

CONFERENCE A LYON
CHEZ ASSELIO, COURTAGE EN ASSURANCE
LE 08/02/2024

Animé par Agnès BRICARD
Ambassadrice à l'Intéressement et à la Participation
nommée par le Gouvernement

Plan de la conférence :

- 1) Déploiement des dispositifs de partage de la valeur en France – état des lieux et perspectives de pérennisation
- 2) Ce qu'il faut savoir sur l'ANI
- 3) Loi 29/11/2023
- 4) Synthèse des dispositifs de partage de la valeur et avantages sociaux et fiscaux - Application 01/01/2025
- 5) Actionnariat salarié
- 6) Epargne salariale : semaine de l'Epargne salariale initiée par l'AMF du 25 au 29 mars 2024 – 7^{ème} édition
www.epargnesalariale-france.fr

28

Mail

←

📁

⚠️

🗑️

Chat

📺

Meet

De : Lola GAILLET <Lola.Gaillet@bricard-lacroix.com>
Envoyé : jeudi 22 février 2024 à 10h02
À : Agnes BRICARD <Agnes.Bricard@bricard-lacroix.com>
Objet : NOTE MINISTRE

Cordialement,

Lola GAILLET – Collaboratrice
BRICARD-LACROIX & ASSOCIÉS
11 bis rue d'Edimbourg - 92100 Nanterre
Tél 01.44.69.06.06 – Fax 01.44.69.06.07
www.bricard-lacroix.com



Cabinet d'expertise

...

[Message tronqué] [Afficher](#)

1 pièce jointe • Analyser

1

Déploiement des dispositifs de partage de la valeur en France – état des lieux et perspectives de pérennisation et d'accélération à court et moyen terme

W

Note ministres pa...

MERCI BEAUCOUP

← Répondre

1

Déploiement des dispositifs de partage de la valeur en France – état des lieux et perspectives de pérennisation et d'accélération à court et moyen terme

1- La loi partage de la valeur vient parachever un choc de simplification législative et réglementaire entrepris en 2019, avec des résultats demeurant pour l'instant en demi-teinte en termes de déploiement des dispositifs dans les branches et les PME

1.1-Depuis la loi PACTE, l'action législative et réglementaire a institué un véritable choc de simplification, sécurisation et défiscalisation des dispositifs de partage de la valeur, très favorable à leur déploiement dans les petites et moyennes entreprises

a) Les dispositions législatives et réglementaires successives (loi PACTE, loi ASAP, loi Pouvoir d'achat et désormais loi Partage de la valeur) ont levé les principaux freins à la généralisation des instruments de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 250 salariés autour de trois transformations majeures :

- la simplification administrative ;
- la sécurisation des accords ;
- la défiscalisation partielle des dispositifs dans les PME.

b) La loi Partage de la valeur (29 novembre 2023) a eu aussi le mérite de remettre le dialogue social au centre, en proposant une retranscription fidèle et exhaustive de l'Accord National Interprofessionnel signé en début d'année dernière.

c) Depuis quatre ans, les entreprises disposent désormais d'une batterie complète d'instruments pour mieux partager la valeur, à laquelle s'est ajoutée la prime désormais connue sous l'appellation de « prime de partage de la valeur » depuis la loi d'août 2022, davantage orientée vers les gains de pouvoir d'achat à court terme pour les salariés.

1.2-Bien qu'en progrès, la démocratisation de l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié reste perfectible



LES MESURES DE LA LOI TRANSPOSANT L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR

À la suite des mesures prises au cours de l'été 2022¹ pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de se concerter sur le partage de la valeur. La feuille de route était la suivante :

- Généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés
- Améliorer l'articulation des différents dispositifs
- Orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires, l'économie productive et la transition écologique.

Après 11 réunions, les partenaires sociaux sont parvenus le 10 février 2023 à conclure **accord**.

Comme annoncé, les mesures de cet ANI ont été transposées dans une loi. (à compléter) *Loi 29/11/2023*

Les objectifs principaux de cette loi sont de faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur et de simplifier leur mise en place.

