



SECAFI
GROUPE ALPHA

Secafi SAS

SAS au capital de 3.785.440 €

*Société d'expertise comptable inscrite
au tableau de l'Ordre de la région
Île-de-France*

*Organisme certifié « Expertises Santé au
Travail auprès des CSE », habilité IPRP et
membre de la FIRPS*

Bureau :

20/24 rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

Siège social :

20/24 rue Martin Bernard
75013 Paris • Tél. 01 53 62 70 00
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification
intracommunautaire
FR 88 312 938 483

Une société du Groupe Alpha

BORDEAUX • LILLE • LYON
MARSEILLE • METZ
MONTPELLIER • NANTES
NOUMÉA • ORLÉANS
PARIS • ROUEN
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
TOULOUSE

NAO 2024

Décryptage de la loi sur le partage de la valeur

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant
transposition de l'ANI du 10 février 2023 relatif au
partage de la valeur au sein de l'entreprise


Janvier 2024

Victor Payan
Maxime Noël
Eloïse Philibert-Banc

SOMMAIRE

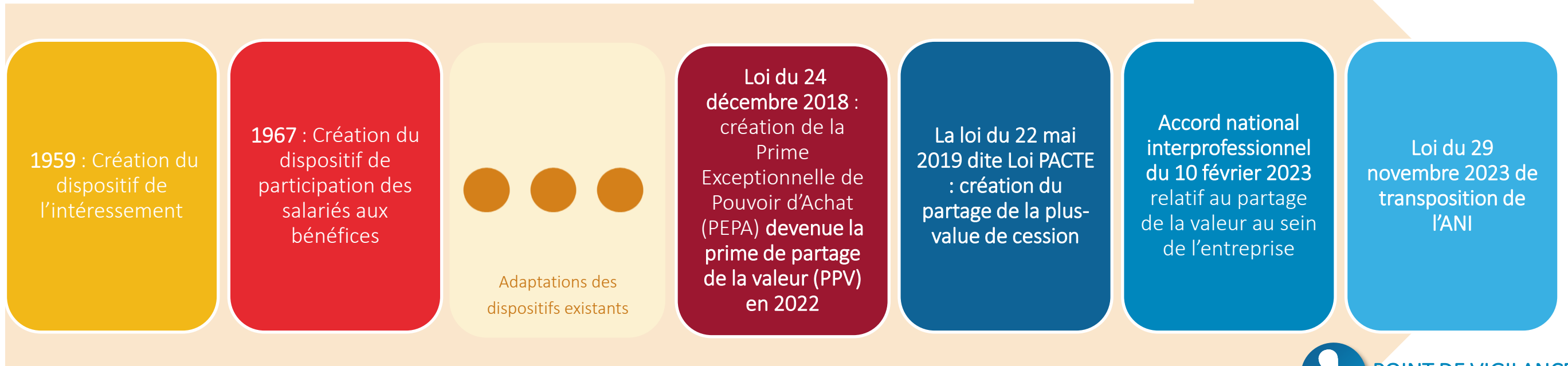


Le contexte et les principales caractéristiques de la Loi relative au partage de la valeur	page 3
Les nouveaux dispositifs pour partager la valeur	page 7
Le partage de la valeur en cas d’augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal : une obligation de négociier	page 8
Le plan de partage de la valorisation de l’entreprise : un nouveau dispositif facultatif	page 11
Les évolutions des dispositifs existants	page 15
A propos de l’actionnariat salarié	page 16
A propos de la Prime Partage de la Valeur	page 18
A propos de l’intéressement/participation	page 20
A propos des plans d’épargne salariale	page 23
Annexes :	
Autres évolutions spécifiques intégrées dans la Loi	page 26



Le contexte et les principales caractéristiques de la Loi relative au partage de la valeur

Après 50 ans de relative stabilité, la législation sur l'ouverture au partage de la valeur de l'entreprise s'intensifie ...



... Dans un contexte macro-économique marqué par l'inflation et la perte de pouvoir d'achat, les aides publiques aux entreprises, la hausse des profits dans certains secteurs et la distribution de dividendes qui bat des records.



POINT DE VIGILANCE

Attention : certaines dispositions sont en **attente** d'un décret d'application.

