

Focus sur la loi de partage de la valeur

Partant du constat que « le partage de la valeur est un facteur essentiel de compétitivité des entreprises, de valorisation du travail, de justice sociale et de cohésion nationale », le Gouvernement a engagé une négociation nationale interprofessionnelle, en septembre 2022, afin de renforcer le partage de la valeur entre travail et capital au sein des entreprises et d'améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise. Sur cette base, un accord national interprofessionnel a été conclu le 10 février 2023 par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, la CFTC, FO et la CFE-CGC.

La loi de partage de la valeur résulte de la transposition des mesures négociées entre les partenaires sociaux dans ledit accord. Elle a été publiée le 30 novembre 2023 et est donc d'ores et déjà en vigueur, sauf dispositions particulières.

Nous vous présentons ci-après les apports principaux de la loi et ce y compris les modifications concernant le régime de la prime de partage de la valeur (ancienne prime exceptionnelle de pouvoir d'achat également appelée « prime Macron »), lesquelles pourraient influencer les décisions pouvant être prises par les employeurs d'ici la fin de l'année 2023.

I. Sur les modifications apportées au régime de la prime de partage de la valeur

Première modification : possibilité de verser deux primes par an

L'employeur pourra désormais décider le versement de deux primes de partage de la valeur par année civile. Il est donc possible pour les employeurs ayant déjà versé une prime de partage de la valeur en 2023 de décider le versement d'une seconde prime avant le 31 décembre 2023 !

Attention : les plafonds d'exonération en matière sociale et fiscale restent les mêmes, que l'employeur verse une ou deux primes. Il convient donc de cumuler, le cas échéant, les deux primes pour déterminer le montant bénéficiaire d'une exonération sociale et/ou fiscale.

Deuxième modification : le régime renforcé d'exonération qui devait prendre fin le 31 décembre 2023 est prolongé aux années 2024, 2025 et 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés

La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 3.000 € par an et par bénéficiaire (limite portée à 6.000 € dans certains cas : entreprise dotée d'un dispositif d'intéressement ; entreprise appliquant de façon volontaire un dispositif de participation ; association ou fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général ; ESAT). La prime reste, en revanche, soumise à CSG CRDS et impôt sur le revenu.

Un régime d'exonération renforcée avait toutefois été créé pour permettre à la prime de partage de la valeur de bénéficier, outre de l'exonération de cotisations sociales, d'une exonération de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu. Ce régime d'exonération renforcée était institué à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2023 et concernait uniquement les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

Ce régime d'exonération renforcée est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026, mais uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant des sala-

riés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

Troisième modification : possibilité de défiscaliser la prime de partage de la valeur en cas d'affectation à un plan d'épargne

Les primes de partage de la valeur pourront désormais être versées sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO, etc.) et seront alors exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de 3.000 € par an et par bénéficiaire (ou 6.000 € si les conditions de ce plafond sont remplies). Le salarié devra, bien entendu, pour bénéficier de cette exonération, respecter la durée d'indisponibilité des sommes ainsi placées sous réserve des cas de déblocage anticipé.

II. Aménagement des régimes d'épargne salariale

Première modification : création d'un régime expérimental de participation dérogatoire

Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation (soit les entreprises de moins de 50 salariés) pourront se doter d'un régime de participation - ce qui n'est pas nouveau - moins favorable que le régime légal : et c'est là la nouveauté !

Deuxième modification : réduction du délai de 8 ans dont pouvaient bénéficier les sociétés dotées d'un accord d'intéressement pour mettre en place la participation

Jusqu'à alors, les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement et franchissant le seuil de 50 salariés emportant l'obligation de mettre en place un régime de participation, pouvaient cumuler deux délais de report : un délai de 3 ans concernant spécifiquement cette hypothèse ; le nouveau délai de 5 ans applicable en cas de franchissement d'un seuil d'effectif.

Ce second délai de 3 ans est supprimé : les entreprises ne pourront plus bénéficier que d'un délai de 5 ans pour mettre en place la participation. A noter que, pour ne pas les pénaliser, les entreprises bénéficiant déjà du cumul des délais de 5 ans et 3 ans continueront à bénéficier du cumul des délais jusqu'à leur terme.

III. Assouplissement des conditions d'attribution gratuites d'actions

Le pourcentage maximal de capital social que peuvent représenter les actions gratuites attribuées

aux salariés est porté de 10% à 15%, les statuts ayant la possibilité, dans les PME non cotées, de porter ce plafond à 20%.

