

Décrypter la loi sur le partage de la valeur



La loi transposant l'accord sur le partage de la valeur signé par les organisations syndicales et patronales (ANI) a été votée et publiée au JO le 30 novembre 2023. Elle contient notamment l'obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès 2025.

Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur

Article 2 - Faciliter le recours à la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises pourront ainsi mettre en place une formule de participation moins favorable que la formule légale, dans le cadre d'une négociation en entreprise ou d'un accord de branche.

SELECT'PLACEMENTS – SARL au capital de 9.400 € immatriculée au RCS de Paris sous le n°432240182
Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07005216

Conseil en Investissements Financiers enregistré CIF sous le numéro D013212, sous le contrôle de l'AMF 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Courtier en Assurance et en Réassurance sous le contrôle de l'ACPR 4 Place de Budapest 75009 Paris

Intermédiaire en Opérations de Banque et en Services de Paiement

Adhérent de la CNCIF enregistré sous le n° D013212, association agréée par l'AMF 17 Place de la Bourse 75002 Paris

Carte de Transactions Immobilières, enregistrée sous le n°CPI75012018000033116

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière à hauteur de 115.000 € n° 127 113 363 au titre de l'activité de Transaction sur Immeubles et
Fonds de Commerce auprès de MMA IARD 14 Boulevard Daniel et Alexandre Oyon 72030 Le Mans Cedex

Entrée en vigueur dès la publication de la loi pour toutes les entreprises (et valable pour 5 ans). Obligation d'ouvrir des négociations dans les branches professionnelles avant le 30 juin 2024

Article 3 - Obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur

Elles doivent mettre en place au moins un des dispositifs suivants : prime de participation, prime d'intéressement, abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PER Collectif), Prime partage de la Valeur (PPV).

Cette obligation ne concerne que les entreprises qui génèrent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Entrée en vigueur : le 1er janvier 2025.

Bilan de la mesure : évaluation après 5 ans d'application.

Article 4 - Assouplir les règles de franchissement du seuil de 50 salariés

Les entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement et franchissant le seuil des 50 salariés pendant 5 années consécutives ne bénéficieront plus du délai supplémentaire pour se doter d'un accord de participation.

Entrée en vigueur : à compter de la publication de la loi (modalités à préciser)

Bilan de la mesure : les Organisations syndicales signataires de l'ANI souhaitent un bilan d'impact des dispositions de la loi Pacte ayant modifié les règles de calcul des effectifs.

Article 5 - Obligation de négocier sur la prise en compte d'une augmentation exceptionnelle du résultat pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises doivent définir la notion d'augmentation exceptionnelle du bénéfice en prenant en compte certains critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés, ou les événements exceptionnels externes intervenants avant la réalisation du bénéfice, et déterminer les modalités de partage de cette Valeur.

Entrée en vigueur : ouverture des négociations

- avant le 30 juin 2024 pour les entreprises déjà couvertes par un accord de participation/intéressement.
- à compter de la publication de la loi pour les autres entreprises.

Article 6 - Inscrire la prime de partage de la valeur comme source d'alimentation de l'épargne salariale

Il s'agit de permettre de placer la Prime Partage de la Valeur (PPV) dans un PEE/ PER Collectif, selon le même régime fiscal et social avantageux de l'épargne salariale (dont l'exonération fiscale). Il sera aussi possible d'abonder le cas échéant la prime

Entrée en vigueur : dès la publication de la loi sous réserve d'éventuelles modalités fixées par décret.

Modalités de versement : deux primes par année civile (contre une actuellement) dans la limite des plafonds et du nombre de versements actuellement prévus.

Article 7 - Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés

Il s'agit d'un nouveau dispositif qui permet le versement d'une prime reflétant la croissance de la valeur de l'entreprise sur une période de 3 ans, moins complexe que l'actionnariat salarié.

Cette prime pourra être versée dans les plans d'épargne salariale et bénéficier de leurs avantages sociaux et fiscaux.

Entrée en vigueur : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise peut être signé à compter de la publication de la loi, Les versements auront lieu 3 ans après

Mode de calcul de la valorisation : indicateurs de référence (EBITDA,...)

Simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur

Article 9 - Sécuriser le versement d'avances pour la participation et pour l'intéressement

Cette mesure prévoit de sécuriser la possibilité de réaliser des avances dans le cadre de l'intéressement et l'étendre à la participation afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

La périodicité de versement ne peut être inférieure au trimestre afin d'éviter les effets de substitution aux salaires.

L'éventuel trop perçu fait l'objet d'une retenue sur salaire ou si la prime a été placée sur un plan, elle constitue un versement volontaire.

Entrée en vigueur : sur les exercices ouverts à compter de la publication de la loi

Article 10 - Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires

Il s'agit de prévoir que lorsque la prime globale d'intéressement est répartie en fonction du salaire, il puisse être institué un salaire plancher et un salaire plafond ou seulement l'un des deux.

Ainsi, les salariés à bas salaire pourront bénéficier d'une prime d'intéressement plus élevée.

Entrée en vigueur : à compter de la publication de la loi une fois dans les accords/avenants

Article 11 - Simplifier la procédure de révision du contenu des Plans Interentreprises

La date d'entrée en vigueur dans les Plan Interentreprises des évolutions législatives et réglementaires ou des mentions touchant la nature des versements, les fonds et la gestion pilotée et les règles d'abondement est immédiate après le délai d'un mois à compter de l'information des entreprises adhérentes.

L'ajout d'un fonds peut suivre la révision simplifiée du contenu du plan interentreprises par avenant entre les entreprises fondatrices et envoi d'une simple information aux entreprises adhérentes.

Entrée en vigueur : à compter de la publication de la loi dans les avenants

Développer l'actionnariat salarié

Article 13 - Rehausser les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions

L'article 13 prévoit d'augmenter le plafond maximum de 30 à 40% du capital de l'entreprise.

Il augmente également le plafond global dans le dispositif classique de +5% (soit 15% pour les ETI et 20% pour les PME).

Il permet aussi que le seuil du dispositif classique puisse être augmenté jusqu'à 30 % en contrepartie d'une condition à 25% de la masse salariale. Il augmente enfin le plafond global dans le dispositif classique de +5% (soit 15% pour les ETI et 20% pour les PME).

Entrée en vigueur : à compter de la publication de la loi

Article 14 - Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fonds de proposer des fonds verts

Il s'agit d'imposer de proposer, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé, ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé, satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.

Exemples de label possibles : fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, France Relance (en attente d'un projet de décret).

Article 15 - Améliorer la gouvernance des fonds

L'article prévoit que, dans le cas où les droits de vote liés à un fonds d'actionnariat salarié sont délégués à la société de gestion de ce fonds, cette société justifie chaque année au conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte-rendu de la mise en œuvre de cette politique afin d'assurer l'information de l'épargnant salarié.

Pour en savoir plus, prenez contact avec notre Directrice Entreprises :

- ✉ info@maubourg-entreprise.fr
- ☎ 01.42.85.80.00