



LOI PARTAGE DE LA VALEUR

La Loi 2023-1107 du 29 Novembre 2023 transpose l'Accord National Interprofessionnel du 10 Février 2023 relatif au partage de la valeur. Ce texte :

- réforme la Prime de Partage de la Valeur (dite prime PPV) ;
- modifie certains régimes d'épargne salariale ;
- instaure de nouveaux dispositifs de partage de la valeur.

La plupart de ces mesures entrent en vigueur le 1^{er} Décembre 2023, sauf certaines d'entre elles nécessitant l'adoption d'un décret d'application.

I. REFORME DE LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR :

Le régime de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) évolue à compter du 1^{er} Décembre 2023.

A. Possibilité de verser deux primes PPV par an :

La Loi du 16 Août 2022 qui a créé la prime PPV prévoyait la possibilité d'attribuer une seule prime PPV par année civile.

La Loi de Partage de la Valeur prévoit dorénavant que 2 primes PPV peuvent être attribuées au titre de la même année civile.

Compte tenu de la publication de cette loi au Journal Officiel le 1^{er} Décembre 2023, il est donc possible de verser une deuxième prime PPV avant le 31 Décembre 2023.

La prime PPV pourra toujours faire l'objet en une ou plusieurs fois.

Enfin, pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, les plafonds par bénéficiaire et par année civile de 3 000 euros ou de 6 000 euros pour les entreprises de 50 salariés en plus ayant mis en place un accord d'intéressement et celles de moins de 50 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement ou de participation constitueront des **limites globales par année civile, en additionnant les deux primes éventuellement versées.**

B. Prolongation de l'exonération de CSG/RDS et d'Impôt sur le Revenu prolongée pour 3 ans dans les entreprises de moins de 50 salariés :



L'exonération de CSG/RDS et d'Impôt sur le Revenu est prolongée **jusqu'au 1^{er} Janvier 2026 pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.**

C. Affectation possible de la prime PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite, avec avantage fiscal à la clé :

Lorsqu'un tel dispositif existera dans l'entreprise, **un salarié pourra dorénavant affecter tout ou partie de la prime PPV à :**

- **un plan d'épargne salariale** de type PEE, PEI ou PERCO ;
- **un plan d'épargne retraite entreprise** de type PERECO ou PERO.

Cette mesure concernera toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

L'employeur devra prévenir le salarié du montant de la prime PPV dont il bénéficie et du délai dont il bénéficie pour faire connaître son souhait d'affectation à un plan d'épargne. L'employeur ayant mis en place un plan d'épargne devra donc anticiper sa décision de verser une prime PPV.

Le délai d'information sera fixé par Décret.

Les sommes affectées à un plan d'épargne seront exonérées d'impôt sur le revenu, dans les limites de 3 000 et 6 000 euros précitées.

L'employeur pourra en outre verser un abondement en cas d'affectation de la prime PPV à un plan d'épargne.

Tableau synthétisant le régime social et fiscal de la prime PPV au 1^{er} Janvier 2024 :

	Entreprises de moins de 50 salariés entre le 1 ^{er} Janvier 2024 et le 31 Décembre 2026		Entreprises de plus de 50 salariés
	Rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel	Rémunération supérieure ou égale à 3 fois le SMIC annuel	Tous les salariés, quel que soit le niveau de rémunération
Cotisations sociales, formation, taxe d'apprentissage et participation construction	Exonération	Exonération	Exonération
CSG / RDS	Exonération	Dues	Dues
Forfait social	Exonération	Exonération	Exonération sauf pour les employeurs ayant un effectif égal ou supérieur à 250 salariés)
Impôt sur le revenu	Exonération, dans la limite de 3 000 ou 6 000	Soumis sauf si le salarié affecte la prime PPV à	Soumis sauf si le salarié affecte la prime PPV à



	euros (limite globale sur l'année civile)	un plan d'épargne salariale ou retraite	un plan d'épargne salariale ou retraite
--	---	---	---

II. NOUVEAUX DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR :

A. Entreprises de 50 salariés et plus : partage d'une augmentation du bénéfice net :

Sont concernées les entreprises :

- **tenues de mettre en place la participation** (effectif supérieur ou égal à 50 salariés) ;
- **ET disposant d'au moins un délégué syndical.**

Lorsque ces entreprises entament une négociation pour mettre en place la participation ou l'intéressement, cette négociation doit aborder :

- **la définition de l'augmentation du bénéfice net fiscal ;**
- **et les modalités de partage de la valeur** si la condition d'augmentation du bénéfice net fiscal est atteinte.

Si les entreprises sont déjà dotées d'un accord de participation ou d'intéressement au 30 Novembre 2023, elles devront entamer une négociation avant le 30 Juin 2024.

La loi donne une liste non limitative des critères à prendre en compte pour définir la notion d'augmentation exceptionnelle, à savoir la taille de l'entreprise, son secteur d'activité, les opérations de rachats d'actions suivie de leur annulation et les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise.

