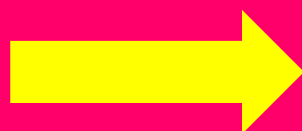




GUIDE PRATIQUE JURIDIQUE ET SOCIAL



POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

*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*

Réalisé en collaboration technique : avec le Cabinet d'Avocats Riera
cabinet.riera@avocatem.com



Février 2024

La loi transposant l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein des entreprises incarne un tournant pour la reconnaissance de la contribution collective à la création de richesse, et ce en affirmant la nécessité d'une distribution équitable de la valeur générée par les entreprises.

En réaffirmant le rôle central du dialogue social auquel la CFE CGC agro est attachée, cette mesure législative met en place des processus simplifiés pour le partage des bénéfices, et l'encouragement à conclure des accords d'épargne salariale, encore trop souvent absent de nombre d'entreprises.

Fidèle à ses engagements, la CFE-CGC-AGRO sera vigilante à ce que ces dispositifs d'amélioration des mécanismes de partage de la valeur s'accompagnent d'une volonté commune d'améliorer les rémunérations, garantissant que ces contributions ne viennent pas en remplacement des éléments salariaux existants.

Ce guide juridique est destiné à tous ceux qui sont appelés à négocier la transposition de cette loi, en fournissant les clés pour mettre concrètement en œuvre ces dispositions dans chaque branche et chaque entreprise, et rappeler aux employeurs qu'ils devront être au rendez-vous de leurs engagements.

A travers ce guide, gageons que nous équipons nos négociateurs des outils nécessaires à la compréhension de ces concepts et à vous renforcer dans votre capacité à représenter les valeurs de la CFE-CGC dans vos engagements professionnels et syndicaux.

Fidèlement votre,

Thierry FARAUT
Président de la CFE-CGC-AGRO





0 La notion de valeur ajoutée

Page 6

1 Nouveaux dispositifs de partage de la valeur

Page 9

**Partage de la valeur en cas d'augmentation
exceptionnelle du bénéfice**

Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Généralisation des dispositifs de partage de la valeur

2 Réforme de la prime de partage de la valeur

Page 13

3 Mesures d'adaptation en matière de participation et d'intéressement

Page 15

La participation

L'intéressement

**La réforme de la participation et de
l'intéressement**

4 Mesures d'adaptation des plans d'épargne sala- riale et d'épargne retraite

Page 18

5 Mesures pour favoriser les attributions gratuites d'actions (AGA)

Page 19

6 L'abondement

Page 20

S
O
M
M
A
I
R
E



Chiffre d'affaires	Le CA représente la somme des ventes de produits ou services sur un exercice comptable. Il permet de juger la performance de l'entreprise
Valeur ajoutée	Correspond à la richesse produite lors du processus de production, la valeur ajoutée traduit le supplément de valeur donné par l'entreprise par son activité (<i>le travail</i>) aux biens et aux services en provenance des tiers ($VA = \text{Valeur de la production} - \text{coûts intermédiaires}$)
Partage de la valeur	Le partage de la valeur en entreprise désigne tous les dispositifs permettant d'associer les salariés à la performance et au capital de leur entreprise : intéressement, participation, actionnariat salarié, prime de partage de la valeur
Prime de partage de la valeur	La prime de partage de la valeur (<i>PPV</i>) permet aux employeurs d'entreprises de toute taille de verser, chaque année, à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de charges sociales et fiscales, sous conditions
Excédent brut d'exploitation	L'EBE est un indicateur financier fondamental permettant de déterminer la ressource qu'une entreprise tire régulièrement de son cycle d'exploitation L'EBE est une ressource permettant à l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> • de maintenir son outil de production et de le développer ; • de rémunérer les capitaux engagés (<i>capitaux propres et capitaux empruntés</i>)
Bénéfice	Le bénéfice est un résultat comptable positif dégagé par une entreprise sur un exercice de 12 mois. Lorsque la différence entre les produits et les charges d'une société est positive, son résultat net affiche un bénéfice. Quand cette différence est négative, on parle de déficit ou de perte
Intéressement	Dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent le mettre en place par voie d'accord avec les salariés
Participation	Mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne. Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans
Abondement	Versement effectué par l'employeur pour compléter les versements des salariés sur un plan d'épargne salariale ou retraite, que ce soit : un Plan d'épargne entreprise (<i>PEE</i>), ou un PER Collectif (<i>PERCOL</i>)
Primes	Compléments de salaire versés par l'employeur aux salariés à l'occasion du travail ou en contrepartie du travail fourni attribués en fonction de critères déterminés au préalable. Elles sont envisagées par le contrat de travail, ou une convention ou un accord collectif, qui prévoit le versement, alors obligatoire de même si les primes résultent d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur
Actionnariat salarié	Permet à une entreprise d'associer ses salariés à son capital. Il est mobilisable dans les sociétés par actions, qu'elles soient cotées ou non et tous les salariés d'une entreprise peuvent en bénéficier



L

E

X

I

Q

U

E



**Le contenu de la loi
n° 2023-1107 du
29 novembre 2023**



1	Nouveaux dispositifs de partage de la valeur	Un mécanisme de partage en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice dans les grandes entreprises	Page 9
		Un plan de partage de la valorisation de l'entreprise	Page 11
		Une participation volontaire moins favorable que la formule légale dans les petites entreprises	Page 12
		Un dispositif expérimental de partage de la valeur dans les petites entreprises	Page 12
2	Réforme de la prime de partage de la valeur	Deux PPV par année civile	Page 13
		L'exonération de CSG-CRDS et d'IR prolongée pour 3 ans dans les petites entreprises	Page 14
		Affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite	Page 14
3	Mesures d'adaptation en matière de participation et d'intéressement	Des avances sur intéressement et participation	Page 17
		L'accord d'intéressement peut favoriser les bas salaires	Page 17
		La participation est soumise au principe de non-substitution	Page 17
		Fin du report de 3 ans de la participation en présence d'un accord d'intéressement	Page 17
		L'obligation de recalcul de la participation après rectification est légalisée	Page 17
		Un possible durcissement de la condition d'ancienneté pour les intérimaires	Page 17
4	Mesures d'adaptation des plans d'épargne salariale et d'épargne retraite		Page 18
5	Mesures pour favoriser les attributions gratuites d'actions (AGA)		Page 19



