

ODICEO VOUS INFORME

Les mesures de la loi de Partage de la Valeur

Les partenaires sociaux avaient signé un accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février 2023 relatif aux dispositifs de partage de la valeur. **La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023** transpose cet ANI, modifie sur de nombreux points les dispositifs de partage de la valeur existants et instaure de nouvelles règles. Cette loi est applicable **à compter du 1^{er} décembre 2023**.

Evolution de la prime de partage de la valeur

Possibilité de verser 2 primes par année civile

A compter du 1^{er} décembre 2023, l'employeur pourra désormais verser à ses salariés chaque année civile **deux primes** de partage de la valeur (PPV) aux **modalités d'attribution différentes** (bénéficiaires différents, modulation différente, montant différent), sous réserve de respecter des plafonds d'exonération visés ci-dessous.

Un régime social et fiscal adapté selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient du maintien des plafonds actuels d'exonération jusqu'au 31 décembre 2026. Les plafonds d'exonération de cotisations sociales sont donc les suivants :

Plafond global d'exonération	<ul style="list-style-type: none"> - 3000€ - 6000€ pour les associations et fondations d'utilité publiques et les employeurs qui ont à la date du versement de la prime conclu au titre du même exercice : un accord d'intéressement (si E d'au moins 50 salariés) ou un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire (si E de moins de 50 salariés). 		
	Entreprises de moins de 50 salariés (entre le 01.01.2024 et le 31.12.2026)		Entreprises de plus de 50 salariés au 01.01.2024
	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération > à 3 Smic annuel	Tous les salariés
Cotisations sociales (salariales et patronales), contribution formation, taxe d'apprentissage, participation construction	Exonération		
CSG/CRDS	Exonération	Dues	Dues
Forfait social	Exonération		Exonération (<i>sauf pour les entreprises de 250 salariés</i>)
Impôt sur le revenu	Exonération	Dû (<i>sauf affectation à un plan d'épargne</i>) *	Dû (<i>sauf affectation à un plan d'épargne</i>)

*Voir le dernier point de la présente note.

✳ Développement des outils de partage de la valeur dans certaines entreprises

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés

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

**Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.*

Concrètement, les négociations doivent porter sur **l'insertion d'une clause spécifique** dont l'objet est :

- De **définir** ce qu'il convient d'entendre par "**augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal de l'entreprise**" (*cette définition tient compte du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, des événements exceptionnels...*)
- De **fixer les modalités de partage de la valeur en découlant** :
 - **Mise en place** d'un dispositif d'intéressement ou de participation
 - Versement d'un **supplément** de participation ou d'intéressement
 - Octroi d'un **abondement patronal** à un plan d'épargne salarial ou plan d'épargne retraite
 - Distribution d'une **prime de partage de la valeur** (PPV).

Calendrier des négociations	
En l'absence d'un dispositif d'intéressement ou de participation	Négociation sur le partage de la valeur <u>au moment de la négociation sur la mise en place de la participation obligatoire</u>
Présence d'un dispositif d'intéressement ou de participation au 29 novembre 2023	Négociation <u>avant le 30 juin 2024*</u>

**Sauf, si le dispositif d'intéressement ou de participation comporte déjà une clause spécifique prenant en compte l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal OU si la formule de calcul de la participation est plus favorable aux salariés que la formule légale.*

Pour certaines entreprises de moins de 50 salariés

A compter du 29 novembre 2023, les **entreprises de moins de 50 salariés comptant au moins 11 salariés** qui ont réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins **1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs**, devront se doter **un outil de partage de la valeur** (dispositif de participation, intéressement, l'abondement au plan d'épargne ou versement d'une prime de partage de la valeur).

Cette obligation incombe uniquement aux entreprises qui ne sont pas déjà couvertes par un tel dispositif au moment de la réalisation de la condition relative au bénéfice net fiscal.

Le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné par la loi.

Pour certaines entreprises de l'économie sociale et solidaire

A titre expérimental durant 5 ans, les **entreprises de l'économie sociale et solidaire** (*associations et fondations, mutuelles, coopératives*) **d'au moins 11 salariés**, qui n'ont pas de bénéfice net fiscal, mais un **résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant trois exercices consécutifs** ont une **obligation de partage de la valeur**.

Sous réserve d'un accord de branche étendu l'autorisant, ces entreprises devront, à compter du 1^{er} janvier 2025, **mettre en place un outil de partage de la valeur** (dispositif de participation, intéressement, l'abondement au plan d'épargne ou versement d'une prime de partage de la valeur).