Partage de la valeur dans l'entreprise : de quoi parle-t-on ?

Les indicateurs comptables, comme la valeur ajoutée, permettent des statistiques telles que celles illustrées ci-contre :

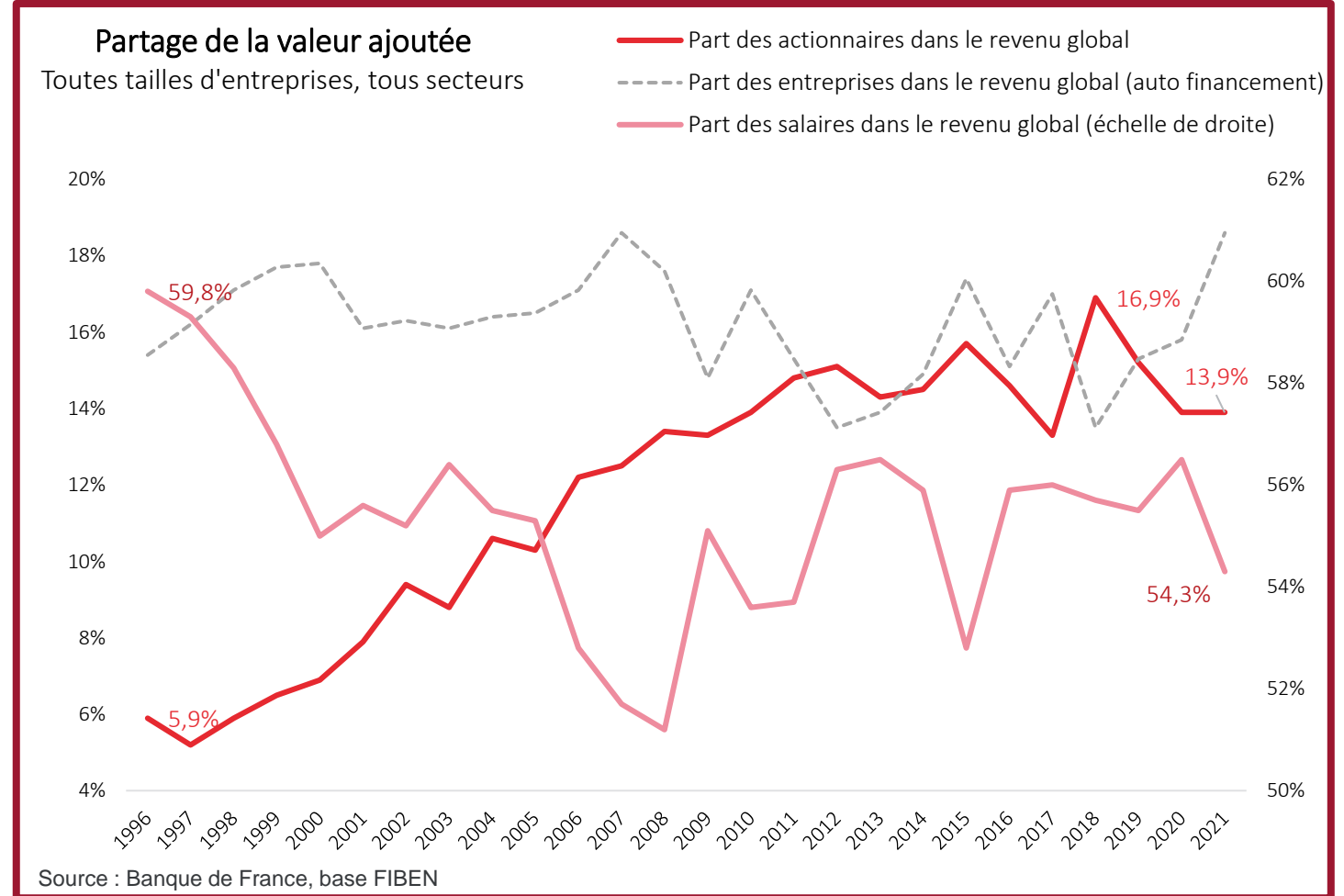
- > Depuis plusieurs années, on assiste à un **déséquilibre du partage de la valeur ajoutée**, au détriment des salariés et au profit des actionnaires :
 - Une part de plus en plus importante du revenu global est accaparée par les actionnaires et la part des salaires dans le revenu global est en légère baisse.
- > La **pression des actionnaires**, la montée en puissance des investisseurs institutionnels, associées à l'**atomisation du salariat** (recul du poids des syndicats, recours à la sous-traitance, flexibilisation du marché du travail, individualisation de la politique salariale) sont une partie des **causes structurelles de la faiblesse des rémunérations**.

Dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 2023, les partenaires sociaux ont choisi de retenir une **acception plus large du partage de la valeur**, qui englobe à la fois les profits et la valorisation de l'entreprise :

La **déclaration commune des partenaires sociaux de 2019*** définit le **partage de la valeur** de la façon suivante :

« La **répartition juste et optimale des richesses créées entre les différentes parties prenantes** pour à la fois **d'avantage d'efficacité économique - renforcer la compétitivité coût et hors coût des entreprises et dynamiser une croissance durable et davantage de progrès social – créer des emplois de qualité et augmenter le pouvoir d'achat** ».

*« Partage de la valeur ajoutée. 1970-2017, Salariés, Etat, Actionnaires, créanciers, entreprises », CFTD, MEDEF, CFTC, U2P, CFE-CGC, CPME



La loi du 29 novembre 2023 reprend les principales propositions de l'ANI et place la question du partage de la valeur au cœur des négociations dans l'entreprise

La Loi s'articule autour de 3 principaux axes :

1

Encourager le partage de la valeur dans les entreprises

Via la création de nouveaux dispositifs

2

Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

En les orientant vers les investissements responsables et solidaires

3

Faciliter le développement de l'actionnariat salarié

Pour encourager la participation des salariés dans le capital et la gouvernance de l'entreprise

> **CONSTAT** : Les secteurs d'activité, les entreprises et les salariés sont **confrontés à des défis hétérogènes** (de compétitivité, de mutation technologique, de transition écologique, de recrutements et fidélisation..). Ils font face à des situations différentes en matière de partage de la valeur.

> **INTENTION** : Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité proposer aux entreprises des **outils de partage de la valeur flexibles** pour tenir compte de la diversité des situations.

> **IMPLICATIONS** :

- La loi du 29 novembre 2023 demeure **plus incitative que coercitive** ;
- Elle introduit **davantage de complexité** que de simplification ;
- Dans une logique de rapprochement des décisions du terrain et d'éloignement des règles générales applicables à tous → **tout se jouera donc dans le dialogue social interne à l'entreprise.**



POINT DE VIGILANCE

- > Négocier le partage de la valeur dans l'entreprise nécessite de connaître les marges de manœuvre financières de l'entreprise ou du groupe, et de maîtriser les différents dispositifs, souvent complexes.
- > L'accompagnement des représentants du personnel par un expert sera donc un facteur clé de succès.



Les nouveaux dispositifs pour partager la valeur



> Les nouveaux dispositifs pour partager la valeur



Le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal : une obligation de négocier

Le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (1/2)

Les entreprises concernées

- Entreprises d'au moins 50 salariés + présence d'au moins un délégué syndical



POINT DE VIGILANCE

Il y a urgence à se saisir du sujet

Ce que dit la loi

- Les entreprises déjà dotées d'un accord de participation ou d'intéressement doivent engager une négociation avant le 30 juin 2024 portant sur :
 1. La définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal
 2. Les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient
- L'obligation est réputée satisfaite si un dispositif d'intéressement/participation intègre déjà une clause spécifique sur les bénéfices exceptionnels ou si un accord de participation dérogatoire (plus favorable que la formule légale) est déjà en place.
- Pour les autres entreprises, lorsqu'elles ouvrent une négociation pour mettre en œuvre la participation ou l'intéressement, cette négociation doit désormais intégrer les deux éléments précités.

Quelles peuvent être les modalités de partage de la valeur ?

- Soit le partage consiste en un supplément de participation/intéressement
- Soit une nouvelle négociation doit s'ouvrir pour arbitrer la modalité (supplément de participation/intéressement, abondement au plan d'épargne entreprise ou Prime Partage de la Valeur)

Le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (2/2)



POINTS DE VIGILANCE

La loi parle d'une « augmentation exceptionnelle » du bénéfice net fiscal mais renvoie à la négociation entre les parties pour la définir dans l'accord !