Valeur générée par l'entreprise, ou valeur ajoutée

Valeur de la production de l'entreprise

Valeur
ajoutée

Valeur des
consommations
intermédiaires

Excédent brut
d'exploitation (*EBE*)

Impôts sur
la
production

Salaires et
cotisations
sociales

Passage d'une approche comptable ...

... à une conception plus proche de la réalité économique

Bénéfice

Intérêts

Amortissements

Prêteurs

Entreprise

État

Salariés

Fournisseurs

Impôts
sur le
bénéfice

État

Dividendes
versés

Actionnaires

Bénéfice
mis en
réserve

Entreprise



Les consommations intermédiaires

Intègrent les coûts liés à l'exploitation de l'entreprise (achats de matières premières et/ou marchandises ; frais de déplacements ; coûts d'entretien ; frais de publicité ; charges locatives ; rémunérations d'intermédiaires ; etc.), ainsi que d'autres produits et charges (dotations nettes aux provisions, gains/pertes de change ; etc.).



Impôt sur la production

Prélèvement obligatoire dû à l'occasion de la production : la TVA, les droits de mutation, la contribution économique territoriale, la taxe foncière ou encore la taxe sur les salaires



La valeur ajoutée est un **solde intermédiaire de gestion** qui permet de mesurer la richesse créée par l'entreprise

Il s'agit donc de la valeur de sa production de biens ou services diminuée de la valeur de tous ses achats extérieurs, car ces derniers constituent non pas une richesse créée par l'entreprise mais par ses **fournisseurs**

Fournisseurs

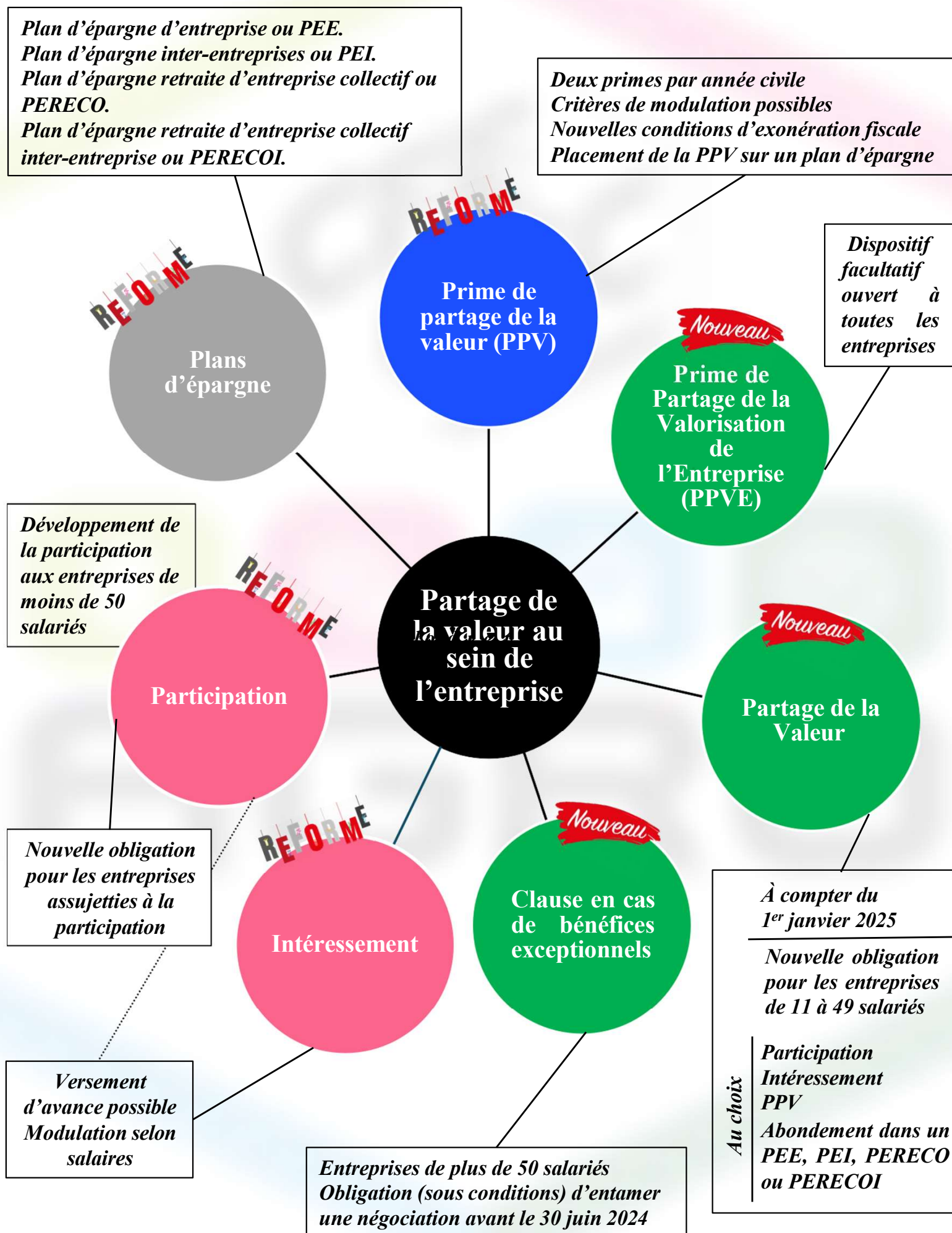
- Achats de matières,
- Loyers,
- Déplacements
- Maintenance
- Fournitures ...
- Assurances
- Entretien,
- ...

