



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'ESSENTIEL SUR

LES DISPOSITIFS DE PARTAGE

DE LA VALEUR EN FRANCE

**Participation • Intéressement •
Prime de partage de la valeur •
Actionnariat salarié • Plan de partage
de valorisation de l'entreprise**

Dispositifs de partage de la valeur : associer les salariés à la performance et au capital de l'entreprise.

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 février 2023 et la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord donnent une nouvelle impulsion au partage de la valeur.

À TITRE EXPÉRIMENTAL PENDANT 5 ANS, ELLE CRÉE :



Une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation, réalisant des bénéfices réguliers. Les entreprises concernées seront celles remplissant ces trois conditions cumulatives :

- employer au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
- être constituées sous forme de société ;
- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Les entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur) ne sont pas tenues par cette nouvelle obligation.

L'obligation consiste à mettre en place au moins l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants : participation, intéressement, prime de partage de la valeur (PPV) ou abondement à un plan d'épargne salariale.



Une facilitation du recours à la participation volontaire pour les entreprises non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation par la possibilité de déroger, y compris dans un sens moins favorable, à la formule légale de participation.

Les entreprises non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation pourront mettre en place un dispositif de participation volontaire :

- soit en reprenant le dispositif négocié par la branche via un accord collectif,
- soit en négociant par accord leur propre dispositif de participation, avec leur propre formule, sans être liées par la formule légale.

Les branches professionnelles sont tenues d'ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation volontaire qui peut prévoir une formule de participation dérogatoire pouvant donner un résultat supérieur comme inférieur à la formule légale. Les entreprises de moins de 50 salariés sont libres de se saisir de ce dispositif de participation volontaire de branche par accord collectif.

Les entreprises qui étaient déjà couvertes le 30 novembre 2023 par un accord de participation conclu à **leur niveau ne pourront pas mettre en place la formule dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages, sauf à négocier un nouvel accord.**



L'obligation de négocier sur la prise en compte des résultats exceptionnels.

Les entreprises concernées sont celles soumises à l'obligation de participation et pourvues d'au moins un délégué syndical.

L'obligation consiste à négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur ses conséquences dans l'entreprise en matière de partage de la valeur, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation.

Les conséquences peuvent être les suivantes :

- le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation (ces suppléments ne peuvent être décidés que si l'accord d'intéressement ou de participation a déjà donné lieu à un versement au titre de l'exercice considéré),
- l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (intéressement, versement de suppléments de participation ou d'intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur).

Les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation avec une formule dérogatoire plus favorable que la formule légale de la participation, **ne sont pas soumises à cette obligation.**

ELLE PERMET ÉGALEMENT :



La création du plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce nouveau dispositif mis en place par accord, pour une durée de 3 ans, permet aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) dans le cas où la valeur de l'entreprise aura augmenté lors des 3 années suivant la mise en place du plan. Les entreprises ne pourront mettre en place qu'un seul plan à la fois. Les entreprises concernées sont les employeurs de droit privé, ainsi que les EPIC et les EPA, lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé. Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant une ancienneté d'au moins 12 mois, celle-ci pouvant être abaissée par accord.

Le calcul de la PPVE distribuée à chaque salarié **est égal au produit d'un montant de référence lui ayant été attribué au titre de l'accord – montant qui peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail – et du pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur 3 ans lorsque ce pourcentage est positif.**



L'évolution de la prime de partage de la valeur (PPV) dans ses modalités d'attribution et de versement :

- les employeurs peuvent attribuer à leurs salariés 2 primes par année civile dans la limite du plafond (3000€ ou 6000€) et d'un versement par trimestre ;
- les salariés ont la possibilité de placer tout ou partie de la prime perçue sur un plan d'épargne salariale et bénéficier ainsi d'une exonération fiscale ;
- le régime temporaire prévu par l'article 1 de la loi du 16 août 2022, qui prévoit une désocialisation et défiscalisation des primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC est reconduit pour 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2024, uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés.



Diverses mesures de simplification des dispositifs de participation, d'intéressement et de plans d'épargne salariale, telles que :

- la sécurisation des primes d'intéressement plus favorables aux bas salaires,
- la facilitation du choix de critères RSE dans les accords d'intéressement,
- la possibilité de versement d'avances périodiques concernant l'intéressement et la participation,
- la simplification de la révision des PEI,
- le rehaussement du plafond d'abondement unilatéral de l'employeur sur les plans d'épargne salariale,



Des mesures de développement et de sécurisation l'actionnariat salarié :

- l'augmentation globale du plafond de capital social pour les attributions d'actions gratuites aux salariés,
- la révision à la hausse des plafonds extraordinaires en fonction du nombre de salariés concernés par l'attribution,
- et, une recharge permettant d'exclure les actions détenues depuis plus de sept ans du calcul des plafonds.

La participation



C'EST LA REDISTRIBUTION AUX SALARIÉS D'UNE PARTIE DES BÉNÉFICES DE LEUR ENTREPRISE.

Les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés en moyenne par année civile au cours des 5 dernières années ont l'obligation de mettre en place un dispositif de participation au cours du 1^{er} exercice comptable ouvert après cette période de 5 ans. Les autres entreprises peuvent décider volontairement de mettre en place un accord de participation.

→ Consultez le flyer « participation »

L'intéressement



IL PERMET D'ASSOCIER FINANCIÈREMENT LES SALARIÉS AUX RÉSULTATS OU À LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE.

C'est un dispositif facultatif. L'intéressement concerne tous les salariés, sauf condition d'ancienneté.

→ Consultez le flyer « intéressement »

L'actionnariat salarié



L'ACTIONNARIAT SALARIÉ PERMET À UNE ENTREPRISE D'ASSOCIER SES SALARIÉS À SON CAPITAL.

Il est mobilisable dans les sociétés par actions, qu'elles soient cotées ou non.

Tous les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier.

→ Consultez le flyer « actionnariat »

Le plan de partage de la valorisation de 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 OU LA VALEUR DE L'ENTREPRISE A AUGMENTÉ LORS DES 3 ANNÉES DE DURÉE DU PLAN

Les entreprises ne peuvent mettre en place qu'un seul plan à la fois. Les entreprises concernées sont les employeurs de droit privé, ainsi que les EPIC et les EPA, lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé. Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant une ancienneté d'au moins 12 mois, celle-ci pouvant être abaissée par accord.

→ Consultez le flyer « PPVE »

La prime de partage de la valeur



C'EST UNE PRIME QUI PEUT ÊTRE VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR AU SALARIÉ ET QUI BÉNÉFICIE D'UN RÉGIME FISCAL ET SOCIAL TRÈS FAVORABLE. C'EST UN DISPOSITIF FACULTATIF.

Elle ne peut se substituer aux salaires ni aux augmentations de salaires.

→ Consultez le flyer « PPV »



POUR PLUS D'INFORMATIONS :



- > L'épargne salariale
- > Les dispositifs de partage de la valeur en France et en Europe
- > Intéressement et participation : motiver les salariés et renforcer la performance de l'entreprise
- > Comment fonctionne l'épargne salariale ?
- > Plan d'épargne entreprise (PEE), comment ça marche ?
- > Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ? Salariés : pouvez-vous bénéficier de la prime de partage de la valeur ?