



FACTORHY
AVOCATS

Quentin FRISONI,
Avocat associé, Factorhy Avocats

Lola PASCAUD,
Avocat associé, Factorhy Avocats

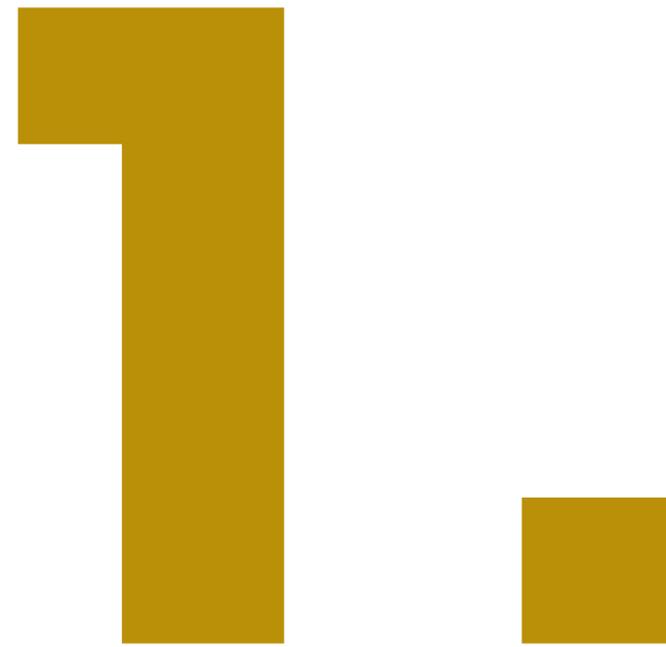
Présentation projet de loi partage de la valeur



19 septembre 2023

Sommaire

- 1. L'avènement de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein des entreprises**
- 2. Le développement de l'actionnariat salarié**
- 3. Les nouveautés en matière d'intéressement et de participation**
- 4. La prise en compte des bénéfices exceptionnels**
- 5. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise**
- 6. Les conséquences envisageables de l'ANI sur les entreprises**
- 7. Les points manquants ?**



L'avènement de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein des entreprises

Négociation de l'accord national interprofessionnel – Contexte et calendrier



Reprise par la loi

24 mai 2023 : dépôt du projet de loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur

29 juin 2023 : Adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi

3 octobre 2023 : première lecture au Sénat du projet de loi

Courant novembre : adoption définitive du projet de loi ?



Mesures devant être précisées par une norme

La plupart des mesures appellent à une intervention des pouvoirs publics

Quelques exemples



Accord de participation de branche potentiellement moins favorable que la loi pour les entreprises de -50 salariés



Nouvelles hypothèses de débloqués anticipés pour les PEE



Suppression du délai transitoire de 3 ans en cas de franchissement du seuil de 50 salariés pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement



Critères de « RSE » dans les formules de calcul des accords d'intéressement

Quelles conséquences ?

Le 20 février 2023, Elisabeth Borne a déclaré que l'ANI sera retranscrite à l'identique dans la loi

Bruno Le Maire a effectué une déclaration dans le même sens



Une retranscription en l'état semble impossible au regard de la formulation de certains articles.

Des précisions dans la loi / les règlements seront donc attendues



2.

Le développement de l'actionnariat salarié



Le développement de l'actionnariat salarié



Objet de l'ANI / Projet de loi :

Accélérer le développement de l'actionnariat salarié direct et indirect



Comment ?

Augmenter le seuil des attributions gratuites d'action et réforme des règles de gouvernance



2.1.