La valeur d'une entreprise, c'est sa capacité à générer des profits actuels et futurs, laquelle dépend de :

- Ses équipements matériels
- Ses investissements immatériels en termes d'innovation, d'image de marque...
- Son réseau relationnel : clients, réseaux d'affaires avec ses partenaires commerciaux, fournisseurs
- Son organisation et la qualité des processus
- ... et de l'engagement et des compétences de ses salariés

Procédures de mise en œuvre des différents dispositifs de partage

Dispositif	Mise en œuvre	Entreprises concernées	Procédure de conclusion des accords
PPV	Facultative	Toutes les entreprises	- soit DUE après info/consult du CSE - ou Article L 3312-5
PPVE	Facultative	Toutes les entreprises	Commissaire aux comptes + Article 10.X de la loi
Partage de la valeur	Obligatoire	Entreprises de 11 à 49 salariés	Article L 3322-6
Bénéfices exceptionnels	Négociation obligatoire	Entreprises de plus de 50 salariés	DS + Article L 3346-1.-I
Intéressement	Facultative	Toutes les entreprises	Article L 3312-5
Participation	Obligatoire	Effectifs plus de 50 salariés durant 5 années civiles consécutives	Article L 3322-6
AGA	Facultative	Toutes les entreprises	Décision d'AGA : assemblée générale extra
Abondement	Facultative	Toutes les entreprises	DUE



1.1 Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice

L'article L 3346-1 instaure une **obligation pour l'employeur d'engager une négociation** avec les organisations syndicales représentatives en vue de la mise en place d'un dispositif visant à tirer les conséquences d'une **augmentation exceptionnelle du bénéfice** en termes de partage de la valeur avec les salariés.

Ainsi, la négociation a pour objet l'insertion au sein d'un accord de participation ou d'intéressement d'une stipulation prenant en compte l'hypothèse d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice.

L'obligation à la charge de l'employeur est une **simple obligation de négocier** et non une obligation de parvenir à un accord.

Entreprises concernées	Entreprises qui sont légalement tenues de mettre en place un dispositif de participation (c'est-à-dire qui emploient plus de 50 salariés depuis 5 exercices consécutifs) Entreprises qui disposent d'au moins un délégué syndical
L'objet de la négociation	Lorsque ces entreprises ouvrent une négociation pour mettre en œuvre la participation ou l'intéressement, cette négociation doit également porter sur : <ul style="list-style-type: none"> • La définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal • Les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés, lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient
Augmentation exceptionnelle du bénéfice	La loi précise que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte une liste de critères tels que (<i>liste non limitative</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • la taille de l'entreprise ; • le secteur d'activité ; • 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 des attributions aux salariés ; • les bénéfices réalisés lors des années précédentes ; • les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Après avoir défini ce qu'est une augmentation exceptionnelle du bénéfice, les partenaires sociaux devront s'accorder sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés découlant de l'existence d'une telle situation

Les partenaires sociaux ont le choix entre 2 modalités

Consiste à prévoir, à l'avance, dans l'accord le mode de partage de la valeur qui sera mis en œuvre en cas de constatation d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice

Consiste à prévoir l'ouverture d'une nouvelle négociation postérieurement à la constatation d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice pour en déterminer, à ce moment-là, les conséquences de cette situation en termes de partage de la valeur

Nature des engagements à prendre en termes de partage de la valeur



Concrètement, les modalités de partage de la valeur peuvent être mises en œuvre par :

1	l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet la mise en place d'un accord de participation
2	l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet le versement d'un supplément de participation
3	le versement direct d'un supplément de participation
4	l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet la mise en place d'un accord d'intéressement
5	l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet le versement d'un supplément d'intéressement s'il existe un accord d'intéressement
6	le versement direct d'un supplément d'intéressement
7	l'ouverture d'une nouvelle négociation relative à l'octroi d'un abondement patronal à un PEE/PEI, à un Perco/Perco-I, à un PEREC ou un PERE regroupé (<i>PEE : plan d'épargne entreprise. PEI : plan d'épargne interentreprises. Perco/Perco-I : plan d'épargne pour la retraite collectif. PEREC : plan d'épargne retraite d'entreprise collectif. PERE regroupé : plan d'épargne retraite entreprise</i>)
8	l'ouverture d'une nouvelle négociation sur la distribution d'une prime de partage de la valeur

Le partage de la valeur peut donc se traduire soit par le versement d'une somme (*supplément d'intéressement ou de participation*) soit par l'ouverture de négociations. Si la seconde option est préférée, il ne s'agit que d'une obligation de moyen

Le calendrier

Quant à l'ouverture des négociations sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal, 2 situations doivent être distinguées

Le dispositif impose la négociation d'un dispositif relatif à l'augmentation exceptionnelle du bénéfice lorsqu'une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation a ouvert une négociation en vue de la conclusion d'un accord de participation (*ou, éventuellement, d'un dispositif d'intéressement*)

L'obligation s'applique donc immédiatement pour les entreprises concernées dans lesquelles aucun accord n'est applicable

Les entreprises qui appliquent déjà un accord de participation ou un accord d'intéressement, au 29 novembre 2023, ont **jusqu'au 30 juin 2024** pour engager une négociation.

