

Partage de la valeur au sein de l'entreprise : des évolutions en perspective

Avril 2023

Authors: [Alexandre Jaurett](#), [Cécilia Grosjean](#)

Le 10 février 2023, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur, qui a depuis été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives.

Cet accord, qui entrera en vigueur à compter de son extension par le Ministère du Travail introduit, de nouvelles obligations pour les entreprises. Il formule également un certain nombre de propositions, qui ont vocation à être retranscrites de manière « *fidèle et totale* » dans le projet de loi sur le plein emploi, comme a pu l'indiquer le Premier Ministre, Madame Elisabeth Borne.

L'objectif est clair : généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés, en particulier ceux des petites entreprises qui ne bénéficient aujourd'hui pas d'un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

L'obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur

A ce jour, seules les entreprises d'au-moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise. L'accord prévoit la mise en place, à titre expérimental pendant 5 ans, d'une obligation pour certaines entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER).

Sont concernées, les entreprises qui :

- sont constituées sous forme de société ;
- réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ; et
- ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur, à l'exception de la prime de partage de la valeur.

L'entrée en vigueur de cette obligation est prévue au 1^{er} janvier 2025.

Afin de faciliter la mise en place d'un régime de participation, les partenaires sociaux invitent le législateur à modifier le cadre légal de la participation en permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de conclure des accords collectifs prévoyant une formule de calcul dérogatoire pouvant donner un résultat inférieur à celui de la formule de calcul dite « *légale* ».

L'obligation pour les entreprises d'au-moins 50 salariés de tenir compte de leurs résultats exceptionnels

Dans les entreprises d'au-moins 50 salariés soumise à l'obligation de mettre en place un régime de participation et pourvues d'au-moins un délégué syndical, les accords de participation et d'intéressement devront comporter une clause visant à prendre en compte la réalisation de résultats exceptionnels réalisés en France. Pour les entreprises déjà couvertes par un accord, une négociation devra s'ouvrir d'ici le 30 juin 2024 afin d'insérer une telle clause.

Deux modalités de prise en compte des résultats exceptionnels sont possibles :

- le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités (calcul, temporalité, bénéficiaires, etc.) seront définies dans l'accord ; ou
- l'ouverture d'une négociation sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (notamment le versement d'une prime de partage de la valeur).

Ne sont pas visées par cette obligation les entreprises ayant mis en place un régime de participation dont la formule de calcul est plus favorable que la formule dite « *légale* ».

Des propositions visant à développer la participation et l'intéressement

Modification des règles de franchissement de seuils

Pour une mise en place plus rapide de la participation lorsqu'une entreprise franchit le seuil de 50 salariés, l'accord propose au législateur de supprimer la règle qui permet aux entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement de bénéficier d'un report de 3 ans.

Simplification du forfait social

L'accord suggère de simplifier les règles relatives au forfait social, qui constituent un frein à l'attractivité des dispositifs d'épargne salariale en raison du niveau et de la coexistence de plusieurs taux.

Possibilité de prévoir des avances de participation

L'accord invite également le législateur à prévoir la possibilité pour l'entreprise de verser des avances de participation, comme cela est actuellement possible pour l'intéressement.

Prise en compte de critère de RSE dans les accords d'intéressement

Les partenaires sociaux demandent à ce que l'article L. 3314-2 du code du travail soit modifié afin de prévoir que la formule de calcul de l'intéressement puisse intégrer un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux et d'imposer aux organismes de contrôle de publier chaque année un guide de leurs modalités de contrôle des accords d'intéressement (comportant notamment les éléments permettant d'apprécier le caractère aléatoire des critères de RSE).

Un assouplissement du régime de la prime de partage de la valeur

Les partenaires sociaux invitent le législateur à modifier le cadre légal et réglementaire de la prime de partage de la valeur en :

- permettant de la placer dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite lorsqu'il(s) existe(nt) ;
- permettant l'octroi d'au-plus deux primes de partage de la valeur chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus (soit 3.000 euros ou 6.000 euros selon les cas, en une à 4 fois, avec un maximum d'un versement par trimestre) ;

- maintenant, à compter du 1^{er} janvier 2024, le régime fiscal et social de faveur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Des évolutions souhaitées en matière de plans d'épargne salariale et d'actionnariat salarié

En matière de plans d'épargne salariale, l'accord souhaite que le législateur intervienne pour :

- préciser que les actions détenues dans un plan d'épargne groupe sont dans la limite de 10% traitées de la même façon que celles détenues dans un plan d'épargne d'entreprise pour le calcul du seuil de détention permettant de bénéficier de l'intégration fiscale ;
- simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises en offrant la possibilité de procéder par voie d'avenant entre les entreprises fondatrices et par la communication d'une simple information aux entreprises adhérentes ;
- mettre en place un nouvel abondement unilatéral de l'employeur au plan d'épargne d'entreprise et au plan d'épargne retraite déplafonné à hauteur de la prime de partage de la valeur ;
- autoriser le déblocage anticipé des plans d'épargne d'entreprise dans les trois cas supplémentaires suivant : (i) dépenses liées à la rénovation énergétique, (ii) dépenses engagées en tant que proche aidant et (iii) acquisition d'un véhicule « propre ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent qu'aujourd'hui l'actionnariat salarié n'est pas adapté aux petites et moyennes entreprises, ni aux entreprises de taille intermédiaire non cotées. Or, il s'agit d'un important vecteur de fidélisation des salariés.

Par conséquent, les partenaires sociaux formulent plusieurs propositions parmi lesquelles :

- l'augmentation du plafond global d'attribution d'actions gratuites ;
- la neutralité fiscale de l'apport d'actions à une société de salariés actionnaires ;
- la création d'un nouveau dispositif, le « *plan de partage de la valorisation de l'entreprise* » qui serait mis en place par accord collectif. Ce plan bénéficierait à l'ensemble des salariés ayant au-moins un an d'ancienneté qui se verraient attribuer un montant indicatif. A l'issue d'une durée de trois ans, chaque salarié percevrait le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif.

White & Case LLP
19 Place Vendôme
75001 Paris France
T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.

© 2023 White & Case LLP