En cas d'attribution gratuite d'actions à au moins 50 % des salariés et sous réserve que ceux-ci représentent au moins 25% du total des salaires bruts, le plafond pourra être porté à 30 % du capital social. En cas d'attribution gratuite d'actions à l'ensemble du personnel salarié, ce plafond pourra être porté à 40% du capital social.

Par ailleurs, la loi apporte des précisions concernant le **plafond individuel d'actions gratuites de 10%** : un salarié ou un mandataire social détenant plus de 10% du capital social ne peut bénéficier d'actions gratuites ; de la même manière, l'attribution d'actions gratuites ne doit pas amener un salarié ou un mandataire à détenir plus de 10% du capital social. Ce plafond devient « rechargeable » puisque la loi précise que pour l'apprécier, on ne prend en compte « que les titres de la société détenus directement depuis moins de 7 ans par un salarié ou un mandataire social ».

IV. Création de nouveaux instruments de partage de la valeur

1- Entreprises de 11 à moins de 50 salariés réalisant des bénéfices : obligation « expérimentale » de mettre en place un dispositif de partage de la valeur

A titre expérimental et pendant une période de 5 ans, les entreprises réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs et n'ayant pas l'obligation de mettre en place un régime de participation - soit les entreprises de moins de 50 salariés - auront l'obligation d'instituer un dispositif de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant.

Cette obligation sera applicable aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2025.

Pour respecter leur obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, ces entreprises auront le choix entre :

- Mettre en place un régime de participation ou d'intéressement ;
- Mettre en place le dispositif expérimental de participation dérogatoire ;
- Abonder à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERE-CO) ;
- Verser une prime de partage de la valeur.

2- Entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un délégué syndical : obligation de négocier



ciation sur les conséquences d'un « bénéfice exceptionnel »

La question du « bénéfice exceptionnel » devra être traitée lors de l'ouverture des négociations relatives à la mise en place d'un dispositif de participation ou d'intéressement, ces négociations devant être ouvertes au plus tard le 30/06/2024. Dans ce cadre, les parties devront s'entendre sur la définition de ce « bénéfice exceptionnel » et les modalités de partage de la valeur qui en découle.

Echapperont toutefois à cette obligation les entreprises disposant déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comportant une clause traitant des bénéfices exceptionnels, ainsi que les entreprises ayant mis en place un régime de participation prévoyant une formule plus favorable que la formule légale.

3- Création d'un « plan de partage de la valorisation de l'entreprise »

La loi crée un nouveau dispositif facultatif permettant d'intéresser les salariés à « la valorisation de l'entreprise » tout en cherchant à les fidéliser : le « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE) dont les modalités d'application seront fixées par décret.

Cette nouvelle faculté est ouverte à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille mais ne pourra être mise en place que par la voie d'un accord d'entreprise établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, à défaut, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet.

En application de ce dispositif, les salariés bénéficieront d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise lorsque la valeur de celle-ci aura augmenté sur 3 ans en référence à une date fixée dans l'accord mettant en place le plan. Plus précisément,

un salarié bénéficiera d'une prime si les trois conditions suivantes sont remplies :

- La valeur de l'entreprise a augmenté au cours des trois années. En cas de diminution de la valeur ou d'absence d'augmentation de la valeur, aucune prime ne sera due.

- Le salarié remplit la condition d'ancienneté d'un an prévue par la loi (pouvant être aménagée par l'accord mettant en place le PPVE).

- Le salarié remplit la condition de présence : il fait toujours partie des effectifs au terme de la période de trois ans telle que définie dans l'accord. Cette condition vise à favoriser la fidélisation des salariés (même si la période de trois ans peut paraître, au regard de cet objectif, trop courte).

S'agissant du régime social, les primes versées seront exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. En revanche, la CSG et la CRDS semblent restées dues et l'employeur sera redevable d'une contribution patronale spécifique de 20%.

S'agissant du régime fiscal, la prime est soumise à l'impôt sur le revenu. Le salarié pourra toutefois opter pour une affectation sur un plan d'épargne lui permettant ainsi de bénéficier du régime fiscal de faveur sous réserve du respect des conditions d'indisponibilité.

Sophie WATTEL
Avocat spécialiste en droit du travail

Me Sophie Wattel
Avocat spécialiste
en droit du travail

CADRA,
Cabinet d'Avocats
en Droit des Affaires