME (Article 4)

La loi introduit la possibilité pour les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation d'introduire une formule de participation dérogatoire à la formule dite « légale » de réserve spéciale de participation.

Une négociation de branche sur ce thème s'ouvre avant le 30 juin 2024.

Les entreprises concernées peuvent mettre en place le dispositif de branche par accord collectif, décision unilatérale ou une autre formule dérogatoire de participation par accord collectif.

Cette disposition est mise en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

- Généraliser plus largement les dispositifs de partage de la valeur dans les TPE/PME (Article 5)

Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés, la loi introduit une obligation de mise en place d'au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de

partage de la valeur, abondement à un plan d'épargne salariale) **sous certaines conditions cumulatives** :

- ❶ réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ;
- ❷ ne pas être constituées sous forme d'entreprises individuelles (L526-5-1 et 526-22 du code du commerce) ni sous forme d'entreprises relevant du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière sous conditions.
- ❸ ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale) au moment de la mise en œuvre de l'obligation de partage de la valeur susmentionnée.

Cette disposition entre en vigueur pour les exercices ouverts **après le 31 décembre 2024** et est mise en place à titre expérimental pour une durée de **5 ans**.

En outre, la loi met également en place ce même dispositif pour les entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire (**Article 6**), sous réserve qu'un accord de branche étendu le permette.

- **Modification des règles de franchissement de seuil de mise en place de la participation (Article 7)**

La loi supprime la **règle légale** introduite par la loi PACTE visant à ajouter au **déla**i de 5 ans consécutif à la mise en place de la participation d'une entreprise franchissant le seuil de 50 salariés le **déla**i de 3 ans en présence d'un accord d'intéressement soit 8 ans.

$$\textcircled{5} + \textcircled{\cancel{3}} = \textcircled{8}$$

- **Prise en compte des résultats exceptionnels (Article 8)**

A l'occasion de l'ouverture d'une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, les entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation et qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux **doivent désormais introduire dans cette négociation la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice et les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.**

La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise,
- le secteur d'activité,
- la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions aux salariés,

- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Les modalités de partage de la valeur peuvent prendre deux formes :

- soit le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ;
- soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation sur la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement, suppléments, PPV, abondement au plan d'épargne salariale, etc.).

Néanmoins, cette obligation **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,
- un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.

En dehors de ces cas précis, les entreprises concernées par cette disposition et couvertes par un accord d'intéressement ou de participation applicable à la date de la promulgation de la loi ouvrent une négociation sur ce thème **avant le 30 juin 2024**.

- **Pérennisation de la prime de partage de la valeur (Article 9)**

La loi modifie le régime de la prime de partage de la valeur :

- Possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne salariale ou retraite lorsqu'il(s) existe(nt) ;
- Octroi d'au plus deux PPV chaque année civile dans la limite du plafond global prévu (3000 euros ou 6000 euros sous conditions / bénéficiaire / an) ;
- Maintien du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026, du régime fiscal et social en vigueur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (Article 10)**

La loi introduit la possibilité pour les entreprises ainsi qu'aux groupes d'entreprises de mettre en place un **plan de partage de la valorisation de l'entreprise pour une durée de trois ans**.

Ce plan est ouvert à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise **permet aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise** dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté au cours des trois années.

### **3. SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR**

- **Avances sur intéressement et participation (Article 12)**

La loi introduit la possibilité pour l'accord d'intéressement ou de participation **de 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**, sous réserve d'obtenir l'accord du bénéficiaire.

Le texte précise également que lorsque les sommes effectivement attribuées dans le cadre d'un accord de participation ou d'intéressement sont inférieures à celles des avances reçues, ces sommes trop perçues **sont** intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire. En outre, lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire.

Un décret viendra déterminer les conditions d'information des bénéficiaires.

- **Rectification des résultats d'un exercice et réserve spéciale de participation (Article 13)**

Lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fait désormais l'objet d'un **nouveau calcul tenant compte des rectifications apportées**.

En conséquence, le montant de la réserve spéciale de participation est modifié au cours de l'exercice pendant lequel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise.

- **Salaire plancher et/ou plafond et intéressement (Article 14)**

La loi confirme la possibilité pour un accord d'intéressement de **fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux**, servant de base de calcul de la part individuelle.

- **Modification du plan d'épargne interentreprises (Article 15)**

La loi assouplit le régime de la modification du plan d'épargne interentreprises et indique désormais que pour les modifications portant sur l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies, **celles-ci s'appliquent dès que les entreprises parties prenantes en ont été informées**.

- **Branche professionnelle du travail temporaire (Article 16)**

Dans le cadre d'un dispositif d'intéressement ou de participation, une condition d'ancienneté peut être exigée et ne peut excéder trois mois.

La loi prévoit qu'un accord étendu de la branche professionnelle du travail **temporaire peut prévoir une durée d'ancienneté différente** pour les salariés temporaires, **dans la limite de quatre-vingt-dix jours**.

#### **4. DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ**

La loi introduit des mesures destinées à favoriser l'actionnariat salarié :

- **Le régime d'attribution d'actions gratuites est modifié**. Le nombre total des actions attribuées gratuitement ne peut excéder désormais 15 % (contre 10 % auparavant) du

capital social. Pour les TPE/PME, ce taux est désormais de 20 % (contre 15 % auparavant) **(Article 17)**.

- Le règlement du PEE doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies puisse être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis dans des **entreprises solidaires d'utilité sociale** et de parts d'au moins un fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du **financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable (Article 18)**.
- **Sur la gouvernance des fonds**, la société de gestion justifie désormais chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique **(Article 19)**.