Evolution relative aux attributions gratuites d'action

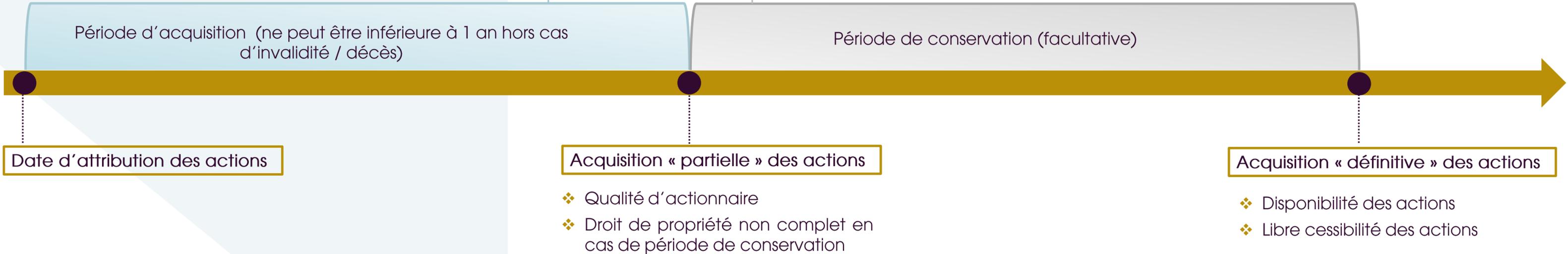


Evolution relative aux attributions gratuites d'action



La durée cumulée des périodes d'acquisition et de conservation ne peut être inférieure à 2 ans :

- PA = 1 an + PC = 1 an
- PA = 1 an + PC = 2 ans
- PA = 2 ans + PC = 0 an



Evolution relative aux attributions gratuites d'action

Points d'évolution des actions gratuites

Augmentation du plafond général d'attribution

- Grandes entreprises / Entreprises intermédiaires : relèvement du plafond de 10 à 15 % du capital social
- PME / TPE : 15 à 20 % du capital social

Plafond dérogatoire en cas d'attribution collective

- Fixé à 40 % à condition que l'attribution gratuite d'action bénéficie à l'ensemble des salariés
- Ou 30 % si les actions gratuites bénéficient à des salariés représentant + 25 % de la masse salariale et + 50 % de l'effectif salarié et que le ratio entre le nombre d'actions attribué à chaque salarié ne puisse être inférieur à 1 pour 5

Rechargement du plafond individuel d'attribution

- A date : plafond limité à 10 % du capital social par bénéficiaire
- Projet : plafond à 10 % du capital social par bénéficiaire en tenant compte uniquement des titres détenus depuis moins de 7 ans

Sociétés non cotées

- Possibilité d'attribuer les actions à des mandataires sociaux de société liées même dans les groupes non cotés



Les actions gratuites attribuées à des mandataires sont prises en compte pour la détermination du seuil relatif au total des salaires bruts et de l'effectif salarié



3 ■

**Les mesures en faveur
de l'intéressement et
de la participation**



Rappel relatif à l'intéressement

L'intéressement

Pour qui ?

- Salariés
- Dirigeants et conjoints du chef d'entreprise

Comment ?

- Accord
- Décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (ne disposant pas d'un accord de branche agréé prévoyant un dispositif d'intéressement)
- Clauses obligatoires, clauses facultatives, clauses interdites

Contrôlé par ?

L'Urssaf (contrôle de fond d'une durée de 3 mois)

Pour combien de temps ?

- Entre 1 et 5 ans
- Reconduction possible

Affectation du versement ?

- Versement immédiat
- Affectation PEE / PERECO
- Absence de choix

Date limite de versement ?

- Avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû / Avant le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû
- Avances possibles

Intérêt de retard ?

1,33 fois le TMOP

Comment construire sa formule de calcul ?



Calculer le montant à distribuer aux salariés



Intéressement aux résultats

Intéressement aux performances

Supplément d'intéressement



Définir le niveau de calcul



Accord d'entreprise : les entreprises appartenant à un groupe

Accord de groupe

Unité de travail

établissements distincts



Répartir le montant entre les salariés



Proportionnelle à la durée de présence

Uniforme

Proportionnelle aux salaires

Caractère collectif

Régime facultatif

Caractère aléatoire

Non substitution



Rappel relatif à la participation

La participation

Obligatoire pour qui ?

