

DÉCEMBRE 2023

## La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

La loi « partage de la valeur » a été publiée au Journal officiel du 30 novembre. Elle vise à transposer les mesures proposées par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel conclu en février 2023 et prévoit plusieurs mesures sociales qui aménagent des dispositifs existants, en matière notamment d'épargne salariale et de prime de partage de la valeur (PPV).

Un certain nombre de mesures nécessitent des décrets d'application pour entrer en vigueur.

### I. Les améliorations apportées au régime de la prime de partage de la valeur (PPV)

#### A. Possibilité pour l'employeur de verser deux PPV sur une même année civile

La loi offre la possibilité à l'employeur **de verser deux PPV au titre d'une même année civile**, avec toujours la possibilité de fractionner le versement de chaque prime, dans la limite de 4 fractions (une par trimestre). Lorsque deux primes sont versées au cours d'une même année civile, **leurs montants cumulés seront exonérés dans la même limite globale de 3 000 € ou de 6 000 €** par an selon le cas.

Cette mesure entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2023 : les entreprises qui le souhaiteraient pourront donc verser une deuxième PPV pour l'année 2023, à condition de faire le nécessaire dans les temps (mise en place, paiement, etc.).

#### B. Maintien du régime renforcé d'exonération de 2024 à 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la forte utilisation de la PPV par les entreprises de moins de 50 salariés comme outil de partage de la valeur, le régime renforcé d'exonération sociale et fiscale, donc avec **exonération de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les PPV versées à des salariés ayant perçu moins de 3 SMIC, sera maintenu du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026.**

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le régime renforcé d'exonération prendra fin le 31 décembre 2023. Restera donc l'exonération sociale « de base » attachée à la PPV.

Le tableau ci-dessous récapitule le régime de la PPV à partir de 2024.

Régime social et fiscal de la PPV à partir de 2024				
		Primes versées du 1.01.2024 au 31.12.2026		Primes versées à partir de 2027 (quel que soit le niveau de salaire)
		Salaire < 3 SMIC	Salaire ≥ 3 SMIC	
<b>Cotisations sociales (1)</b>		Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)		
<b>CSG/CRDS, taxe sur les salaires</b>	Entreprises < 50 salariés	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Dues (3)	Dues (3)
	Entreprises ≥ 50 salariés	Dues (3)		
<b>Forfait social</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• NON pour les entreprises de moins de 250 salariés</li> <li>• OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus, sur la fraction exonérée de cotisations mais soumise à CSG</li> </ul>		
<b>Impôt sur le revenu</b>	Entreprises < 50 salariés	Exonération à hauteur de 3 000 € ou 6 000 € (2), même si la prime n'est pas affectée sur un plan d'épargne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne</li> </ul>	Quel que soit l'effectif : -imposable en principe ; -exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne
	Entreprises ≥ 50 salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposable en principe</li> <li>• Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) en cas d'affectation sur un plan d'épargne</li> </ul>		

(1) Cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle (parts salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage et participation construction.  
(2) Par an et par bénéficiaire. 6 000 € dans certaines entreprises.  
(3) Après abattement d'assiette de 1,75 % pour la CSG/CRDS.

### C. Affectation de la PPV sur un plan d'épargne et exonération d'impôt sur le revenu associée

La loi permet aux salariés de **placer tout ou partie de la PPV sur un des plans d'épargne** suivants, lorsqu'ils ont adhéré à un tel plan :

- plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises (PEE, PEI) ;
- plan d'épargne retraite collectif « ancienne mouture » (PERCO, le cas échéant interentreprises) pour les entreprises dans lesquelles de tels plans sont encore actifs ;
- plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO, le cas échéant interentreprises) ou plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB).

Les salariés pourront ainsi **bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu** pour les sommes bloquées, dans la limite du plafond de 3 000 € ou de 6 000 € par an et par bénéficiaire.

Le salarié devra **procéder à l'affectation de la PPV dans un délai à fixer par décret**. Une fois les sommes placées, il faudra également respecter la durée d'indisponibilité, hors cas de débloqué anticipé associés au plan d'épargne concerné.