Le plan proposé dans cette note ne suit pas le plan de la loi, il regroupe, pour une meilleure lisibilité les mesures par dispositifs d'épargne salariale, avec un focus spécial sur les nouveautés.

Table des matières

les mesures de la loi transposant l'ANI sur le partage de la valeur : ce qu'il faut savoir..... 1

1.	Nouveautés en matière de partage de la valeur	2
1.1.	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés : obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les (articles 3 et 3 bis).....	2
	Mise en œuvre	2
	Mise en œuvre	3
1.1.	Création d'un « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (article 7).....	3
1.2.	Permettre le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (article 5)	6
	Mise en œuvre	6
2.	Plus de PPV avec un régime social et fiscal de faveur prolonger pour les entreprises de moins de 50 salariés (articles 6 et 10).....	7
3.	Intéressement.....	8
1.3.	Avances sur intéressement et participation (article 9)	8
1.1.	Répartition de l'intéressement par utilisation du critère salaire : officialisation du salaire plancher et du salaire plafond (article 10)	9
4.	Participation	9
3.1.	Participation dérogatoire (article 2)	9

¹ Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, pour en savoir plus cliquer [ici](#)



Participation facultative et dérogatoire	9
3.2. Suppression du délai supplémentaire intéressement (article 4)	10
5. Autres mesures	10
3.3. Renforcement du dialogue social sur les classifications : obligation de négociation au niveau des branches (article 1).....	10
1.1. Condition d'ancienneté pour les travailleurs temporaires (article 12)	10
1.1. Favoriser les attributions gratuites d'actions (article 13).....	10
1.2. Faciliter la modification des règlements des PEI (article)	11
1.1. Des placements socialement responsables et écologiques (article 14)	11
1.1. Vers plus de transparence dans la gestion des fonds (article 15)	11

1. Nouveautés en matière de partage de la valeur

1.1. Entreprises de 11 à moins de 50 salariés : obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les (articles 3 et 3 bis)

○ Cas général

Pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024, les entreprises, dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, devront, le cas échéant, mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

Mise en œuvre	
Employeurs concernés	Toutes les entreprises à l'exception des entreprises individuelles et des sociétés anonymes à participation ouvrières (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 %
2 conditions cumulatives à remplir par l'entreprise	▪ Condition 1 : Réaliser un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ▪ Condition 2 : Ne mettre en œuvre au moment où la condition 1 est remplie aucun des dispositifs suivants : participation, d'intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER, prime de partage de la valeur
Choix dans le dispositif de partage de la valeur devant être mis en place	▪ Participation ▪ Intéressement ▪ PPV ▪ Abondement à un PEE, PEI ou PER
Date d'entrée en vigueur	▪ 1^{er} janvier 2025 ○ Étant précisé que la condition 2 s'apprécie alors au regard des résultats 2022, 2023, 2024

Ce dispositif est expérimental pour 5 ans

○ **Spécificité pour les entreprises relevant de l'économie sociale et solidaire**

Mise en œuvre	
Employeurs concernés	▪ Les coopératives ▪ Les mutuelles ou unions relevant du code de la mutualité ▪ Sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances ▪ Fondations ou associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, le cas échéant, par le code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle
4 conditions cumulatives à remplir par l'entreprise	▪ Condition 1 : Autorisation devant être prévue par un accord de branche étendue ▪ Condition 2 : Ne pas déclarer de bénéfice net fiscal ▪ Condition 3 : Réaliser pendant 3 exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % des recettes ▪ Condition 4 : Ne mettre en œuvre au moment où la condition 1 est remplie aucun des dispositifs suivants : intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER, participation
Choix dans le dispositif de partage de la valeur devant être mis en place	▪ Intéressement ▪ PPV ▪ Abondement à un PEE, PEI ou PER
Date d'entrée en vigueur	▪ 1^{er} janvier 2025 ○ Étant précisé que la condition 2 s'apprécie alors au regard des résultats 2022, 2023, 2024

1.1. Création d'un « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (article 7)

Ce plan est un nouveau venu dans l'univers du partage de la valeur dans l'entreprise. Il doit permettre **d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de la valeur de leur entreprise**, tout en les fidélisant.