- Elle précise simplement que la définition du caractère exceptionnel doit tenir compte de critères (non limitativement énumérés) tels que : taille de l'entreprise, secteur d'activité, bénéfices antérieurs, événements exceptionnels externes, rachat d'actions...

Ce que l'on comprend de l'intention de la loi : lorsque l'entreprise réalise des bénéfices exceptionnels, les salariés doivent en bénéficier via une redistribution qui va au-delà de ce que délivreraient les dispositifs déjà en place (participation et intéressement). En effet :

- Les accords d'intéressement n'intègrent que très rarement le bénéfice fiscal dans les critères de calcul ;
- Il est fréquent que la formule légale de calcul de la participation soit décorrélée des résultats intrinsèques de l'entreprise (parmi les principales causes : les prix de transfert en cas d'appartenance à un groupe, le niveau des capitaux propres et de l'endettement, les déficits reportables...).

Chaque accord va devoir trouver la formule qui a du sens pour l'entreprise. Ce qui légitime un accompagnement des représentants du personnel afin qu'ils puissent peser les propositions de la direction et les challenger, pour une définition la plus juste par rapport à leur situation propre. Certaines définitions nous paraissent généralement à éviter :

- Une augmentation qui conduirait au dépassement des plafonds individuels d'intéressement et de participation car trop rarement atteignables (75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 34 776 € pour 2024).
- Une augmentation liée aux éléments comptables constitutifs du résultat exceptionnel de l'entreprise car l'Autorité des Normes Comptables restreint la définition/le contenu du résultat exceptionnel à compter du 1^{er} janvier 2025.



> Les nouveaux dispositifs pour partager la valeur



Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise : un nouveau dispositif facultatif

L'accord de partage de la valorisation de l'entreprise (1/3)

Les entreprises concernées

- Toutes les entreprises ou groupes, sans condition d'effectif.

Ce que permet la loi

- Un plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) peut être mis en place dans les entreprises ainsi qu'au sein des groupes. Ce nouveau dispositif, facultatif, permet de verser aux salariés une prime en fonction de l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur une période de trois ans.
 - Cette prime bénéficie d'un régime social et fiscal avantageux.
- Le PPVE offre la possibilité aux employeurs d'intéresser financièrement et de fidéliser les salariés :
 - Sur la base de la valorisation de l'entreprise ou du groupe, et non pas seulement de ses bénéfices ou résultats ;
 - Sans passer par l'actionnariat salarié, qui implique l'ouverture du capital mais également de la gouvernance.



POINT DE VIGILANCE

Mise en œuvre subordonnée à la publication d'un décret qui déterminera les conditions de dépôt et de sécurisation de l'accord, ainsi que le délai de demande d'affectation de la prime de PPVE à un plan d'épargne salariale ou de retraite.

Les modalités de mise en place

- Le PPVE peut être mis en place au périmètre d'une entreprise ou bien d'un groupe, par accord, selon les modalités de conclusion identiques à celles pour l'épargne salariale : accord négocié avec les délégués syndicaux, ou avec les membres du CSE, ou par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.
- L'accord est établi sur rapport spécial du Commissaire Aux Comptes.

L'accord de partage de la valorisation de l'entreprise (2/3)



NOTRE COMPREHENSION DU CALCUL

Montant de référence

= montant de base de la prime par salarié

Exemple : 2 000 €



1 +

Taux de variation de la valeur de l'entreprise
sur la période de 3 ans



Prime de partage de la valorisation de l'entreprise

à verser à chaque salarié selon les conditions de l'accord

Exemple : 2 200 €



Comment calculer la valeur de l'entreprise ?

Exemple : 1 + 10 %

- > Dans les sociétés cotées : la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les trente derniers jours de bourse précédant la date de début et la date de fin du plan.
- > Dans les sociétés non cotées : la formule de valorisation est à déterminer par accord et doit intégrer la situation nette comptable, la rentabilité et les perspectives d'activités + possible comparaison avec d'autres entreprises du même secteur.