Cette négociation aura pour objet de compléter l'accord existant par un avenant relatif aux conséquences d'une éventuelle augmentation exceptionnelle du bénéfice en termes de partage de la valeur.



Plan de partage de la valorisation de l'entreprise : il s'agit d'un nouveau dispositif facultatif pour les entreprises leur permettant de verser aux salariés une prime, dans un cadre social et fiscal incitatif, lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur 3 ans

Article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023

Le **plan de partage de la valorisation de l'entreprise** permet aux salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté au cours des 3 années suivant la première date fixée par l'accord de mise en place du plan.

Pour chaque salarié, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise résulte de l'application au montant de référence du taux de variation de la valeur de l'entreprise, lorsque ce **taux est positif**.

Lorsque ce **taux est négatif ou nul**, le salarié ne bénéficie d'aucune prime de partage de la valorisation.

Le **montant des primes** distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant annuel du plafond de sécurité sociale.



Mise en place du plan

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est **mis en place par un 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

L'accord doit notamment définir	Le montant de référence
	Les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés
	La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise
	La ou les dates de versement de la prime qui peut être distribuée en plusieurs fois
Condition d'ancienneté	Pour bénéficier de la prime, tout salarié devra comptabiliser une ancienneté d'1 an dans l'entreprise, appréciée à la première date de la période de 3 ans fixée par l'accord de mise en place, en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises au cours des 12 mois qui précèdent cette date
Condition de présence	Tous les salariés de l'entreprise, peu important la nature de leur contrat de travail, qui répondent favorablement aux conditions d'ancienneté et de présence requises, sont bénéficiaires du dispositif
Versement	À l'expiration du délai de 3 ans de mise en œuvre du plan, l'entreprise dispose d'un délai global de 19 mois pour verser les primes aux. Concrètement, ce délai se subdivise en 2 périodes distinctes
	La première s'étend sur 7 mois , démarrant le lendemain de l'échéance du délai de 3 ans. Durant cette période, l'entreprise détermine les montants individuels de prime versés des salariés
	À l'issue de cette première période, l'entreprise aura 12 mois pour verser les primes aux salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés comptant au moins 11 salariés sont encouragées à mettre en place des dispositifs de partage de la valeur

Ainsi, à titre expérimental, ces entreprises, lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, devront à partir du 1^{er} janvier 2025 mettre en place un régime de participation, un plan d'épargne salariale ou verser la prime de partage de la valeur

2 dispositifs assez similaires sont instaurés à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi

Le 1^{er} concerne les entreprises qui ne remplissent pas la condition d'effectif rendant obligatoire la mise en place d'un dispositif de participation aux résultats

Le 2nd concerne les entreprises qui, en raison de leur forme sociale, ne déclare aucun bénéfice net fiscal et ne peuvent donc, par définition, pas mettre en place de participation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

mettre en place un régime de **participation**, dans les conditions prévues aux articles L 3322-9 (*adhésion à un régime prévu par accord de branche agréé*) ou L 3323-6 (*participation volontaire*) ou à l'article 2 de la loi (*régime participation dérogatoire réservé aux petites entreprises dont la formule peut être moins favorable que la formule légale*)

Lorsque 3 exercices consécutifs auront été bénéficiaires et qu'aucun dispositif n'est en cours d'application au cours du 4^{ème} exercice, l'employeur devra prendre l'une des mesures suivantes

mettre en place un régime d'**intéressement** dans les conditions prévues aux articles L 3312-5 (*accord*) ou L 3312-8 (*décision unilatérale*), abonder un plan d'épargne salariale (*PEE, PEI, PERCO d'entreprise ou interentreprise*)