- ❖ Entreprises qui emploient au moins 50 salariés pendant 5 années civiles consécutives
- ❖ Entreprises qui réalisent un bénéfice imposable suffisant pour constituer une réserve spéciale de participation (supérieur à 5% des capitaux propres)
- ❖ Salariés / Dirigeants

Seuil d'effectif



Pour combien de temps ?

- ❖ Durée déterminée
- ❖ Durée indéterminée
- ❖ Défaut de stipulation : durée fixée à 5 ans

Dispositif obligatoire / facultatif - Caractère collectif

Comment ?

- ❖ Obligatoire : par accord
- ❖ Facultative : par accord ou DUE

Contrôlé par ?

- ❖ La DDETS
- ❖ L'Urssaf



Rappel relatif à la participation

La participation

Trois régimes distincts / Plusieurs formules applicables ?

Formule légale

Réserve spéciale de participation :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5C / 100) \times (S/VA)$$

B : représente le bénéfice net

C : représente les capitaux propres

S : représente les salaires

VA : représente la valeur ajoutée

Régime d'autorité

Formule légale

Formule dérogatoire

Réserve spéciale de participation :

✓ peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes

✓ doit comporter pour les salariés des garanties au moins équivalentes



Possibilité de faire un supplément de participation

Quelle répartition ?

Proportionnelle à la durée de présence

Proportionnelle aux salaires

Uniforme

Quelles modalités de versement ?

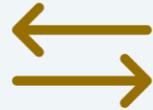
Versement immédiat

Affectation volontaire

Affectation automatique



Entreprises de moins de 50 salariés



Possibilité de déroger à la formule légale de participation dans un sens moins favorable



Cette mesure a vocation à s'appliquer dans les entreprises de moins de 50 salariés, quand bien même ils appartiendraient à un groupe de plus de 50 salariés



Suppression du report de l'obligation pour mettre en place la participation en cas d'existence d'un accord d'intéressement



Entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés



Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024 sous réserve que la condition du bénéfice soit remplie sur 2021, 2022 et 2023



Obligation de mise en place d'un mécanisme de partage de la valeur si le bénéfice net fiscal atteint au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs

- Uniquement les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés
- Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur : participation, abondement à un plan d'épargne, intéressement, prime de partage de la valeur
- Aucun montant minimal n'est prévu par le texte

Diverses mesures

1

Possibilité de prévoir des avances en matière d'intéressement et de participation sous réserve d'être prévue directement dans l'accord



L'avance doit être au minimum égale au trimestre et nécessité d'obtenir l'accord du collaborateur avant le versement de l'avance

2

Possibilité de calculer l'intéressement sur la base de critères de performance relevant de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise

3

Possibilité de retenir un salaire plancher et un salaire plafond pour la répartition des droits à intéressement



Mesures relatives à la participation

Mesures relatives à la participation :

Principe de non-substitution en matière de participation

Intégration dans la loi du principe de rectification fiscale



Rappel le PEE

Le plan d'épargne d'entreprise

« Système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer avec l'aide de l'entreprise, un porte feuille de valeurs immobilières »

Dimension collective et individuelle

- ❖ Accord
- ❖ DUE
- ❖ Par principe : facultatif (obligatoire si l'entreprise met en place un dispositif de participation)
- ❖ Possibilité de le mettre en place au niveau du groupe
- ❖ Salariés
- ❖ Anciens salariés
- ❖ Dirigeants et conjoints du chef d'entreprise
- ❖ Agents commerciaux et agents généraux d'assurance

Règlement du plan

Règlement du plan

Contrôle par la DDETS et l'Urssaf

- ❖ **Clauses obligatoires** (champ d'application, durée du plan, bénéficiaires du plan, sources d'alimentation, formule de placement, les modalités de modification d'affectation, information des salariés, aide à la décision)
- ❖ **Clauses facultatives** (application aux dirigeants, modalités des versements volontaires...)

PEE

Gestion du plan

Principe : l'indisponibilité des titres doit être de 5 ans au moins
Exception : les cas de débloquages anticipés

Acquisition (15 jours au plus tard):

- Actions de sociétés d'investissement à capital variable
- Parts de fonds commun de placement d'entreprise
- Titres émis par l'entreprise

Plusieurs choix de placements



Rappel le PEE

Le plan d'épargne d'entreprise



Comment alimenter le plan d'épargne salariale au quotidien ?