**L'employeur sera tenu d'informer le salarié** des sommes attribuées au titre de la ou des PPV et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne.

En outre, **les employeurs sont autorisés à abonder les PPV affectées** sur un plan d'épargne, si cet abondement est prévu par le règlement du plan et dans les limites générales d'abondement prévues par le code du travail.

## II. Un nouveau dispositif : le « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE)

Un décret d'application sera nécessaire pour que ce dispositif, à **caractère facultatif**, devienne pleinement opérationnel.

### A. Les entreprises concernées

Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'intéressement pourront mettre en place par accord un PPVE pour une durée de 3 ans.

Les groupes constitués par des entreprises juridiquement indépendantes ayant établi entre elles des liens financiers et économiques pourront également y recourir.

**Attention** : les entreprises ne pourront mettre en place qu'un seul plan sur une même période de 3 ans.

### B. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise pourront bénéficier du plan de partage. L'accord mettant en place le PPVE pourra néanmoins fixer une condition d'ancienneté inférieure.

L'ancienneté s'appréciera à partir de la première date fixée par l'accord pour déterminer la valorisation de l'entreprise, à savoir la **date fixant le début du délai de 3 ans**, en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans celle-ci pendant les 12 mois qui précèdent cette date.

Le texte prévoit que ne peuvent pas bénéficier du plan :

- les salariés qui atteindront la condition d'ancienneté au cours de la durée de 3 ans du plan ;
- ceux quittant définitivement l'entreprise pendant cette même période de 3 ans.

### C. Mise en place par accord

Le PPVE est mis en place par accord, établi sur rapport spécial du **commissaire aux comptes** de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

L'accord peut prendre une des formes suivantes :

- convention ou accord collectif de travail ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié par le personnel à la majorité des 2/3.

### D. Contenu minimal de l'accord de PPVE

L'accord instituant le plan de partage devra définir **a minima** :

- le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise au bout des 3 ans ;
- la formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées, à savoir celles dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;

- la date d'appréciation de la valeur de l'entreprise qui constitue le point de départ de la durée de 3 ans du plan ;
- la date (3 ans plus tard) d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation de sa valeur ;
- les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;
- la ou les dates de versement de la prime.

L'accord pourra aussi prévoir la reconduction du plan, auquel cas il précisera les éléments précités pour la mise en œuvre de cette reconduction.

### E. Dépôt de l'accord pour bénéficiaire des exonérations et les sécuriser

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscale, les employeurs devront déposer l'accord de PPVE auprès de l'administration, dans des conditions fixées par décret.

Les exonérations sociales seront réputées acquises en l'absence d'observation des URSSAF, dans un délai qui sera défini par décret.

### F. Calcul de la prime

Le PPVE vise à permettre aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise si la valeur de l'entreprise augmente au cours des 3 années suivant la date fixée dans l'accord de PPVE.

En cas de taux nul ou négatif, il n'y a donc aucune prime pour les salariés.

Le montant de la prime sera calculé en appliquant le taux de variation de l'entreprise (s'il est positif) au montant de référence fixé pour chaque salarié en application de l'accord de PPVE.

Ce montant de référence pourra être **modulé** selon les salariés en fonction :

- de la rémunération ;
- du niveau de classification ;
- de la durée de travail prévue au contrat de travail en cas de temps partiel.

Le **taux de variation de la valeur de l'entreprise** correspondra au taux de variation constaté entre :

- la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord ;
- et sa valeur à l'expiration d'un délai de 3 ans débutant le lendemain de cette date ;

Le montant maximal pouvant être attribué à un même salarié au titre d'un même exercice s'élèverait à 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Formule de valorisation des entreprises	
<b>Entreprises non cotées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formule de valorisation de l'entreprise doit être déterminée par l'accord, étant entendu qu'elle doit être la même aux deux dates d'appréciation de la valeur de l'entreprise (début et fin de la période de 3 ans) (1).</li> <li>La formule peut le cas échéant s'appuyer sur des comparaisons avec d'autres entreprises du même secteur.</li> <li>• Si l'accord de PPVE ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise non cotée, ou si cette formule est impossible à appliquer, la valorisation de l'entreprise sera égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.</li> </ul>
<b>Sociétés cotées</b>	La valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates de début et de fin de la période de 3 ans.