Le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné par la loi.

✿ Evolution du régime de participation

Possibilité de prévoir une formule de calcul dérogatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés

A compter du 29 novembre 2023 et à titre expérimental pour 5 ans, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en œuvre un régime de participation en négociant, par accord de branche ou d'entreprises, **des formules dérogatoires à la formule légale** de participation, **dans un sens moins favorable aux salariés.**

Pour rappel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place de la participation n'est pas obligatoire.

Législation du principe de non-substitution de la participation

A l'instar de celui s'appliquant à l'intéressement, **le principe de non-substitution de la participation au salaire** est désormais consacré par le code du travail.

Cependant, si un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement d'un élément de rémunération et la participation, cette dernière **ne pourra être requalifiée en salaire** par les services fiscaux et les organismes de recouvrement des cotisations sociales. A l'inverse si la substitution a lieu moins de 12 mois suivant la suppression ou la réduction de l'élément de rémunération, la participation peut être requalifiée d'office en salaire.

Suppression du report de trois ans de l'obligation de mise en place de la participation si l'entreprise applique déjà un accord d'intéressement

Jusqu'à présent, pour de telles entreprises dotées d'un accord d'intéressement, la participation ne devenait obligatoire qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation

A compter du 1^{er} décembre 2023, les entreprises **assujetties à l'obligation de mettre en place de la participation** (dépassement du seuil de 50 salariés durant 5 années consécutives) doivent **mettre en place immédiatement un accord de participation**, même si elles sont déjà dotées d'un accord d'intéressement.

Les entreprises qui à la date du 1^{er} décembre 2023 bénéficiaient de ce report en conserve le bénéfice.

Extension de la possibilité d'avances au dispositif de participation

A compter du 1^{er} décembre 2023, les salariés peuvent **bénéficier d'avances sur participation** si l'accord de participation le prévoit. L'éventuel trop-perçu est récupéré par retenue sur salaire.

✿ Evolution du régime de l'intéressement

Législation des avances sur intéressement

A compter du 1^{er} décembre 2023, les salariés peuvent **bénéficier d'avances sur intéressement** si l'accord d'intéressement le prévoit. L'éventuel trop-perçu est récupéré par retenue sur salaire.

Mise en place de plancher et/ou d'un plafond de la prime individuelle d'intéressement

Désormais, les accords d'intéressement peuvent **prévoir un plancher et/ou un plafond de la prime individuelle d'intéressement**. Il est donc notamment possible de prévoir une autre répartition de l'intéressement qu'une répartition strictement proportionnelle aux salaires.

✳ Les mesures sur les plans d'épargne salariale et l'épargne retraite

Une nouvelle source d'alimentation : la PPV

A compter du 1er décembre 2023, le salarié bénéficiaire d'une PPV peut choisir d'**affecter** tout ou partie de cette prime dans un **plan d'épargne salariale** (PEE, PEI) ou dans un **plan d'épargne retraite** (PERI, PEREC).

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.

Affecter cette prime à de tels plans d'épargne **permet pour le bénéficiaire de la défiscaliser**. Si l'employeur ou les partenaires sociaux le souhaitent, la prime affectée à un plan d'épargne **peut être abondée** par l'employeur dans les conditions de droit commun.

Obligation de proposer un fond socialement responsable dans les PEE et les PER

A compter du 1er juillet 2024, **tout règlement de PEE ou PER devra proposer au moins un fonds socialement responsable** (fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition écologique ou de l'investissement socialement responsable).

De nouveaux cas de déblocage anticipé ?

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 ont demandé à l'exécutif d'ouvrir **trois nouveaux cas de déblocage anticipé** des PEE :

- Pour les **dépenses liées à la rénovation énergétique de la résidence principale** ;
- Pour **les dépenses engagées en tant que proche aidant** sous réserve de justificatifs (*ex. : copie du livret de famille établissant le lien parental, ouverture d'une tutelle du proche, reconnaissance de l'invalidité du proche, prise en charge d'un dépendant dans l'avis d'imposition, présentation d'une facture pour le recours à un tiers*) ;
- Pour **l'acquisition d'un véhicule « propre », neuf ou d'occasion**.

La loi du 29 novembre 2023 transposant cet ANI **ne contient pourtant aucune disposition** en ce sens. Un décret à paraître est donc requis pour autoriser le recours à ces trois cas de déblocage anticipé.

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.