C'est un dispositif collectif permettant aux salariés de percevoir un montant correspondant à la différence entre le montant de référence attribué à chaque salarié la 1^{ère} année et le montant de référence à l'issue du plan de 3 ans auquel est appliqué, lorsqu'il est positif, le pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise.

Cette prime de partage de la valorisation bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur.



Plan de partage de la valorisation de l'entreprise	
Employeurs concernés	▪ Employeurs de droit privé ▪ EPIC et EPA (pour leur personnel de droit privé)
Salariés éligibles	▪ Salariés et agents justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 ans (seuil maximum) au début du plan : possibilité de réduction par accord ○ Ancienneté appréciée à la date valorisation de l'entreprise prévue par l'accord instituant le plan en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise (ou le groupe) pendant les 12 mois précédents ▪ Bénéfice de la prime conditionné à la présence du salarié à l'issue du plan
Niveau de mise en place	▪ Mise en place au niveau de l'entreprise ou au niveau du groupe
Mise en place	▪ Mise en place par accord collectif établi sur rapport spécial d'un commissaire aux comptes ○ Accord collectif conclu selon les modalités de mise en œuvre de l'épargne salariale (accord négocié avec les délégués syndicaux, avec les membres du CSE, ratification à la majorité des 2/3, etc.)
Clauses de l'accord	▪ Formule de valorisation retenue (uniquement pour les entreprises « non-cotées ») ▪ Date de valorisation : pour le début et la fin du plan ▪ Montant de référence pour les salariés et, le cas échéant, les éventuelles conditions de modulation entre les salariés ▪ La ou les dates de versement de la prime ▪ Durée du plan : 3 ans ▪ Possibilité de prolongation ○ Obligation de préciser les éléments précités pour la durée de la reconduction
Valorisation de l'entreprise	▪ <u>Pour les sociétés cotées</u> ○ Capitalisation boursière moyenne sur les 30 derniers jours de bourse précédant : ▪ La date retenue pour la mise en œuvre du plan ▪ Le lendemain de la fin de la durée du plan (3 ans) ▪ <u>Pour les sociétés non-cotées</u> ○ Définition de la formule de valorisation dans l'accord ○ Formule prenant en compte : selon une pondération appropriée : la situation nette comptable, la rentabilité et les perspectives d'activité ▪ Appréciation le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives



	▪ Possibilité de s'appuyer sur des comparaisons avec d'autres entreprises du même secteur. ○ Formule par défaut : Montant de l'actif net réévalué calculé d'après le bilan le plus récent ○ Formule identique au début et à la fin du plan
Attribution d'un montant de référence pour chaque salarié	▪ Montant uniforme ▪ Ou possibilité de différenciation du montant en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail prévue au contrat
Prime de valorisation	▪ Application au montant de référence l'éventuel pourcentage positif de valorisation de l'entreprise entre le début et la fin du plan ▪ Montant maximal par salarié : 75 % du PASS ▪ Sommes arrêtées au plus tard dans un délai de 7 mois à compter du lendemain de la date d'expiration du plan ▪ Versement en une ou plusieurs fois dans les 12 mois suivants
Conditions d'exonération	▪ Principe de non-substitution à un élément de rémunération, autres dispositifs d'épargne salariale ou de partage de la valeur, etc. ▪ Dépôt de l'accord, en l'absence de demande de modification ou de suppression passé un certain délai : exonération réputée acquise
Traitement social	▪ Exonération de cotisations salariales et patronales, de forfait social, des participations, taxes et contributions (235 bis CGI) et CUFPA ▪ Assujettissement à une contribution patronale de 20 % ▪ Règles applicables pour les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 ▪ Assujettissement à CSG/CRDS
Traitement fiscal	▪ En cas de placement de la prime sur un plan d'épargne salariale dans un délai fixé par décret : ○ Exonération d'IR plafonnée à 3,75 % du PASS ▪ En l'absence de placement : ○ Prime soumise à l'IR ▪ Règles applicables pour les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028