Initiative
du salarié

Versements volontaires

- ❑ Plafond maximum :
Salariés : 25% de la rémunération annuelle
Exceptions : contrat de travail suspendu / anciens salariés à la retraite
Dirigeants : ¼ du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente
- ❑ Possibilité de prévoir un montant minimum (facultatif)

Transferts issus d'autres plans

Autorisation de transfert d'un plan d'épargne d'entreprise et d'un plan d'épargne interentreprise vers un autre plan d'épargne d'entreprise

Droits inscrits dans le CET

Acquisition de titres de l'entreprise (somme assujettie à l'impôt sur le revenu / assujettissement à l'ensemble des cotisations sociales avant affectation sur le plan)

Intéressement et participation

Délais de 15 jours à compter de la date à laquelle les primes sont perçues par le salarié

Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite de 3 PASS

Actions / parts sociales

Utilisation des avoirs non encore disponibles qu'il détient dans le plan pour

- ❖ lever des options de souscription ou d'achat d'actions,
- ❖ acheter des parts de l'entreprise

- ✓ Actions doivent être versées dans le PEE
- ✓ Indisponibilité pendant 5 ans



Mesures relatives au plan d'épargne entreprise

Possibilité de prévoir, pour un salarié, d'affecter leurs droits sur un fond labélisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique

- Applicable à compter du 1^{er} juillet 2024

Possibilité d'effectuer un déblocage anticipé pour :

- Dépense proche aidant
- Dépense liée à la transition énergétique

Rappel PPV

Focus sur la prime de partage de la valeur

Sous quelles conditions ?

- ⇒ Respect du **principe de non-substitution** ;
- ⇒ Respect par l'employeur d'un **formalisme** : le montant de la prime, le niveau de rémunération maximal des salariés éligibles et les conditions de modulation du niveau de la prime entre les bénéficiaires sont établis par **accord** (d'entreprise ou de groupe) ou par **décision unilatérale de l'employeur** après consultation du CSE.

Quel montant ?

Montant maximum pouvant bénéficier du régime social et fiscal de faveur

3 000 euros par bénéficiaire et par année civile

6 000 euros par bénéficiaire et par année civile pour les employeurs ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire dans l'entreprise.

Quelle modulation possible ?

Possibilité de **moduler le montant** entre les bénéficiaires en fonction de la **rémunération**, de l'**ancienneté**, de la **durée de présence effective** pendant l'année écoulée ou de la **durée du travail** prévue par le contrat de travail, de la **classification**

Possibilité d'exclusion ?

Il est possible d'exclure une partie des salariés dont la **rémunération est supérieure à un plafond**.

Aucune autre possibilité



Rappel PPV

Focus sur la prime de partage de la valeur

Régime social et fiscal

Pour les primes versées entre le **1^{er} juillet 2022** et le **31 décembre 2023** aux salariés ayant perçu au cours des douze derniers mois avant son versement une :

Rémunération < 3 SMIC

- exonération de toutes cotisations de sécurité sociale (part salariale et part patronale) ;
- exonération de CSG et CRDS ;
- non assujettissement au forfait social ;
- exonération d'impôt sur le revenu.

Rémunération > 3 SMIC

- exonération de toutes cotisations de sécurité sociale (part salariale et part patronale) ;
- assujettissement à la CSG et CRDS ;
- exonération du forfait social uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- assujettissement à l'impôt sur le revenu.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les exonérations prévues pour une rémunération supérieure à 3 SMIC s'appliqueront à l'ensemble des primes versées, peu important le niveau de rémunération du salarié.