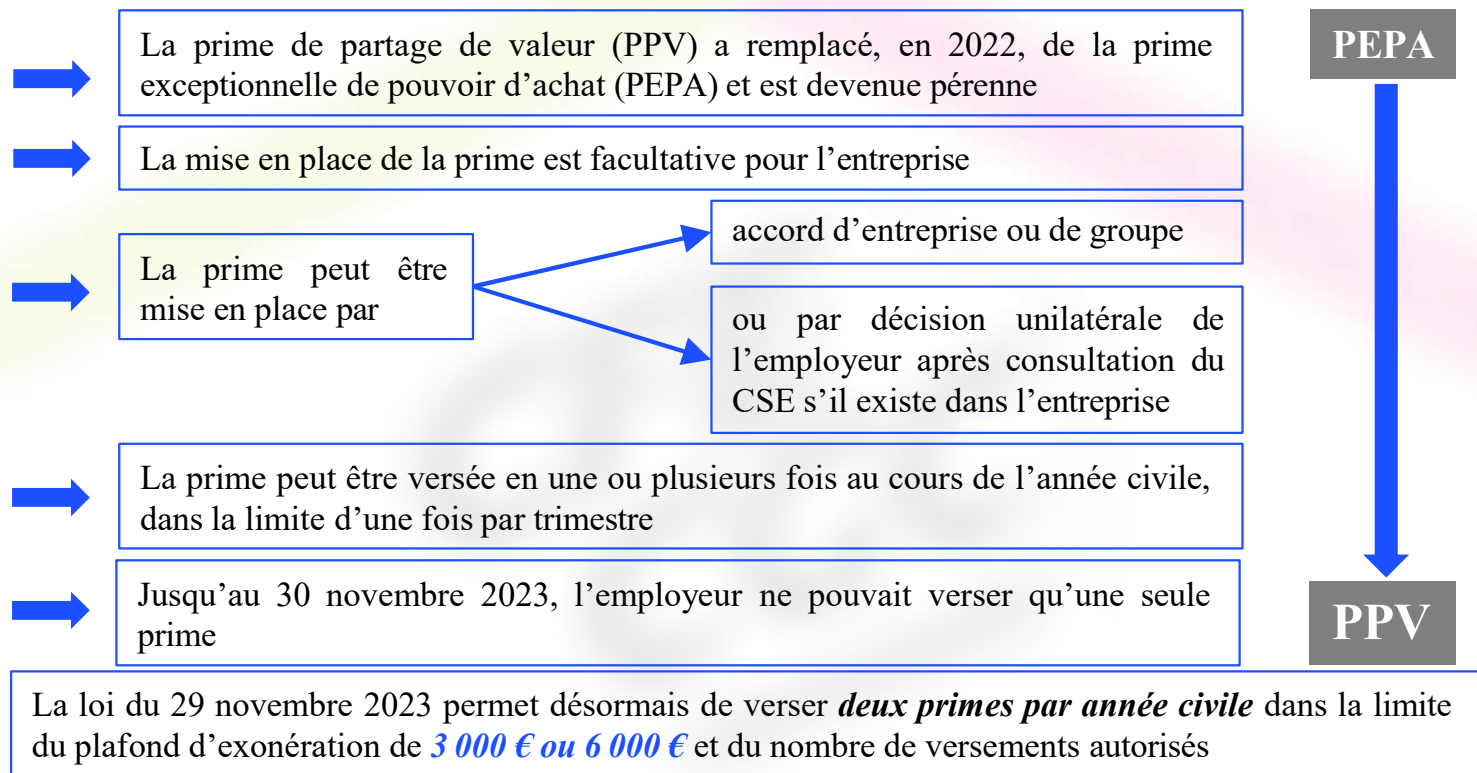
verser la prime de **partage de la valeur** prévue par l'article 1^{er} de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022

L'obligation de mettre en place un mécanisme de partage de la valeur va s'appliquer à compter du premier exercice clôt postérieurement au **31 décembre 2024**

Dans les entreprises sans bénéfice net fiscal

La loi prévoit un nouveau dispositif de partage de la valeur applicable dans certaines entités du secteur de l'économie sociale et solidaire, calqué sur celui prévu pour les entreprises employant entre 11 et moins de 50 salariés

Condition à l'application du dispositif : celui-ci doit être prévue par une convention de branche étendue. Les partenaires sociaux au niveau des branches de l'économie sociale et solidaire devront donc s'emparer de la question sous peine de voir le dispositif rester lettre morte



Cette nouvelle disposition est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023

Mise en place	par accord d'entreprise ou de groupe selon modalités des accords d'intéressement
	par décision unilatérale de l'employeur (<i>DUE</i>) après consultation du CSE
Bénéficiaires	les titulaires d'un contrat de travail, y compris les intérimaires, les apprentis (<i>mais pas les stagiaires</i>), les contrats de professionnalisation et mandataires sociaux dotés d'un contrat à la date du versement, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE
	peut être plafonnée en dessous d'un certain niveau de rémunération
Versement	2 primes peuvent être accordées chaque année
	chaque prime peut être versée en une ou plusieurs fois
	la prime peut être affectée à un plan d'épargne salariale ou de retraite (<i>avec abondement possible de l'employeur</i>)
Montant	librement fixé et modulable en fonction de différents critères cumulables : <ul style="list-style-type: none"> - rémunération - classification - durée de présence dans l'année - durée du travail - ancienneté
	critères à remplir sur les 12 mois précédents ou au moment du versement pour la classification et l'ancienneté
	figure sur le bulletin de paie
Sort de la prime	Sur demande du salarié, possibilité d'affectation en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (<i>PEE, PEI, Perco, Pereco ou Pero</i>), dans un délai devant être défini par décret Abondement possible de l'employeur en cas d'affectation à un plan

	Avant	Après
Nombre de primes	Une seule prime par année civile (<i>en un ou plusieurs versements</i>)	Deux primes possibles par année civile (<i>en un ou plusieurs versements</i>), mais les plafonds d'exonération sociale et fiscale restent inchangés
Impôt sur le revenu, CSG et CRDS	Exonération temporaire : - primes versées jusqu'au 31 décembre 2023 - aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic	Exonération temporaire prolongée : - primes versées du 1 ^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 - aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédents une rémunération inférieure à 3 Smic Mais réservée aux entreprises de moins de 50 salariés
		Création d'une exonération pérenne d'impôt sur le revenu (<i>mais pas de CSG-CRDS</i>) en cas d'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite : mêmes limites d'exonération que pour les cotisations sociales Ouverte quelle que soit la taille de l'entreprise
Sort de la prime	Versement immédiat	Sur demande du salarié, possibilité d'affectation en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite (<i>PEE, PEI, Perco, Pereco ou Pero</i>), dans un délai devant être défini par décret Abondement possible de l'employeur en cas d'affectation à un plan

➡ Affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale ou retraite

La loi ouvre au salarié bénéficiaire de PPV ayant adhéré à un **plan d'épargne salariale** (*PEE, PEI, Perco*) ou à un **plan d'épargne retraite d'entreprise** (*Pereco ou Pero*) la possibilité d'affecter à la réalisation de ce plan, dans un délai défini par décret, tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de ces primes

Les sommes ainsi affectées au plan sont **exonérées d'impôt** sur le revenu dans les mêmes limites que celles prévues pour l'exonération de cotisations sociales et l'exonération temporaire d'impôt sur le revenu réservée aux petites entreprises

