
ACTUALITÉ SOCIALE :

LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi n° 2023-1107 sur le partage de la valeur, adoptée le 22 novembre 2023, est entrée en vigueur le **1^{er} décembre 2023**. Sauf précisions particulières, l'ensemble des mesures qu'elle prévoit sont applicables depuis cette date. Quelles en sont les principales nouveautés ?

1) Evolution du régime de la prime de partage de la valeur

- Possibilité de verser **deux PPV** dans une même année civile (versement en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre). Il est nécessaire de rédiger une décision unilatérale (ou, dans certains cas, conclure un accord collectif) pour chaque prime.
- Reconstitution du régime renforcé d'exonération sociale et fiscale de la PPV pour 3 années (2024, 2025 et 2026) pour les entreprises de moins de 50 salariés et au profit des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC annuels sur les 12 mois précédant le versement de la prime, sous réserve de respecter la limite d'exonération : 3.000,00 € par an et par bénéficiaire, portée à 6.000,00 € lorsque l'entreprise est dotée d'un dispositif d'intéressement ou applique de façon volontaire un dispositif de participation.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : le régime renforcé d'exonération a pris fin le 31 décembre 2023, reste donc l'exonération sociale « de base » attachée à la PPV (exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS non applicable).

- Ouverture de la possibilité pour le salarié de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI) ou d'épargne retraite d'entreprise (PERE-CO, PERE-OB), et de bénéficier d'exonérations d'impôt sur le revenu sous réserve de ne pas bénéficier de l'exonération fiscale du régime renforcé. Cette mesure ne sera applicable qu'après la publication du décret d'application.

2) Participation : entreprises de moins de 50 salariés

Possibilité pour les employeurs de mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation prévu par accord de branche ou par accord d'entreprise, dont la formule de calcul peut déroger à la **formule légale et à la règle de l'équivalence des avantages consentis pour les salariés**.

Jusqu'à présent, il n'était possible de prévoir une formule dérogatoire de calcul de la réserve spéciale de participation que si le régime de participation comportait des avantages pour les salariés au moins équivalents à ce qui est prévu par le législateur.

Cet accord est mis en place soit par application d'un accord conclu au niveau de la branche, soit par conclusion d'un accord collectif de participation.

Les branches professionnelles devront ouvrir une négociation sur la création d'accords types avec formule dérogatoire avant le 30 juin 2024.

3) Plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)



Nouveau dispositif permettant aux employeurs, de manière facultative, de verser aux salariés une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise vient à augmenter au cours d'une période de 3 années. Un décret est nécessaire pour qu'il devienne pleinement opérationnel.

L'employeur ne devra verser une prime que si la valeur de l'entreprise a augmenté au cours de la période de 3 ans définie par l'accord.

Les règles de valorisation de l'entreprise varient selon qu'il s'agit d'une entreprise cotée ou non cotée.

Mise en place : par accord collectif, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un CAC désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise.

Montant maximal de la prime pouvant être attribué à un même salarié au titre d'un même exercice : 75 % du PASS :

- ➔ L'accord devra notamment contenir la formule de calcul conduisant au versement, ou non, de la prime : à un montant de référence sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise. Si le résultat de l'équation est positif, la prime sera versée.
- ➔ Le montant de la prime pourra être modulé entre les salariés.

Régime social et fiscal : les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 seront exonérées de toutes les cotisations sociales. La CSG et la CRDS seront dues et l'employeur sera redevable d'une contribution patronale spécifique de 20 %.

En cas d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale ou à un PER d'entreprise, les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 3,75 % du PASS.

4) Dispositif expérimental de partage de la valeur pour les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés

Dispositif **obligatoire** et expérimental pendant 5 ans obligeant les entreprises de 11 salariés et plus, réalisant un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs** qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation, à se doter d'un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant (*ne sont pas soumises à ce dispositif les entreprises individuelles ou les sociétés anonymes à participation ouvrière*)

Elles devront soit :

- mettre en place un régime de participation (ou dispositif de participation dérogatoire) ou d'intéressement ;
- abonder un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO ou PERE-CO) ;
- verser une prime de partage de la valeur.

Le bénéfice net fiscal pris en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation.

Date d'effet : cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025. Les 3 exercices précédents seront pris en compte pour l'appréciation de la condition relative au bénéfice fiscal.

5) Nouvelle obligation de négociation pour les entreprises employant au moins 50 salariés depuis le 1^{er} décembre 2023 : partage de valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal



Sont concernées les entreprises tenues de mettre en place la participation et disposant d'au moins un délégué syndical.

En revanche, sont exclues les entreprises :

- dotées d'un accord de participation ou d'intéressement comportant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- ou mettant en œuvre un régime de participation avec une formule de calcul plus favorable que la formule légale.

Les négociations portant sur la participation ou l'intéressement devront également porter sur :

- la définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal ;
- les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés, lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient.

Les entreprises dotées d'un accord de participation ou d'intéressement au 29 novembre 2023 doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

6) Un partage de la valeur expérimental dans le secteur de l'économie sociale et solidaire

Les coopératives, mutuelles, ou unions régies par le code de la mutualité, les sociétés d'assurance mutuelle relevant du code des assurances ainsi que les fondations et associations dont le régime dépend de la loi du 1^{er} juillet 1901, occupant au moins 11 salariés et ne réalisant pas de bénéfice net fiscal mais dégagant un **résultat excédentaire** au moins égal à 1 % de ses recettes pendant 3 exercices consécutifs devront appliquer un mécanisme de partage de la valeur si un accord de branche étendu le permet (*en respectant les formes prévues par la loi pour leur mise en place*).

Elles devront soit :

- mettre en place un dispositif d'intéressement ;
- abonder un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO ou PERE-CO) ;
- verser une prime de partage de la valeur.

Date d'effet : cette obligation s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025. Les 3 exercices précédents seront pris en compte pour l'appréciation de la condition relative au résultat excédentaire.

7) Diverses mesures d'adaptation en matière de participation et d'intéressement

- L'accord d'intéressement ou de participation peut désormais prévoir le **versement d'avances en cours d'exercice** sur les sommes dues au titre de ces dispositifs. Un décret est nécessaire pour la mise en œuvre de cette disposition.
- **Possibilité dans l'accord d'intéressement de fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux**, servant de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires.
- La loi inscrit dans le Code du travail, pour les sommes versées au titre de la **participation** aux résultats, le **principe de non-substitution au salaire**
- **Fin du report de 3 ans de la participation** en présence d'un accord d'intéressement (*les entreprises qui bénéficient déjà de ce report en conservent le bénéfice jusqu'au terme prévu*).

8) Attribution d'actions gratuites par les sociétés par actions

- Le plafond global de capital distribué sous forme d'actions gratuites passe de 10 % à 15 % du capital social (et de 15 % à 20 % pour les PME)
- Nouveau plafond dérogatoire (30 % du capital social) en cas d'attribution à au moins la moitié des salariés de la société, représentant au moins le quart du total des salaires bruts (*sous réserve que l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié n'excède pas un rapport de 1 à 5*).
- En cas d'attribution à tous les salariés, le plafond passe de 30 % à 40 % du capital social (*sous réserve de respecter la règle susmentionnée*)
- Assouplissement du 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 (cette limite ne tient compte que des titres détenus depuis moins de 7 ans)
- Possibilité d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux de sociétés liées dans les groupes non cotés