Le partage de la valeur engendré par les résultats exceptionnels pourra prendre la forme d'un supplément d'intéressement ou de participation.

A NOTER : Cette nouvelle obligation de négociation ne s'appliquera pas aux entreprises ayant mis en place un accord de participation avec une formule plus favorable que la formule légale.

B. Plan de partage de la valorisation de l'entreprise :

Ce nouveau dispositif, facultatif, permet de verser une prime en fonction de l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur une période de trois années.



A NOTER : L'entrée en vigueur de cette mesure n'interviendra qu'après la publication d'un décret d'application.

Ce plan, mis en place par accord d'entreprise, doit permettre le versement d'une prime à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, cette ancienneté s'appréciant à la date de point de départ de la période de trois ans.

L'accord, qui pourra cependant prévoir une condition d'ancienneté inférieure à un an, pourra être conclu :

- par convention ou accord collectif,
- par accord entre l'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- par accord avec le comité social et économique,
- par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'entreprise.

Cet accord devra fixer :

- le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise et les éventuelles conditions d'évaluation du montant (rémunération, classification, durée du travail),
- la formule de valorisation retenue pour les entreprises non admise sur un marché non réglementé,
- les dates de début et de fin de plan,
- la ou les dates de versement de la prime,
- son éventuelle reconduction.

La prime, qui sera calculée au plus tard dans les sept mois de la fin du plan :

- sera versée en un ou plusieurs fois dans les douze mois suivant l'arrêté de la prime,
- exonérée d'Impôt sur le revenu en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise, dans la limite de 5 % du montant maximal de la prime par an,
- sera plafonnée à 75 % du PASS par salarié,
- sera exonérée de cotisations sociales et de forfait social si elle est versée au cours des exercices 2026 à 2028,
- ne devra pas se substituer à des éléments de rémunération ou à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur.



C. Participation volontaire moins favorable que la formule légale dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Les entreprises non tenues de mettre en place un accord de participation (effectif inférieur à 50 salariés) **peuvent dorénavant mettre en place un accord comportant une formule moins favorable que la formule légale.** Cette mesure est facultative.

A NOTER : Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pendant cinq ans.

Ce régime sera mis en place :

- par adhésion à un accord de branche agréé
- ou selon les modalités de droit commun de mise en place d'un accord de participation

D. Partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés :

Ce dispositif expérimental mis en place pour cinq ans, concerne les entreprises ayant un effectif **supérieur à 11 salarié et inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à une Unité Economique et Sociale d'au moins de 50 salariés.**

Si l'entreprise réalise un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**, elle devra, au cours de l'exercice suivant :

- mettre en place un accord de participation
- **OU** mettre en place un régime d'intéressement
- **OU** abonder un PEE, PER, PERCO, PERECO ou PERECOI
- **OU** mettre en place une Prime de Partage de la Valeur.

Seront toutefois dispensées de cette obligation :

- les entreprises qui auront déjà mis en place l'un de ces quatre dispositifs au titre de l'exercice concerné ;
- les entreprises individuelles ;
- les sociétés anonymes à participation ouvrière qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions en capital est égal à zéro.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pendant 5 ans et **s'appliquera aux exercices ouverts à compter du 1^{er} Janvier 2025** (si l'exercice coïncide avec l'année civile, la première obligation de partage de la valeur interviendra en 2025, si les conditions sont remplies au cours des exercices 2022, 2023 et 2024).



E. Partage de la valeur dans les structures non lucratives de l'économie sociale et solidaire :

Ce dispositif concernera les personnes morales de droit privé **ne déclarant pas de bénéfice fiscal, ayant un effectif de 11 salariés et plus, si et seulement si un accord de branche le permet** et constituées sous la forme :

- de coopératives ou mutuelles ou d'unions relevant du Code de la Mutualité ou de sociétés d'assurance mutuelles ;
- de fondations ou d'associations.

Si une telle structure dégage un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de ses recettes pendant 3 exercices consécutifs, alors elle devra :

- mettre en place un dispositif d'intéressement
- **OU** abonder un PEE, PEI, PERCO, PERECO ou PERECOI
- **OU** verser une Prime de Partage de la Valeur.

Seront toutefois dispensées de cette obligation les structures qui auront déjà mis en place l'un de ces trois dispositifs ou un régime de participation au titre de l'exercice concerné.