À l'inverse de l'exonération temporaire d'impôt sur le revenu et de CDG-CRDS, réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération d'impôt sur le revenu subordonnée à l'affectation à un plan est ouverte aux salariés de toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient

➡ Abondement possible de l'employeur

L'article 11 de la loi permet que la prime de partage de la valeur fasse l'objet d'un **abondement de l'employeur** lorsqu'elle est affectée à un plan, au même titre que l'intéressement, la participation ou les versements volontaires

Tableau comparatif des dispositifs d'épargne salariale

	Participation	Intéressement	Abondement
Statut	Obligatoire si entreprises >50 salariés	Facultatif	Facultatif
Mise en place	Accord	Accord ou Décision unilatérale pour TPE	Accord ou Décision Unilatérale
Calcul	Formule légale ou meilleure	Formule aléatoire libre	% du versement ou fixe
Avantages sociaux Entreprise	Exonération de cotisations sociales Mais forfait social pour entreprises > 50 salariés	Exonération de cotisations sociales Mais forfait social pour entreprises > 250 salariés	Exonération de cotisations sociales Mais forfait social pour entreprises > 50 salariés
Avantages fiscaux Entreprise	Déduction du bénéfice imposable dans certaines limites	Déduction du bénéfice imposable dans certaines limites	Déduction du bénéfice imposable dans certaines limites
Avantages sociaux Salarié	Exonération de cotisations sociales mais CSG/CRDS dus	Exonération de cotisations sociales mais CSG/CRDS dus	Exonération de cotisations sociales dans certaines limites mais CSG/CRDS dus
Avantages fiscaux Salarié	Non imposable si sommes bloqués 5 ans ou cas de déblocage anticipé	Non imposable si versement dans un plan d'épargne	Non imposable dans certaines limites

3.1 La participation

Conçue pour *garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise*, indépendamment de la nature de son activité et de sa forme juridique, tributaire du bénéfice net, la participation est obligatoire dès lors que les effectifs atteignent 50 salariés durant 5 années civiles consécutives

L'obligation s'applique à compter du 1^{er} exercice ouvert postérieurement à la période des 5 années civiles consécutives.

Salariés
bénéficiaires

Tous les salariés doivent en bénéficier, y compris ceux qui sont détachés à l'étranger

Disposent d'une ancienneté suffisante, laquelle ne peut excéder 3 mois

Les mandataires sociaux (*présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, etc.*) n'en bénéficient que dans quelques cas de figure :

Méthode de calcul de la participation

L'entreprise assujettie à la participation a l'obligation de constituer une réserve spéciale de participation (RSP) calculée selon une formule, inchangée depuis 1967 et désormais énoncée à l'article L 3324-1, ainsi libellée :

$$[0,5 (B - 5 \% C)] \times [S/V]$$

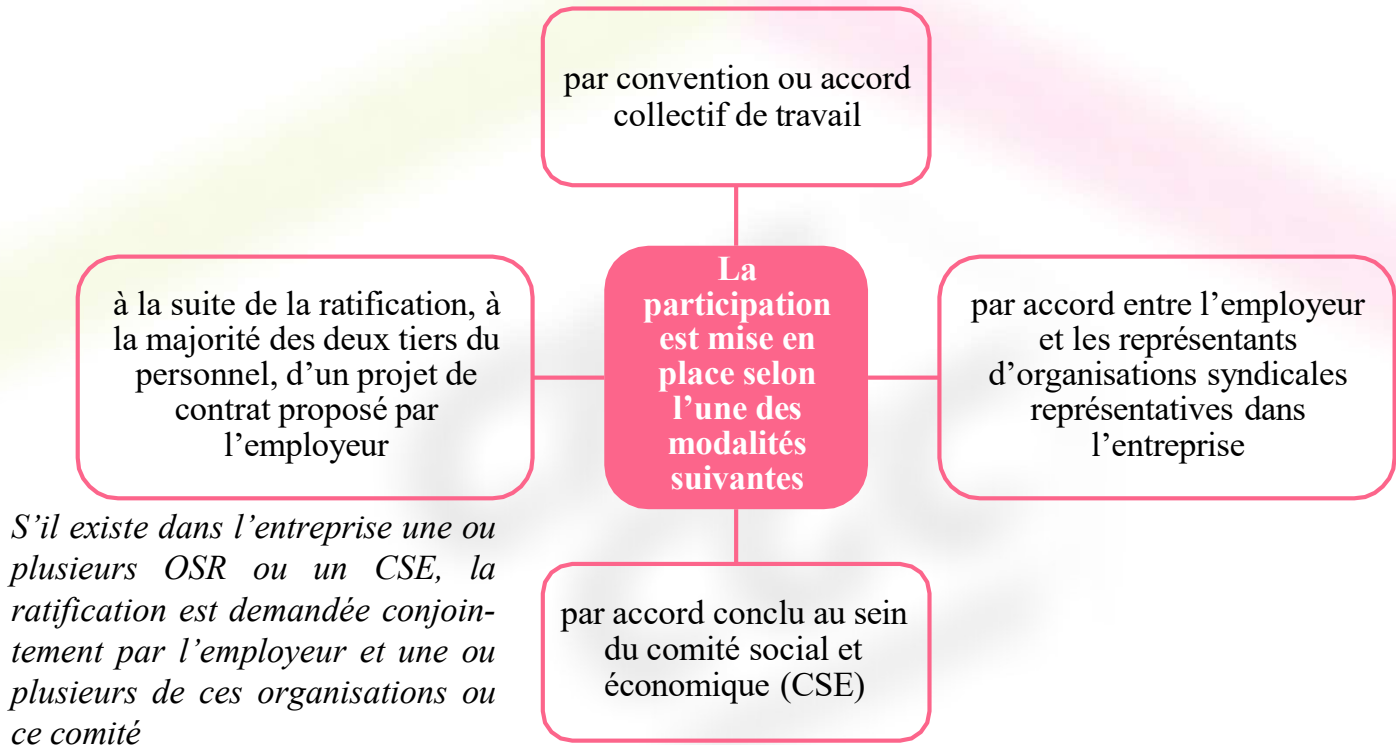
B bénéfice net fiscal

C capitaux propres

S salaires

V valeur ajoutée

Mise en place de la participation par accord



3.2 L'intéressement



L'intéressement est un **dispositif d'épargne salariale** que toute entreprise peut mettre en place par voie d'accord