(1) Cette formule doit permettre d'évaluer la valeur de l'entreprise en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives.

Les primes dues aux salariés au titre du plan de partage seront arrêtées dans les 7 mois qui suivent l'expiration du plan, à savoir le terme de la période de 3 ans.

Elles pourront être versées, en une ou plusieurs fois, au cours des 12 mois suivants.

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

## G. Régime social de faveur

Les primes versées au cours des exercices **2026, 2027 et 2028** dans les conditions prévues seront **exonérées de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle** (parts salariales et patronales), y inclus des contributions formation, de la taxe d'apprentissage et de la participation construction.

En revanche, **la CSG et la CRDS seront dues** (9,20 % + 0,50 %).

Il n'y aura pas de forfait social. En revanche, l'employeur sera redevable d'une **contribution patronale spécifique de 20 %**, à verser aux URSSAF au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Si le salarié décide de placer tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO, y inclus sous forme de plan interentreprises), un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO, y inclus interentreprises) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERE-OB), il bénéficiera d'une exonération d'impôt sur le revenu **dans la limite de 5 % des 3/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale** par an et par bénéficiaire.

Pour bénéficier de l'exonération, le salarié devra procéder à l'**affectation des sommes dans un délai à fixer par décret** et respecter la durée d'indisponibilité, hors cas de déblocage anticipé associés au plan d'épargne concerné.

## III. De nouvelles obligations pour les entreprises réalisant un certain niveau de bénéfices

### A. Entreprises de moins de 50 salariés

Pour développer le partage de la valeur dans ces entreprises, une expérimentation est lancée pour **obliger les entreprises de 11 à moins de 50 salariés à se doter d'un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.**

Cette expérimentation sera menée sur une période de 5 ans à compter de la promulgation de la loi.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera aux exercices **ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**. Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal s'appréciera sur la base des trois exercices précédents.

Pour remplir leur obligation, les entreprises disposeront de quatre possibilités :

- soit se doter d'un **régime de participation ou d'intéressement** selon les modalités prévues par le code du travail : application d'un dispositif de participation ou d'intéressement conclu au niveau de la branche, mise en place volontaire de la participation, mise en place d'un dispositif d'intéressement;
- soit mettre en place le **dispositif expérimental de participation dérogatoire** prévu par la loi ;
- soit **abonder un plan d'épargne**, mis en place au niveau de l'entreprise ou interentreprises (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I) ;
- soit **verser une prime de partage de la valeur**.

L'entreprise est réputée satisfaisante à l'obligation lorsqu'elle applique un des dispositifs de partage de la valeur énumérés ci-avant au titre de l'exercice considéré.

## B. Entreprises de 50 salariés et plus

Cette obligation vise les entreprises tenues de mettre en place la participation et disposant d'au moins un délégué syndical). Lorsqu'elles ouvriront une négociation pour mettre en œuvre un dispositif de participation ou d'intéressement, les discussions devront également porter sur :

- la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice ;
- et les modalités de partage de la valeur qui en découlent pour les salariés.

Pour encadrer la négociation visant à définir ce qu'est une « augmentation exceptionnelle » du bénéfice, la loi précise que celle-ci prendra en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise ;
- le secteur d'activité ;
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ;
- la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation, dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites d'actions aux salariés.

La négociation devant aussi porter sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel pour les salariés, la loi précise que le partage de la valeur pourra se traduire soit par le versement d'une somme, soit par l'ouverture de nouvelles négociations.

Le tableau ci-après récapitule les options possibles.

