



Publication de la loi sur le partage de la valeur - principales mesures

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 22 novembre 2023, [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 JO du 30 novembre 2023, sans faire l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel (*voir note CNAMS envoyée le 25 mai 2023*).

Cette loi, comme son nom l'indique, vise à transposer les mesures proposées par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel conclu en février 2023, dont l'objet est de mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les PME (*voir note CNAMS envoyée le 27 février 2023*).

Le texte, dont certaines dispositions entrent en vigueur dès le 1^{er} décembre 2023, comporte notamment de nouvelles obligations pour les entreprises, notamment dans celles de 11 à 49 salariés. Des précisions réglementaires sont attendues d'ici à la fin de l'année.

Ses principales dispositions sont présentées ci-dessous, qu'il s'agisse d'aménager les dispositifs existants ou d'en créer de nouveaux.

Possibilité de verser dans l'année 2 primes de partage de la valeur (PPV)

Il est désormais possible pour l'employeur de verser à ses salariés 2 primes de partage de la valeur au cours de la même année civile.

Cette disposition étant d'application immédiate, les entreprises ayant déjà versé une PPV au cours de l'année 2023 pourront décider d'en verser une seconde d'ici au 31 décembre 2023.

Ce versement s'effectue dans le respect des plafonds d'exonération de cotisations sociales et de la limite d'un versement par trimestre.

- 3000 € par salarié et par an ;
- 6000 € par salarié et par an si l'employeur met en œuvre, à la date de versement des primes, ou a conclu un dispositif d'intéressement ou de participation.

Pour les primes versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est prolongée. Cette disposition s'applique aux primes versées par les entreprises de moins de 50 salariés aux salariés ayant perçu, au cours de l'année précédant le versement de leur prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC.

Ces primes peuvent être placées sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise, et être ainsi exonérées d'impôt sur le revenu.

Généralisation des dispositifs de partage de la valeur

Les **entreprises de 11 à 49 salariés qui n'ont pas le statut d'entreprise individuelle** sont encouragées à mettre en place des **dispositifs de partage de la valeur** (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, PPV, etc.)

Ainsi, **à titre expérimental**, ces entreprises, lorsqu'elles **réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**, devront mettre en place un régime de participation, un plan d'épargne salariale ou verser la prime de partage de la valeur.

Cette obligation entrera en vigueur au **1^{er} janvier 2025**, en prenant en compte les années 2022, 2023 et 2024.

Possibilité de négocier une formule dérogatoire de participation

Afin d'encourager le développement de la participation dans les entreprises, la loi indique que les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent désormais, par un accord de participation, mettre en œuvre un régime de participation en **négociant par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation de ces entreprises**.

Cette possibilité est **admise à titre expérimental pour une durée de 5 ans**.

Une négociation visant à mettre en place un régime de participation doit avoir **débuté** dans chaque branche **au plus tard le 30 juin 2024**.

Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice

Les **entreprises d'au moins 50 salariés** ayant l'obligation de mettre en place un régime de participation, disposant au minimum d'un délégué syndical et dans lesquelles il y a un accord de participation ou d'intéressement doivent engager **avant le 30 juin 2024** 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.

La loi précise que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte une liste de critères tels que :

- la taille de l'entreprise ;
- le secteur d'activité ;
- 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 des attributions aux salariés ;
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Création d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Ce nouveau dispositif **permet aux salariés de recevoir une prime lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans**. Cette prime ne peut pas dépasser les trois quarts du montant annuel de la Sécurité sociale.

Ce plan peut être mis en place **de façon facultative dans toutes les entreprises** pour une durée de **3 ans**.

Le montant perçu par le salarié correspond à un montant de référence auquel on applique le taux de variation de l'entreprise, lorsque celui-ci est positif.

Le montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mettant en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce montant peut **différer selon la rémunération du salarié, son niveau de classification ou la durée de travail prévue dans son contrat de travail**.

Seuls les salariés ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficient de ce plan. Néanmoins, il est possible de prévoir dans l'accord une durée d'ancienneté inférieure.

Cette prime peut être placée sur un plan d'épargne salariale.

Un décret d'application sera nécessaire pour qu'il devienne pleinement opérationnel.

Participation et intéressement

Les règles relatives à l'intéressement et à la participation évoluent. Notamment, le **versement d'avances sur prime est légalisé pour l'intéressement et étendu à la participation**. Par ailleurs, pour l'intéressement, une **répartition favorisant les plus bas salaires** est désormais possible, l'accord d'intéressement pouvant fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires. La participation est désormais soumise **au principe de non-substitution** et sa mise en place ne peut plus être retardée en cas d'accord d'intéressement préexistant.

Plans d'épargne salariale et d'épargne retraite

Les règlements des plans d'épargne salariale et d'épargne retraite d'entreprise devront proposer à partir du 1er juillet 2024 **au moins un fonds d'épargne verte**. La révision de certains plans d'épargne interentreprises (PEI) est par ailleurs simplifiée.

Actionnariat salarié

Les plafonds globaux et individuels limitant les attributions gratuites d'actions (AGA) sont assouplis. Par ailleurs, les possibilités **d'attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux** au sein d'un groupe de sociétés sont élargies.

Négociation collective

La loi enjoint aux branches qui n'ont pas examiné la nécessité de **réviser leurs classifications depuis plus de 5 ans d'ouvrir ces négociations avant le 31 décembre 2023**. Toutes les branches présenteront un **bilan de leur action en faveur de la mixité des emplois et des actions d'amélioration avant le 31 décembre 2024**.

Pour plus **d'infos sur les dispositifs de partage de la valeur**, consulter la [page dédiée](#) sur le site internet du ministère de l'Économie.