Le salarié perçoit une **prime** dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement

Les **sommes sont immédiatement disponibles**, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps

Le dispositif d'intéressement est **facultatif**, mais s'il est mis en place dans l'entreprise, il concerne tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée (*3 mois maximum*)

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être effectuée selon 3 critères susceptibles d'être retenus conjointement

de manière uniforme

de manière proportionnelle aux salaires

de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice

Le montant global des primes distribuées ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux personnels concernés

Le montant des primes individuelles ne peut excéder, au titre d'un exercice, une somme égale aux $\frac{3}{4}$ du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) soit 34 776 € euros pour l'exercice 2024

➔ Avances possibles d'intéressement et de participation

	Avant	Après
Accord d'intéressement	Avances possibles	Avances possibles
	Périodicité : mensuelle possible	Périodicité qui ne peut pas être inférieure au trimestre
Accord de participation	Pas d'avances	Avances possibles
		Périodicité qui ne peut pas être inférieure au trimestre

➔ L'accord d'intéressement peut favoriser les bas salaires

L'accord d'intéressement peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires (*Article L 3314-5 modifié*)

En autorisant la fixation par l'accord d'intéressement d'un salaire plancher et/ou plafond servant de base au calcul de la prime individuelle, la loi permet de favoriser les plus bas salaires pour atténuer les inégalités salariales

➔ La participation est soumise au principe de non-substitution

Ce principe de non-substitution existe déjà pour l'intéressement (*Article L 3312-4*) et pour l'abondement au plan d'épargne d'entreprise (*Article L 3332-13*)

Il figure désormais à l'article L 3325-1 dans une rédaction similaire

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice *ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération* (au sens de l'assiette des cotisations de sécurité sociale) qui sont en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions légales ou de clauses contractuelles

➔ Fin du report de 3 ans de la participation en présence d'un accord d'intéressement

	Avant	Après
Article L 3322-3	L'article disposait que, lorsqu'une entreprise vient à employer au moins 50 salariés mais qu'elle a conclu un accord d'intéressement, l'obligation de mettre en place la participation ne s'applique qu'au 3 ^{ème} exercice clos après le franchissement du seuil, à condition que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période	La loi abroge ces dispositions qui retardaient dans cette situation la mise en place de la participation aux résultats Les entreprises qui bénéficient déjà de ce report en conservent le bénéfice jusqu'au terme prévu

➔ Légalisation de l'obligation de recalcul de la participation après rectification

L'obligation de recalculer le montant de la réserve spéciale de participation lorsque la déclaration des résultats est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, qui faisait l'objet d'un article réglementaire (*Article D 3324-40*), est désormais légalisée dans un nouvel article L 3326-1-1 du code du travail



Le règlement d'un PEE doit prévoir la possibilité d'affecter une partie des sommes recueillies à l'acquisition de parts d'un fonds solidaire (*Article L 3332-17*)

Le règlement d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (*Pereco et Pero*) doit prévoir la possibilité d'affecter une partie des sommes recueillies à l'acquisition de parts d'un fonds solidaire (*Article L 224-3 C. mon. fin.*)

Ces deux articles sont complétés

Le règlement de ces plans devra également proposer l'acquisition de parts d'au moins un fonds labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2024, leur application étant conditionnée à la publication d'un décret qui précisera la liste des labels, leurs critères et leurs modalités de délivrance



Les Perco ne sont pas concernés par cette nouvelle obligation de proposer des fonds écologiques ou responsables

→ Révision de certains plans d'épargne interentreprises (PEI)

Les modifications d'un PEI sont simplifiées sur 2 aspects (*Article L 3333-7 modifié*)

si la modification porte sur l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies, elle s'applique dès l'information des entreprises adhérentes, donc sans droit d'opposition

dans les autres cas, l'application d'une modification n'est plus reportée à l'exercice suivant la date d'information

→ Information annuelle sur la gestion du fonds commun de placement d'entreprise

Lorsque les droits de vote liés à un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) *diversifié*, en principe détenus par le conseil de surveillance, sont délégués à la société de gestion de ce fonds comme le permet l'article L 214-164 du code monétaire et financier

Cette société doit présenter chaque année un audit au conseil de sa politique d'engagement actionnarial et un compte-rendu de la mise en œuvre de cette politique



L'**attribution d'actions gratuites** est l'opération par laquelle une entreprise donne ses propres actions à ses salariés ou à ses dirigeants

C'est un **mécanisme de rémunération complémentaire** qui vise à motiver et à fidéliser certains salariés.

L'entreprise doit respecter la procédure d'attribution prévue par la loi.