Ce dispositif mis en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans s'appliquera aux **exercices ouverts à compter du 1^{er} Janvier 2025.**



Tableau récapitulatif des nouveaux dispositifs de partage de la valeur :

Dispositif	Entreprises concernées	Facultatif / obligatoire	Actions à mettre en place	Date d'application
Partage de l'augmentation du bénéfice net	Entreprises tenues de mettre en place la participation (50 salariés et plus) ET ayant au moins un délégué syndical	Obligatoire	Négociation sur la définition de l'augmentation du bénéfice net fiscal + modalités de partage de la valeur	Lors de la mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement. Avant le 30/06/2024 si l'entreprise est déjà dotée d'un accord de participation ou d'intéressement.
Plan de partage de la valorisation de l'entreprise	Toutes les entreprises	Facultatif	Négociation d'un accord permettant le versement d'une prime aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté en fonction de l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur 3 années	Après publication d'un Décret d'application
Participation volontaire moins favorable que la formule légale	Entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés	Facultatif	Régime mis en place par adhésion d'un accord de branche agréé ou selon les modalités de droit commun de mise en place d'un accord de participation	A compter du 1 ^{er} Décembre 2023. Mesure mise en place à titre expérimental pendant 5 ans
Partage de la valeur	Entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à une UES d'au moins 50 salariés	Obligatoire	Si bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CAff pendant 3 exercices consécutifs, mise en place d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement d'un abondement à un PEE, PER, PERCO, PERECO ou PERECOI ou versement d'une prime PPV	A compter du 1 ^{er} Décembre 2023. Mesure mise en place à titre expérimental pendant 5 ans (première application aux exercices ouverts au 1 ^{er} Janvier 2025)
Partage de la valeur dans les structures non lucratives de l'économie sociale et solidaire	Personnes morales de droit privé ne déclarant pas de bénéfice fiscal, avec un effectif de 11 salariés et plus, si un accord de branche étendu le permet, constitués sous la forme de coopératives, mutuelles, fondations ou associations et dégagant un résultat excédentaire supérieur ou égal à 1 % des recettes	Obligatoire	Mise en place d'un intéressement ou abondement à un PEE, PEI, PERCO, PERECO ou PERECOI ou versement d'une prime PPV	A compter du 1 ^{er} Décembre 2023. Mesure mise en place à titre expérimental pendant 5 ans (première application aux exercices ouverts au 1 ^{er} Janvier 2025)



III. MODIFICATIONS DE L'ÉPARGNE SALARIALE :

A. Avances possibles sur l'intéressement ou la participation :

Un accord d'intéressement ou de participation pourra dorénavant prévoir **le versement de la prime sous forme d'avances en cours d'exercice**. Ce versement par anticipation pourra se faire après accord du salarié, selon une périodicité ne pouvant être inférieure au trimestre.

Cette mesure entrera en vigueur après parution d'un Décret précisant les conditions d'information du salarié pour le bénéfice d'une avance.

La loi précise également le sort de l'éventuel trop perçu dans le cas où les avances seraient supérieures aux droits définitifs du salarié. Dans ce cas, **l'employeur sera en droit de procéder à une récupération du trop-perçu par une retenue sur salaire, dans la limite du dixième du montant du salaire**.

Si le salarié a affecté le trop-perçu à un plan d'épargne salariale, il sera considéré comme un versement volontaire et sera soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

B. Répartition plus avantageuse de l'intéressement pour favoriser les bas salaires :

Dorénavant, lorsque la répartition de l'enveloppe d'intéressement sera réalisée proportionnellement aux salaires, **il sera possible de prévoir un salaire plancher et / ou un salaire plafond, de façon à favoriser les salariés ayant un bas salaire**.

C. Suppression du report de 3 ans pour la mise en place d'un accord de participation en cas d'intéressement :

Jusqu'à présent, une entreprise dépassant le seuil de 50 salariés et ayant déjà mis en place un accord d'intéressement bénéficiait d'un délai de 3 ans pour conclure un accord de participation, à la condition toutefois que l'accord d'intéressement s'applique sans interruption pendant cette période de 3 ans.

La Loi de Partage de la Valeur supprime ce report de 3 ans, sachant que les employeurs qui bénéficient déjà de cette mesure pourront néanmoins en conserver le bénéfice.

D. Autres mesures visant l'épargne salariale :



La Loi de Partage de la Valeur prévoit diverses autres mesures portant sur l'épargne salariale :

- Les sommes versées au titre de la participation **ne pourront se substituer à aucun des éléments de salaire qui sont versés dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires** en application des règles légales ou du contrat de travail.
- L'employeur aura **l'obligation de recalculer la réserve spéciale de participation lorsque sa déclaration de résultats aura été rectifiée par l'administration fiscale ou par une décision de justice.**
- Alors qu'une condition de mise à disposition de 60 jours au cours de l'exercice peut actuellement être appliquée aux intérimaires lorsque l'accord de participation prévoit une condition d'ancienneté de 3 mois pour les salariés de l'entreprise, **un accord de branche étendu du secteur du travail temporaire pourra prévoir une nouvelle condition d'ancienneté dans la limite de 90 jours.**
- Le règlement d'un plan d'épargne salariale ou retraite devra, **à compter du 1^{er} Juillet 2024, proposer la possibilité d'affecter une partie des sommes versées à un fonds écologique ou socialement responsable.**