

Info-Flash

Social

Mardi 12 décembre 2023
Numéro 2023– SOC 46

⇒ Loi n°2023-1107 de partage de la valeur du 29 novembre 2023 (1/3)

La loi transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, a été publiée au Journal officiel le 30 novembre. Elle entre en vigueur le 1er décembre 2023, sauf dispositions spécifiques dont l'entrée en vigueur est différée ou est conditionnée par la publication de décrets.

Nous vous présentons ci-après les principales dispositions de ce nouveau texte :

Prime de partage de la valeur (PPV)

* Modalités de versement de la PPV

A compter du 1er décembre 2023, deux primes de partage de la valeur peuvent être allouées par année civile, en un ou plusieurs versements, mais sans majoration des plafonds d'exonération sociale et fiscale habituels.

Ainsi, chaque année civile, l'entreprise peut attribuer deux primes aux modalités d'attribution différentes (bénéficiaires différents, modulation différente, montant différent).

A noter : un employeur qui a distribué une PPV en début d'année 2023 peut en accorder une seconde au titre de 2023 (mais seulement à partir du 1er décembre 2023), dont les modalités diffèrent de la première.

* Prolongation du régime social et fiscal de faveur jusqu'au 31 décembre 2026

L'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026, mais seulement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Initialement, seules les primes versées, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, aux salariés ayant reçu, au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic, étaient exonérées de CSG/CRDS, de taxe sur les salaires et n'étaient pas imposables.

Ce régime social et fiscal de faveur temporaire est **prolongé dans les entreprises de moins de 50 salariés uniquement**. Ainsi, les primes de partage de la valeur versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés à ceux de ses salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement une rémunération inférieure à trois Smic resteront exonérées non seulement des cotisations sociales (régime pérenne) mais aussi de l'impôt sur le revenu, de la CSG/CRDS et de la taxe sur les salaires.

Les PPV distribuées par les autres entreprises seront, elles, soumises intégralement à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS à compter du 1er janvier 2024.

Rappel : la prime de partage de valeur est assimilée, pour l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables, à savoir les entreprises de 250 salariés et plus, conformément à l'article L.137-15 du code de la sécurité sociale.

* Affectation de la PPV

A compter du 1er décembre 2023, la PPV peut être affectée en tout ou partie (selon des modalités qui devront être précisées par décret, notamment dans quel délai) **à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.**

L'employeur doit informer le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre de la PPV et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite.

A noter : Dans la mesure où le règlement du plan doit préciser la nature des sommes pouvant être versées sur le plan, il peut être utile de modifier le règlement afin d'y intégrer cette nouvelle affectation.

Info-Flash

Social

Mardi 12 décembre 2023
Numéro 2023– SOC 46

⇒ **Loi n°2023-1107 de partage de la valeur du 29 novembre 2023 (2/3)**

Les nouvelles obligations de partage de la valeur

- **Entreprises de 11 à 49 salariés**

Un mécanisme de partage de la valeur est expérimenté pour 5 ans dans les **entreprises de 11 à moins de 50 salariés** et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, **si elles réalisent pendant 3 exercices successifs un bénéfice net correspondant à 1 % du chiffre d'affaires.**

Ces entreprises doivent, au titre de l'exercice suivant :

- 1° Soit mettre en place un régime de participation ou un régime d'intéressement ;
- 2° Soit abonder un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO...);
- 3° Soit verser une prime de partage de la valeur.

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

Sont réputées satisfaire à cette obligation les entreprises dans lesquelles l'un de ces trois dispositifs est mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré.

- **Entreprises d'au moins 50 salariés**

Les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation, ont désormais **l'obligation de négocier sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal s'agissant du partage de la valeur.**

Ce dispositif entre en vigueur le 1^{er} décembre 2023.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur de la loi seront tenues d'ouvrir cette négociation avant le 30 juin 2024.

Par exception, les entreprises prenant déjà en compte les bénéfices exceptionnels dans leur accord de participation ou d'intéressement, ou appliquant une formule dérogatoire de participation plus favorable que la loi, ne sont pas soumises à cette nouvelle obligation.

Le partage de la valeur déclenché par des résultats exceptionnels peut prendre la **forme** du versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement ou de l'ouverture d'une nouvelle négociation pour mettre en place un régime d'intéressement, un supplément de participation ou d'intéressement, un abondement à un plan d'épargne salariale ou une prime de partage de la valeur (PPV).

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 1^{er} juillet 2024 au moins un fonds d'épargne verte.**

Info-Flash

Social

Mardi 12 décembre 2023
Numéro 2023– SOC 46

⇒ **Loi n°2023-1107 de partage de la valeur du 29 novembre 2023 (3/3)**

Participation et intéressement

⇒ À titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, la loi offre la possibilité à certaines entreprises de mettre en place un dispositif de participation pouvant être moins favorable que la formule légale (sans avoir à respecter la règle selon laquelle le salarié ne peut pas percevoir un montant plus faible que celui résultant de la formule légale).

Sont visées les entreprises de moins de 50 salariés mais aussi les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas soumises, à titre obligatoire, à la participation du fait du gel des effets de seuil de cinq ans ou encore celles n'enregistrant pas un bénéfice fiscal suffisant.

⇒ Le versement d'**avances** sur prime est désormais possible pour la participation (et non, uniquement pour l'intéressement).

Ainsi, l'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation en cours d'exercice, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre et ce, afin d'éviter les effets de la substitution au salaire. Le versement des avances est, en outre, subordonné à l'accord préalable du bénéficiaire.

⇒ 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.

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

La loi crée un **nouveau dispositif facultatif**, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise, permettant d'intéresser financièrement les salariés à la valorisation financière de leur entreprise, sans pour autant recourir à l'actionnariat salarié. Aucune condition d'effectif n'est exigée.

Il permet aux salariés de bénéficier d'une prime si la valeur de l'entreprise a augmenté lors des trois années suivant la mise en place du plan.

Le PPVE bénéficie à l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant **au moins une ancienneté de 12 mois**, celle-ci pouvant être abaissée par accord. Sont exclus les mandataires sociaux et assimilés.

Sous réserve du respect du plafond individuel et du dépôt du PPVE selon des modalités fixées par un décret à venir, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise bénéficie d'un **régime fiscal et social de faveur aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié.**

Actionnariat salarié

Les **plafonds** globaux et individuels limitant les **attributions gratuites d'actions** sont assouplis.

Ainsi, le pourcentage maximal de capital social attribué gratuitement est fixé à :

- **15 % pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) (au lieu de 10 %).**
- **20 % pour les PME (au lieu de 15 %).**
- **40 % lorsque l'attribution gratuite d'actions bénéficie à l'ensemble des salariés (au lieu de 30 %).**