POINTS DE VIGILANCE

- > Si la variation de la valeur de l'entreprise est négative ou nulle : aucune prime n'est versée.
- > Principe de non-substitution de la prime de PPVE à un élément de rémunération ni à l'épargne salariale.
- > Chaque accord va devoir trouver la formule qui a du sens pour l'entreprise ou le groupe. Ce qui légitime un accompagnement des représentants du personnel afin qu'ils puissent peser les propositions de la direction et les challenger, pour une définition la plus juste par rapport à leur situation propre.
 - L'utilisation croisée de plusieurs méthodes de valorisation, avec une pondération adaptée à chaque cas, nous paraît constituer une approche plus sécurisante.

L'accord de partage de la valorisation de l'entreprise (3/3)

Ce que doit contenir l'accord

- Outre le montant de référence et la formule de valorisation (pour les sociétés non cotées), l'accord doit fixer :
 - Les conditions éventuelles de modulation du montant de référence entre les salariés (en fonction de la rémunération, le niveau de classification ou la durée du travail contractuelle des salariés...).
 - Les conditions éventuelles d'ancienneté.
 - La date de début et la date de fin de la période de 3 ans du plan.
 - La ou les dates de versement de la prime (versement possible en plusieurs fois comme la PPV).

Les salariés bénéficiaires

- Le plan doit bénéficier à tous les salariés (de l'entreprise ou du groupe) sous condition d'ancienneté à fixer dans l'accord. A défaut, l'ancienneté minimum est d'un an.
- Le droit à la prime est subordonné à la présence continue de l'employé jusqu'à la fin du plan.

Le traitement fiscal et social (pour les exercices 2026 à 2028)

Pour les salariés	Pour l'entreprise	
<ul style="list-style-type: none">• Exonération des cotisations salariales• En cas de placement sur un plan d'épargne salariale : exonération d'IR plafonnée à 3,75 % du PASS• En l'absence de placement : prime soumise à l'IR• Prime soumise à la CSG/CRDS	<ul style="list-style-type: none">• Exonération de cotisations patronales, de forfait social, des participations-construction, contributions à la formation professionnelle.• Mais contribution patronale de 20 % (au profit de la CNAV – Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse)	Le montant de la prime individuelle est plafonné à 75% du PASS (soit 34 776 € pour 2024).



Les évolutions des dispositifs existants



> Les évolutions des dispositifs existants



A propos de l'actionnariat salarié

Le rehaussement des plafonds relatifs aux Attributions Gratuites d'Actions

Constat : l'actionnariat salarié est peu développé

- > D'après les données de la DARES pour l'année 2020, **1,3 % des entreprises ayant 10 salariés ou plus ont instauré des programmes d'actionnariat salarié**, profitant à plus de 600 000 employés. Parmi eux, environ **460 000 salariés se sont vus attribuer des actions gratuites** soit individuellement, soit en complément d'autres dispositifs), représentant **4,3 % de l'ensemble des salariés français potentiellement concernés**.

Afin d'encourager le développement de l'actionnariat salarié, la Loi rehausse les plafonds relatifs aux Attributions Gratuites d'Actions

- > Pour les grandes entreprises et les ETI : le plafond passe de 10 % à 15 % du capital social.
- > Pour les PME : le plafond est porté de 15 % à 20 % du capital social, mais uniquement dans le cas d'attributions gratuites d'actions à des catégories spécifiques de salariés de l'entreprise. Ces plafonds peuvent encore être augmentés pour atteindre :
 - 30 % du capital social si l'attribution est réservée à certains salariés, à condition qu'ils constituent au moins 25 % de la masse salariale du dernier exercice et plus de 50 % de l'effectif.
 - 40 % du capital social (au lieu de 30 %) si l'attribution d'actions est destinée à tous les salariés.
- > Dans ces deux cas, la différence dans le nombre d'actions allouées à chaque employé ne doit pas excéder un ratio de 1 à 5.