Mesures relatives à la prime de partage de la valeur

Possibilité de verser plusieurs primes de partage de la valeur sur une année civile

Possibilité d'affecter la prime du partage de la valeur sur un plan d'épargne

Prolongation du régime fiscal et social actuellement applicable jusqu'au 31 décembre 2026

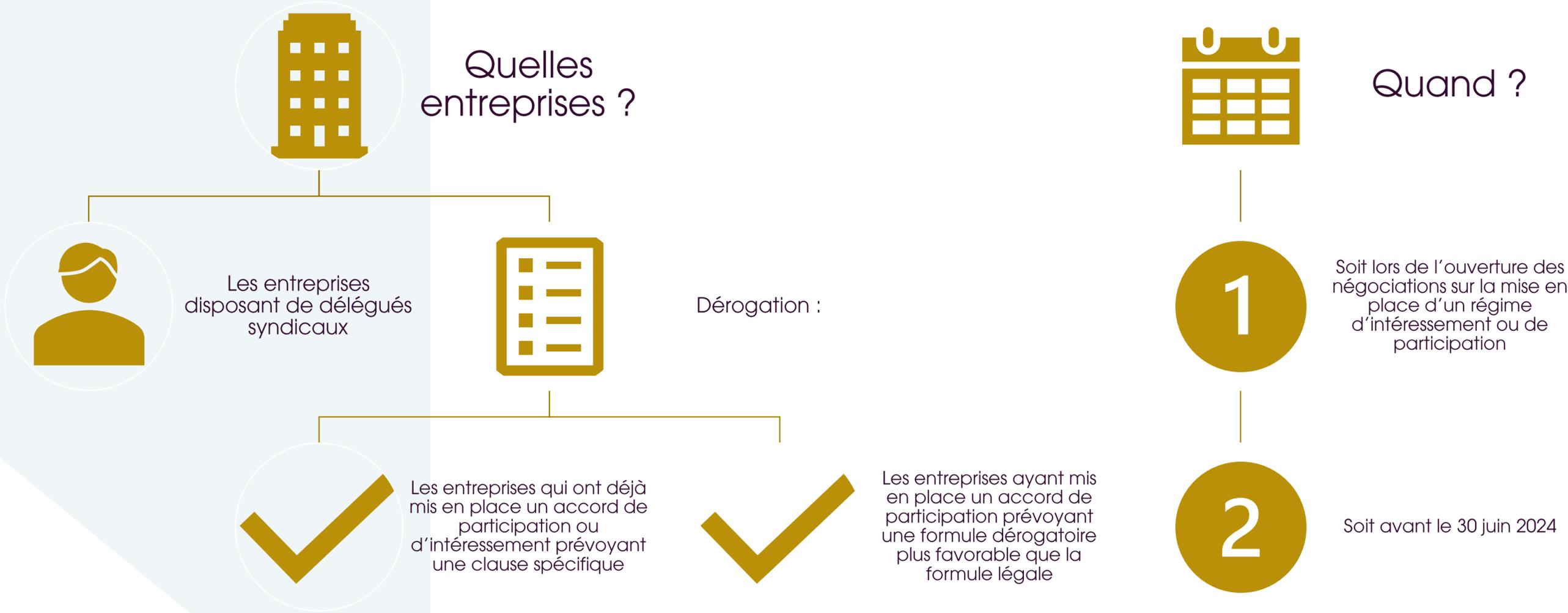


4.

La prise en compte des bénéfices exceptionnels

Mesure envisagée

Obligation de négocier sur les partages de la valeur en cas de résultats exceptionnels



Quelle négociation ?

Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :

- L'augmentation exceptionnelle du bénéfice devra prendre en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activités, les bénéfices réalisés lors de années précédentes, les évènements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice

Le choix du dispositif de partage de la valeur :

- Le partage pourra prendre différentes formes, à savoir : soit un supplément d'intéressement, soit un supplément de participation, soit la mise en place d'un régime d'intéressement, soit un abondement à un plan d'épargne, soit une prime de partage de la valeur

Les parties auront le choix :

- De définir, au moment de la conclusion de l'accord, le mode de partage de la valeur en cas de bénéfices exceptionnels
- De prévoir une obligation de négocier sur l'un de ces dispositifs en cas de réalisation d'un bénéfice exceptionnel

5.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise



Développer l'actionnariat du salarié

« Plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (art. 7)



Concerne les entreprises de toute taille (ou les groupes)



Mise en place par accord collectif

Les salariés ayant **au moins 1 an d'ancienneté** se verraient attribuer un montant indicatif.