Les bénéficiaires doivent respecter un délai de conservation avant de vendre les actions

➔ Relèvement des plafonds d'attribution au regard du capital social

Le plafond global du nombre total d'actions attribuées, aujourd'hui fixé à **10 %** du capital social à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire, est porté à **15 %**

Pour les sociétés ne dépassant pas les seuils définissant les micros, petites et moyennes entreprises et dont les actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé, le plafond d'attribution gratuite d'actions à certaines catégories de personnel uniquement est relevé de 15 % à 20 % du capital social

➔ Élargissement des cas d'attribution au mandataires sociaux

Les possibilités d'attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux au sein d'un groupe de sociétés, dans les conditions prévues à l'article L 225-197-2 du code de commerce, sont élargies

	Avant	Après
Attribution d'AGA aux mandataires sociaux	L'attribution gratuite d'actions était jusqu'à présent autorisée pour les seules actions admises aux négociations sur un marché réglementé	Désormais, les actions non admises sur un marché réglementé peuvent être attribuées aux mandataires sociaux (président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués, membres du directoire ou gérant) d'une entité dont 10 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société qui attribue les actions

➔ Plafond individuel rechargeable

	Avant	Après
Plafond individuel rechargeable	Il ne peut pas être attribué d'actions à un salarié ou à un mandataire social détenant plus de 10 % du capital social	Les modalités d'appréciation de ce plafond individuel sont assouplies : seuls les titres de la société détenus depuis moins de 7 ans par un salarié ou un mandataire social sont pris en compte
	Une AGA ne peut pas non plus avoir pour effet qu'ils détiennent chacun plus de 10 % du capital social	
		Le salarié ou le mandataire ayant atteint le plafond individuel pourra donc de nouveau bénéficier d'une attribution gratuite d'actions au bout de 7 années



L'abondement est un **dispositif collectif, facultatif** et défini de façon annuelle. L'employeur peut ainsi le modifier ou le supprimer chaque année sous réserve d'avoir préalablement informé les bénéficiaires, le teneur de comptes et le teneur de registre.

L'entreprise reste libre de choisir le montant et les règles de fonctionnement.

L'abondement est une **aide financière de l'entreprise** en faveur de ses salariés qui vient en renfort de l'épargne salariale

L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant versé par le salarié, dans la limite de **8 % du PASS**, soit 3 709,44 euros en 2024

Si le salarié investit dans des actions ou des certificats d'investissement émis par son entreprise ou par une entreprise liée, l'abondement est plafonné à 6 676,99 euros

➔ Paramétrage de l'abondement

Le taux maximal d'abondement est de **300 %** soit jusqu'à 3 fois la somme investie par les salariés dans leurs PEE et/ou PERCO/PERECOL

Les plafonds légaux sont les suivants

3 709,44 €	soit 8 % du PASS 2024	pour l'abondement sur le PEE ou PEI
7 418,88 €	soit 16 % du PASS 2024	pour l'abondement sur le PERCO/PERECOL
6 676,99 €	soit 8 % du PASS 2024 + 80 %	pour l'abondement sur les fonds d'actionnariat salarié

➔ Modalités de l'abondement

L'employeur peut **choisir les enveloppes d'épargne (PEE et/ou PERCO/PERECOL)** sur lesquelles il souhaite mettre en place l'abondement

L'employeur peut par plan, également **décider de mettre en place des tranches d'abondement**. Par exemple : les premiers 1 000 € versés sont abondés à 300 % puis les 500 € suivants sont abondés à 100 %

Les leviers d'ajustements sont multiples avec l'abondement. En effet, l'employeur a la possibilité de **moduler ce dispositif en fonction de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise**

L'abondement suit les versements des salariés. Il est ainsi investi sur les mêmes plans et mêmes fonds. Il peut être versé concomitamment aux versements des salariés ou au plus tard, à la fin de l'année



Une exception

sur les dispositifs retraite (**PERCO/PERECOL**), une partie de l'abondement peut être versé sans versement du salarié (à hauteur de 2 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)



En ces temps où l'incertitude économique pèse sur les foyers et les entreprises, le partage de la valeur se pose comme une lueur d'espoir. Née de la loi du 29 novembre 2023 et de l'ANI du 10 février 2023, il s'inscrit dans une volonté louable de récompenser l'engagement des salariés et de soutenir leur pouvoir d'achat.

Par le biais de la création de nouveaux dispositifs additionnels à l'instar de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et la mise à jour d'autres tels que la Participation ou l'intéressement, le Partage de la Valeur est un symbole de reconnaissance envers ceux qui, par leur travail et leur dévouement, contribuent au succès de l'entreprise. Il représente un pas vers une meilleure redistribution des richesses et une juste valorisation du travail.

Dans le secteur agroalimentaire, où les défis ne manquent pas, le partage de la valeur revêt une importance particulière. En effet, il permet d'attirer et de fidéliser les talents, tout en consolidant le sentiment d'appartenance et de solidarité au sein des équipes.

C'est pourquoi, **CFE-CGC Agro** se mobilise pour accompagner les salariés dans la compréhension et l'application de ce nouveau dispositif. Notre engagement est clair : garantir que chaque salarié bénéficie de la PPV de manière équitable et transparente.

Ce document, fruit d'un travail minutieux, se veut être un guide pratique et accessible pour tous. Il répond aux questions essentielles que vous vous posez sur la PPV et vous éclaire sur vos droits et démarches.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire. **CFE-CGC Agro** est à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous accompagner dans cette nouvelle ère de partage et de reconnaissance.

Ensemble, cultivons un avenir plus juste et plus prospère pour l'agroalimentaire !

La fédération CFE CGC AGRO reste à votre disposition pour vous accompagner sur ce sujet



laurence.stuber@cfecgcagro.fr

06.74.01.32.37



guillaume.legall@cfecgcagro.fr

06.62.68.68.34



jeansebastien.kuntz@cfecgcagro.fr

06.72.48.71.99