AVIS

- Dans l'ANI, les **partenaires sociaux** indiquent que les dirigeants d'entreprises, en particulier les **PME et ETI non cotées**, qui souhaitent mettre en place l'actionnariat salarié sont souvent freinés par la **complexité de l'opération** et par **l'ouverture du capital** qui implique notamment **l'ouverture de la gouvernance**.
- Malgré l'intention affichée, la Loi du 29 novembre 2023 ne nous paraît pas lever le frein de la complexité, voire même au contraire.
- Selon nous, l'ouverture de la gouvernance aux salariés est une **opportunité pour enrichir la prise de décision avec des perspectives variées**. Elle répond aussi du besoin de renforcer l'engagement et la fidélisation des employés, favorisant ainsi une culture d'entreprise plus collaborative et performante. **Mieux partager la valeur dans l'entreprise passe aussi par mieux partager la gouvernance.**



> Les évolutions des dispositifs existants



A propos de la Prime Partage de la Valeur

Une PPV plus souple mais un peu moins avantageuse pour le salarié et l'employeur

Modalités de versement avant la loi du 29 novembre 2023

- Un versement unique autorisé par année civile (en une ou plusieurs fois)
- Un versement immédiat

Des modalités de versement plus souples

- Possibilité de verser jusqu'à 2 primes chaque année (chaque prime peut être versée en une ou plusieurs fois)
- Ces primes peuvent désormais être placées sur un plan d'épargne salariale.

Prime de partage de la valeur au 1^{er} janvier 2024

Traitement fiscal et social avant la loi du 29 novembre 2023

- Exonération sociale et fiscale totale pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 pour les salariés percevant au cours des 12 derniers mois une rémunération inférieure à 3 SMIC.

Un Traitement fiscal et social moins attractif

- Exonération de cotisations sociales dans la limite globale de 3 000 € (ou 6 000 € sous conditions)
- Fin d'exonération du forfait social (si + 250 salariés) et CSG/CRDS
- Exonération d'IR seulement si la prime est versée dans un plan d'épargne (PEE, PEI, PER)
- Prime prise en compte dans le revenu fiscal de référence

Un décret à paraître doit définir le délai d'affectation de la PPV à un plan d'épargne.



> Les évolutions des dispositifs existants



A propos de l'intéressement/participation

Sécurisation du mécanisme de salaires plancher/plafond pour la répartition de l'intéressement

L'accord d'intéressement peut fixer un salaire **plancher** et un salaire **plafond** (ou les deux).

Ces **planchers et plafonds** servent de base de calcul de la **répartition** de la **prime individuelle** d'intéressement lorsqu'elle est **proportionnelle aux salaires**.

La loi reprend l'ANI qui souhaitait par cette mesure **sécuriser** les accords d'intéressement prévoyant **déjà** ce mécanisme.

Les **bas salaires** peuvent donc être favorisés pour contribuer à atténuer les **inégalités salariales**.



Une possibilité pour les Délégués Syndicaux de se saisir de cette évolution pour ajuster la répartition de l'intéressement.

Le versement d'avances d'intéressement et participation : désormais inscrit dans la loi

Les possibilités offertes par la Loi

- > Les accords d'intéressement ou de participation peuvent désormais prévoir le versement d'avances en cours d'exercice sur les sommes dues au titre de ces dispositifs.
 - L'Administration tolérait déjà les avances sur l'intéressement mais pas sur la participation.
- > Le versement de l'avance ne peut avoir lieu qu'**une fois tous les trimestres au maximum**.
- > Ces avances sont versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son autorisation.



POINT DE VIGILANCE

Un décret est attendu pour déterminer les conditions d'informations des bénéficiaires.

Mais que nous déconseillons, en raison du risque de trop-perçu

Que se passe-t-il en cas de trop-perçu ?

- > En l'absence de placement des avances sur un plan d'épargne : **remboursement des sommes par le salarié** sous la forme d'une retenue sur salaire (10% du salaire mensuel retenu par mois).
- > En cas de placement des avances sur un plan d'épargne : **absence de régime social de faveur**
 - la somme est **réputée constituer un versement volontaire** du bénéficiaire,
 - Elle sera **assujettie aux cotisations et contributions sociales** et à l'IR,
 - Elle ne pourra pas être débloquée par anticipation.



> Les évolutions des dispositifs existants



A propos des plans d'épargne salariale

Une prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans les plans d'épargne

A partir du 1^{er} juillet 2024 : les plans d'épargne salariale et de retraite devront proposer un **fonds écologique ou socialement responsable**.

Le règlement de ces plans d'épargne **devra** également proposer l'acquisition de parts d'au moins :

- Un fonds labellisé
- Ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé...

...Au titre du financement de la **transition énergétique et écologique** ou de l'investissement **socialement responsable**.

