

**PARTAGE DE LA
VALEUR AU SEIN DE
L'ENTREPRISE :
FAISONS LE POINT !**

Solutions
EMPLOYEUR



FIDACO
AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL

PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE : FAISONS LE POINT !

Associer les salariés aux fruits de la croissance des entreprises, tel est but de la loi relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise qui transpose un accord national interprofessionnel signé, le 10 février 2023, entre les partenaires sociaux.

On vous explique tout !

Développer le partage de la valeur dans les PME ⁽³⁾

Quelles sont les dispositions à retenir ? ⁽⁴⁾

Négocier sur les bénéfices exceptionnels ⁽⁷⁾

La possibilité de verser la prime Macron deux fois par an ⁽⁸⁾

Extension des possibilités de déblocage de l'épargne salariale ⁽⁹⁾

DÉVELOPPER LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PME

L'intérêt de la loi relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise est simple : il vise à étendre le partage de la valeur dans les moyennes entreprises.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : selon les statistiques, 39 % des salariés – soit 4,9 millions de personnes – ont accès à la participation mais la proportion s'avère nettement plus élevée dans les grandes entreprises. Égale à 39 % dans celles employant entre 50 et 99 salariés, elle atteint en effet 70 % dans celles employant 1 000 salariés ou plus.

Toutefois, les premières versent des primes d'un montant moyen plus élevé que les secondes, selon les données fournies par la DARES.

N'oublions pas également que la participation n'est obligatoire que dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés.

Pratiquement, ce texte prévoit un recueil à la Prévert de mesures dont la finalité est de doper le pouvoir d'achat des salariés. Nous allons à présent en examiner les dispositions essentielles...

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS À RETENIR ?

Le texte propose 2 dispositions à titre expérimental pour 5 ans :

- **Les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation pouvant être moins favorable que la formule légale.** D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens. Actuellement, les accords de participation dérogatoires doivent garantir des avantages au moins équivalents à la formule légale ;
- **À partir du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives).** Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur. **Les entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage et les entreprises individuelles ne seront pas concernées.**

Pour les moyennes entreprises, l'instrument le plus souple est l'intéressement : tous les salariés peuvent en bénéficier sous réserve, éventuellement, qu'ils disposent d'une ancienneté suffisante, laquelle ne peut excéder trois mois.

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS À RETENIR ?

Un accord qui subordonnerait le versement de primes à la présence effective et continue des salariés dans l'entreprise ou qui exclurait une catégorie particulière d'entre eux, ceux qui ont été licenciés pour faute grave ou lourde, ceux qui sont en apprentissage ou ceux qui sont détachés à l'étranger, ne serait pas conforme au droit.

Peuvent également bénéficier de l'intéressement, dans les sociétés comptant 1 salarié au moins et 249 salariés au plus, les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ou encore le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Qui plus est, pour les salariés, les sommes attribuées au titre du dispositif sont **exonérées d'IR dès lors qu'elles sont affectées à un PEE** – et par conséquent bloquées pour une durée déterminée par la loi – dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du Pass. En revanche, elles sont soumises à CSG et à la CRDS.

Ces mêmes sommes sont **déductibles, pour les entreprises, de l'assiette de l'IS ou de l'IR**. Elles ne sont pas soumises au forfait social dans les entreprises qui comptent moins de 250 salariés. Dans les autres, elles y sont soumises au taux de 20 % ou à un taux réduit, fixé à 16 %, si elles sont affectées à certains produits d'épargne.

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS À RETENIR ?

NB : les sommes susmentionnées, qui n'ont pas le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles, **sont exclues des assiettes des cotisations de sécurité sociale.**

Le texte fixe deux dispositions nouvelles :

- Le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation pourra être prévu par l'accord le mettant en place.
- Il prévoit la possibilité de fixer un salaire plancher et un salaire plafond en cas de répartition de l'intéressement en fonction du salaire.

NÉGOCIER SUR LES BÉNÉFICES EXCEPTIONNELS

Le texte prévoit également l'obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels.

Seront concernées les entreprises de 50 salariés et plus disposant d'un ou plusieurs délégués syndicaux, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif de participation ou d'intéressement.

Pratiquement, la prise en compte des bénéfices pourra conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 pour définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés.

LA POSSIBILITÉ DE VERSER LA PRIME MACRON DEUX FOIS PAR AN

Cette prime de partage de la valeur (ex «prime Macron») pourra désormais être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et être placée sur un plan d'épargne salariale.

Jusqu'à présent, le versement de la prime pouvait être échelonné au cours de l'année civile dans une limite d'une fois par trimestre afin de garantir la non-substitution avec tout autre élément de rémunération.

Rappelons toutefois un élément qui ne change guère : **dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.**

Relevons que cette prime de partage de la valeur a la cote dans les entreprises. D'après les études faites, ce sont plus de 8 milliards d'euros qui ont été distribués au travers de la Pepa de 2018 à mars 2022 et déjà 4,4 milliards d'euros au travers de la PPV au cours de l'année 2022 lesquels ont bénéficié à 5,5 millions de salariés.

EXTENSION DES POSSIBILITÉS DE DÉBLOCAGE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

A coté des modes classiques de déblocage de l'épargne salariale (mariage, conclusion d'un Pacs, divorce ou dissolution d'un Pacs, violence conjugale, rupture du contrat de travail (licenciement, démission), cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, acquisition d'une résidence principale), **le nouveau texte en ajoute de nouveaux :**

- Pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principale ;
- Pour faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant sous réserve de fournir les justificatifs ;
- Pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
& encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes
restent à votre écoute.**



FIDACO

AUDIT
EXPERTISE
CONSEIL

