

SOCIAL

Partage de la valeur : évolutions depuis le 1er décembre 2023

Les dispositifs de partage de la valeur sont désormais simplifiés et généralisés suite à l'adoption de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 et ce, afin de mieux associer les salariés aux performances de leur entreprise.

Ces nouvelles dispositions concernent en grande partie les entreprises **de moins de 50 salariés**.

Possibilité de verser dans l'année 2 primes de partage de la valeur

La loi dispose qu'il est désormais possible pour l'employeur de verser à ses salariés **2 primes** de partage de la valeur au cours de la **même année civile**. Ce versement s'effectue dans le respect des plafonds d'exonération de cotisations sociales :

- 3 000 € par salarié et par an,
- 6 000 € par salarié et par an si l'employeur met en œuvre ou a conclu un dispositif d'intéressement ou de participation, à la date de versement des primes.

Bon à savoir-

Ces primes peuvent être placées sur un plan d'épargne salariale.

Par ailleurs, pour les primes versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, **l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est prolongée**. Cette disposition s'applique aux primes versées par **les entreprises de moins de 50 salariés** aux salariés ayant perçu, au cours de l'année précédant le versement de leur prime, **une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC**.

Généralisation des dispositifs de partage de la valeur

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.

Possibilité de négocier une formule dérogatoire de participation

Afin d'encourager le développement de la participation dans les entreprises, la loi indique que les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent désormais, par un accord de participation, mettre en œuvre un régime de participation en négociant par accord de



branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation de ces entreprises. Cette possibilité est admise à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

Une négociation visant à mettre en place un régime de participation doit avoir débuté dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024.

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

Les **entreprises d'au moins 50 salariés** ayant l'obligation de mettre en place un régime de participation, disposant au minimum d'un délégué syndical et dans lesquelles il y a un accord de participation ou d'intéressement doivent engager **avant le 30 juin 2024** la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Que recouvre la notion d'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 :

- 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.

Création d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Ce nouveau dispositif permet aux salariés de recevoir une prime lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans. Cette prime ne peut pas dépasser les trois quarts du montant annuel de la Sécurité sociale.

Ce plan peut être mis en place dans toutes les entreprises pour une durée de **3 ans**.

Le montant perçu par le salarié correspond à un montant de référence auquel on applique le taux de variation de l'entreprise, lorsque celui-ci est positif.

Le montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mettant en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce montant peut différer selon la rémunération du salarié, son niveau de classification ou la durée de travail prévue dans son contrat de travail.

Seuls les salariés ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficient de ce plan. Néanmoins, il est possible de prévoir dans l'accord une durée d'ancienneté inférieure.

Cette prime peut être placée sur un plan d'épargne salariale.