Seuls les PERCO (*dispositif antérieur au 1^{er} janvier 2020*) ne sont pas concernés par cette nouvelle obligation.



POINT DE VIGILANCE

- > L'application de cette nouvelle obligation est **conditionnée à la publication d'un décret**.
- > Il précisera la liste des labels, leurs critères et leurs modalités de délivrance.

En conclusion, quelques opportunités à saisir pour un meilleur partage de la valeur

Un objectif à poursuivre par le dialogue social et ses moyens d'action

- La loi du 29 novembre 2023 marque une **étape significative** dans l'amélioration du partage de la valeur dans l'entreprise.
- Elle **ouvre la voie à une rétribution financière plus importante des employés**, à travers le **renforcement de dispositifs existants** (tels que l'intéressement, la participation, et l'actionnariat salarié), et par la **création de nouveaux dispositifs** (accord de partage de la valorisation de l'entreprise et partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal).
- Cette approche vise non seulement à motiver et fidéliser les salariés, mais aussi à aligner leurs intérêts avec ceux de l'entreprise et des actionnaires, en englobant les profits et la valorisation dans les bases du partage.
- **Pour les représentants des salariés et les délégués syndicaux, cette loi représente un outil puissant pour accentuer le dialogue social sur la thématique du partage de la valeur.** Elle leur offre de nouvelles opportunités de négociation pour assurer une distribution plus équitable de la valeur et des richesses créées par l'entreprise, et pour influencer positivement les décisions stratégiques.
- Les représentants des salariés et les délégués syndicaux auront intérêt à adresser la thématique du partage de la valeur au travers de **l'ensemble de leurs moyens d'action** : informations-consultations, expertises, communications, formations des élus, etc.
- En revanche, nous regrettons que certaines propositions de l'ANI n'aient pas été reprises par la Loi, en particulier concernant l'intéressement :
 - Simplifier sa mise en place ;
 - Intégrer une clause de revoyure ;
 - Encourager les entreprises à faire apparaître au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement et promouvoir notamment les critères RSE.

CONCLUSION



Annexes :

Autres évolutions spécifiques intégrées dans la Loi

Un assouplissement mineur des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation

Jusqu'au 31 décembre 2019:

L'entreprise était assujettie à la participation à partir du moment où elle avait franchi le seuil de 50 salariés **pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.**

Après la loi du 29 novembre 2023 :

Les 3 ans de report supplémentaires en cas d'application d'un accord d'intéressement **sont supprimés.**



POINT PÉDAGOGIQUE

Les catégories de personnes à prendre en compte pour la détermination de l'effectif de l'entreprise sont plus restrictives de puis la Loi PACTE. Ne sont plus pris en compte les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les intérimaires, les Contrats Unique d'Insertion et Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi.

À compter du 1er janvier 2020 (Loi PACTE) :

Le seuil est franchi si le nombre de salariés atteint 50 **pendant 5 années consécutives.**

Si l'entreprise applique volontairement un **accord d'intéressement**, l'assujettissement à la participation est reporté de **3 ans supplémentaires**

(5+3=8 ans maximum de report de l'obligation).

Les entreprises qui appliquent actuellement ce report de 3 ans continuent toutefois de l'appliquer jusqu'au terme de celui-ci.



POINT PÉDAGOGIQUE

Les effectifs à considérer sont désormais les **effectifs « Sécurité Sociale »** (définis à l'article R. 130-1 du Code de la Sécurité Sociale). L'effectif annuel correspond à la moyenne des effectifs mensuels de l'année civile précédente.

Une expérimentation pour inciter les entreprises de moins de 50 salariés à partager la valeur

Les entreprises qui remplissent les trois critères suivants... :

- Au moins 11 salariés ;
- Constituées en société (sauf les SAPO) ;
- Qui réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires **pendant 3 années consécutives (2022, 2023 et 2024)**.



...Sont obligées de mettre en place un dispositif de partage de la valeur :

- Intéressement ;
- Participation ;
- Abondement d'un plan d'épargne (PEE, PEL, PER) ;
- Verser une prime de partage de la valeur.