Contreparties possibles à un bénéfice exceptionnel
① Versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.
② Versement d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos (ce qui suppose que l'entreprise soit dotée d'un dispositif d'intéressement).
③ Ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de : -mettre en place un dispositif d'intéressement s'il n'en existe pas ; -verser un supplément d'intéressement ou de participation (étant rappelé que 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) ; -verser un abondement à un plan d'épargne salariale -ou verser une prime de partage de la valeur

Deux catégories d'employeurs échapperont à la nouvelle obligation de négociation sur le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel :

- les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- celles qui ont mis en place un régime de participation sur une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.

**Ce dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2023.**

**Les entreprises appliquant déjà un accord d'intéressement ou de participation à la date de promulgation de la loi (date de signature) devront engager une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et le partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024.**

## IV. Partage de la valeur : les aménagements apportés à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne

### A. Participation aux résultats

Les entreprises de moins 50 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'instituer un régime de participation. Mais elles peuvent mettre en place un tel régime de manière volontaire, au moyen d'un accord ou, en cas d'échec des négociations, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE).

Pour les inciter à recourir à la participation, ces entreprises auront temporairement la possibilité de se doter d'un régime moins favorable que le régime légal. Cette possibilité sera ouverte sur une **période de 5 ans** à compter de la promulgation de la loi.

Concrètement, les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire à la formule légale, dans un sens pouvant mener à un résultat moins favorable pour les salariés.

Pour cela, ces entreprises auront la faculté :

- soit d'appliquer un accord type de participation conclu au niveau de la branche ;
- soit de conclure leur propre accord selon les règles spécifiques à la participation.

Les entreprises de moins de 50 salariés **appliquant déjà un mécanisme de participation** à la date d'entrée en vigueur de la loi ne pourront opter pour le régime dérogatoire moins favorable qu'en concluant un nouvel accord de participation, toujours sans possibilité de passer par une décision unilatérale.

### B. Entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement franchissant les 50 salariés : suppression du report supplémentaire de 3 ans

Il existe un **moratoire spécifique aux entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement** lorsqu'elles franchissent le seuil de 50 salariés : ces entreprises ont 3 ans pour se doter d'un accord de participation.

Pour mettre fin à cette situation, la loi **supprime le délai supplémentaire de 3 ans dont bénéficient les entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement**. Ces entreprises ne bénéficieront donc d'aucun traitement de faveur : elles devront se doter d'un mécanisme de participation au bout de 5 ans, comme toute entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés.

### C. Intéressement : possibilité d'encadrer la répartition lorsqu'elle est réalisée en fonction du salaire

La loi **officialise désormais la position de l'administration en la matière** : l'accord d'intéressement « peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base au calcul de la part individuelle ».

### D. Avances sur l'intéressement ou la participation

La loi admet expressément la possibilité pour un accord de participation ou d'intéressement de prévoir le versement d'avances sur l'intéressement ou la participation.

Selon la nouvelle disposition, si l'accord en prévoit la possibilité, des avances pourront être versées au bénéficiaire de l'intéressement ou de la participation, après avoir recueilli son accord, selon une périodicité qui ne pourrait être inférieure au trimestre.

En cas de trop-perçu par le salarié, le remboursement se fera sous la forme d'une retenue sur salaire, selon les conditions prévues en cas d'avance sur salaire, donc par des retenues successives ne dépassant pas 10 % du montant des salaires exigibles.

Un décret doit encore déterminer les conditions d'information des bénéficiaires pour que cette mesure puisse entrer en vigueur.

#### **E. Simplification des modalités de modification des plans d'épargne inter-entreprises (PEI) pour l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation**

Pour modifier un PEI, un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERE-COI), il faut en principe que chaque entreprise approuve l'avenant selon les mêmes modalités que l'accord initial.

La loi institue une nouvelle procédure simplifiée, uniquement pour les modifications qui visent à ajouter de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies (notamment l'ajout de nouveaux supports de placement, précise l'étude d'impact). Dans ce cas, la modification peut être mise en œuvre sur simple information des entreprises parties prenantes. Dans cette procédure particulière, il n'y a donc pas de possibilité d'opposition.