A l'issue d'une durée de 3 ans, ils percevraient un montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif.

Cette somme peut être versée en plusieurs fois.

Les sommes versées peuvent être placées sur un dispositif d'épargne salariale comme les autres dispositifs de partage de la valeur.



Les conséquences envisageables de l'ANI sur les entreprises

Quel avenir en matière d'épargne salariale ?

L'intéressement



- > **Créer un engagement :**
 - ✓ Outil de négociation dans l'entreprise ;
 - ✓ L'intéressement n'est pas discrétionnaire ;
- > **Bénéficiaire d'un dispositif sécurisé** via la procédure sécurisée ;
- > **Rémunération sur le long terme** : accords de 5 ans maximum ;
- > Critères **RSE** ;
- > Nécessaire pour verser des **PPV** plus importantes : conciliation possible



- > Procédure de **mise en place** plus contraignante que la PPV ;
- > Suppression future de la **période transitoire de 3 ans** supplémentaire pour mettre en place la participation ;
- > **Formule de calcul** : risque de redressement ;

La PPV



- > La PPV peut être **soumise à conditions**, au même titre que l'intéressement ;
- > **Simplicité** de mise en œuvre ;
- > A la **discrétion** de l'employeur ;
- > **Régime social et fiscal** avantageux (notamment pour les entreprises de -50 salariés) ;
- > Versement sur un **PEE ou PER** prochainement possible ;
- > **Périodicité** des versements ;
- > **Absence de formule de calcul** : limitation du risque de redressement ;



- > **Montant** de la prime (plafonné à 3.000 ou 6.000 euros) ;
- > Seuls les **mandataires sociaux** qui cumulent ce statut avec un contrat de travail sont éligibles ;

Synthèse : les points de vigilances

Entreprise – 50 salariés

- Mettre en place** un dispositif de « partage de la valeur » avant le 1^{er} janvier 2025 sous réserve de dégager sur 3 exercices 1% de bénéfice
- Anticiper** les aménagements des effets de seuil en matière de participation
- Anticiper** le maintien du régime social de faveur de la PPV
- Envisager** la mise en place d'un accord de participation de branche dérogatoire au droit commun

Entreprise d'au moins 50 salariés

- Réviser** les accords d'intéressement / participation pour prendre en compte les « résultats exceptionnels » de l'entreprise
- Vérifier** le contenu de la BDESE et intégrer les déclarations fiscales selon le dispositif BEPS « pays par pays »

Toutes les entreprises

- Réviser** les PEE / PER pour permettre les versements de la PPV
- Réviser** les PEE / PER comptes titres pour ajouter un fonds supplémentaire qui prend en compte des critères non-financier
- Réviser** / **anticiper** les accords d'intéressement d'une durée de 5 ans pour intégrer des clauses de revoyure
- Garantir** le droit à la formation économique, financière et juridique des salariés administrateurs des SICAV d'actionnariat salarié et conseils de surveillance des fonds communs de placement
- Anticiper** la possibilité d'effectuer un abondement unilatéral dé plafonné sur le PEE / PER
- Anticiper** les nouveaux cas de déblocages anticipés du PEE et la communication y afférente



Les points manquants ?

Les points manquants ?

L'épargne salariale et la mobilité internationale

Problématique d'interprétation de texte liée au forfait social et d'une unité économique et social

Problématique liée au forfait social

Problématique liée à l'interprétation de texte de l'obligation de mise en place de la participation au sein d'une unité économique et sociale



contact

Factorhy Avocats

📍 [61 rue de Bercy 75012 Paris](#)

☎ [+33 1 78 90 41 04](tel:+33178904104)

✉ info@factorhy.com

➔ factorhy.com

Quentin FRISONI

☎ [+33 \(0\)6 61 87 97 78](tel:+33661879778)

✉ q.frisoni@factorhy.com





F A C T O R H Y

AVOCATS