Expérimentation de **5 ans** pour les exercices ouverts à compter du **1^{er} janvier 2025**



POINT DE VIGILANCE

- > Les entreprises de **moins de 50 salariés** (et celles qui ne sont pas tenues légalement d'instaurer un accord de participation) peuvent mettre en place **un accord de participation** avec une formule de calcul **moins favorable** que la formule légale.

Au **1^{er} janvier 2024**, évolution du régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur :

- Le plafond d'exonération global de la **PPV** passe de **3 000 € à 6 000 €** si l'entreprise applique **volontairement** un **accord d'intéressement ou de participation** ;
- Du **1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026**, la prime versée aux salariés dont la rémunération est **inférieure** à **3 SMIC annuels** est exonérée totalement de contributions et cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond global ;
- Pour les salariés dont la rémunération est **supérieure** à 3 SMIC annuels, **seules la CSG et la CRDS sont dues**. La prime est également imposée sur l'IR *sauf affectation à un **plan d'épargne salariale ou de retraite***.

Une mise en place obligatoire d'un dispositif de partage de la valeur dans le secteur de l'économie sociale et solidaire

Expérimentation de 5 ans
pour les exercices ouverts
à compter du 1^{er} janvier
2025

Les personnes morales de l'économie sociale et solidaire suivantes... :

- Les coopératives ;
- Les mutuelles ou unions relevant du code de la mutualité ;
- Les sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances ;
- Les fondations ou associations loi 1901 (ou du Code civil local en Alsace-Moselle).



... Si elles remplissent les critères suivants... :

- Autorisation par un accord de branche étendu ;
- Effectif d'au moins 11 salariés ;
- Pas de bénéfice net fiscal déclaré ;
- Résultat excédentaire d'au moins 1 % des recettes pendant 3 exercices consécutifs ;
- Pas de dispositifs de partage de la valeur mis en œuvre



...Sont obligées de mettre en place un dispositif de partage de la valeur :

- Intéressement ;
- Abondement d'un plan d'épargne (PEE, PEI, PER) ;
- Verser une prime de partage de la valeur.



POINT DE VIGILANCE

- > Les exercices de 2022, 2023 et 2024 sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition sur le résultat excédentaire.

Un possible durcissement de la condition d'ancienneté des intérimaires pour bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale par la négociation de branche

Pour le bénéfice de l'accord de participation, d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale :

- La loi indique qu'une condition d'ancienneté d'au plus 3 mois dans l'entreprise ou dans le groupe peut être exigée ;
- Pour un **salarié intérimaire** : il est réputé compter une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie si :
 - Il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale de 60 jours au cours du dernier exercice.

Apport de la loi au 1^{er} décembre 2023 :

Un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire peut prévoir par dérogation à ces dispositions légales :

- Une durée d'ancienneté différente pour les salariés temporaires dans la limite de 90 jours.



POINT PÉDAGOGIQUE

- > Selon le rapport d'impact de la loi, cette mesure a vocation à **soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents** de l'entreprise en réduisant le nombre de bénéficiaires intérimaires...
- > Aucun accord de la branche du travail temporaire n'est encore déposé sur ce sujet au 19 janvier 2024.

Plusieurs simplifications et améliorations des règles régissant sur les plans d'épargne au 1^{er} décembre 2023

La facilitation de la modification des règlements des plans d'épargne interentreprises

Une obligation d'information annuelle sur la gestion du FCPE pour améliorer l'information des épargnants salariés

Si la modification porte sur l'**ajout de nouvelles possibilités d'affectation** des sommes recueillies, elle s'applique dès l'information des entreprises, **sans droit d'opposition**

Dans les autres cas, l'application d'une modification **n'est plus reportée à l'exercice suivant** la date d'information.

Elle s'applique donc dans un **délai d'un mois** à compter de la date d'envoi de l'information, sauf opposition de la **majorité** des entreprises parties prenantes.

Si les droits de vote liés à un **FCPE** « diversifié » sont **délégués** par le conseil de surveillance à la **société de gestion du fonds** :



Cette **société doit** présenter chaque année :

- un audit sur sa politique d'engagement actionnarial
- et un compte rendu de la mise en œuvre de cette politique



P o u r d e s c o m p r o m i s é c l a i r é s , é q u i l i b r é s e t e x i g e a n t s

www.secafi.com