1.2. Permettre le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (article 5)

Mise en œuvre	
Entreprises concernées	Conditions cumulatives pour les entreprises ▪ Être tenues de mettre en place un régime de participation (entreprises d'au moins 50 salariés) ▪ Entreprises dotées d'au moins un délégué syndical (DS)
Modalités de mise en œuvre	Obligation au cours des négociations engagées avec le ou les DS relatives à la participation et/ou à l'intéressement, de négozier sur ▪ La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal ○ Éléments permettant de définir la notion d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal : taille de l'entreprise ; secteur d'activité ; bénéfices réalisés lors des années précédentes ; événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ; survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que les opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites d'actions aux salariés ▪ Les modalités de partage de la valeur en découlant
Mise en œuvre du partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel	Modalités de partage possibles, prévoir ▪ Soit le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ▪ Soit l'ouverture d'une nouvelle négociation pour prévoir la mise en place ○ D'un dispositif d'intéressement, le cas échéant, ○ D'un supplément d'intéressement ou de participation ○ D'un abondement au plan d'épargne ○ D'un versement d'une PPV
Hypothèses où l'obligation est réputée satisfaite	▪ Existence d'un dispositif de participation prévoyant une formule dérogatoire conduisant à un résultat plus favorable que celui de la formule légale ▪ Existence d'un dispositif d'intéressement ou de participation intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des bénéfices exceptionnels

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation et déjà dotées d'un accord d'intéressement ou de participation applicable au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi doivent engager une négociation sur ce thème avant le 30 juin 2024.

Cette mesure est insérée dans le Code du travail à l'article L 3346-1, elle n'est donc pas expérimentale.



2. Plus de PPV avec un régime social et fiscal de faveur prolonger pour les entreprises de moins de 50 salariés (articles 6 et 10)

Le dispositif est modifié pour permettre :

- **L'attribution de 2 primes par année civile** (les plafonds d'exonération sont inchangés)
- La prolongation jusqu'au 31 décembre 2026 du régime social et fiscal applicable à la PPV jusqu'au 31 décembre 2023, et ce, uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Le **placement de la PPV sur un plan d'épargne salariale** (les différentes dispositions du Code du travail et du Code monétaire et financier sont modifiés en conséquence) et le bénéfice du régime social afférent.

→ Ainsi les sommes bloquées au titre de la PPV (dans la limite des plafonds d'exonération) bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

En synthèse :

Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2023		
	Salariés ayant perçu une rémunération < à 3 SMIC annuels dans les 12 mois précédents	Salariés ayant perçu une rémunération ≥ à 3 SMIC annuels dans les 12 mois précédents
Cotisations sociales ²	Exonération	Exonération
CSG-CRDS 8,20%	Exonération	Assujettissement
Forfait social	Exonération	Assujettissement (Uniquement dans les entreprises d'au moins 250 salariés)
Impôt sur le revenu	Exonération mais prise en compte dans le revenu fiscal de référence	Assujettissement

² Cotisations de sécurité sociale (y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle et la cotisation d'assurance maladie majorée pour les non-résidents) ; cotisations de retraite complémentaire (y compris la CET et l'APEC) ; cotisations aux régimes d'assurance chômage (y compris AGS) ; CSA ; versement mobilité ; contribution au dialogue social ; FNAL ; taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage ; contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; contribution CPF-CDD ; effort construction ; le cas échéant, les contributions résultant d'accords conventionnels de branche



①

Prime Parabo Valeur

Note Social

→ prolongation jusqu'au 31/12/2026

Régime applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2024			
	Entreprises de moins de 50 salariés (Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2026)		Entreprises d'au moins 50 salariés
	Salariés ayant perçu une rémunération < à 3 SMIC annuels dans les 12 mois précédents	Salariés ayant perçu une rémunération ≥ à 3 SMIC annuels dans les 12 mois précédents	Régime unique sans prise en compte du niveau de rémunération du salarié
Cotisations sociales	Exonération		Ex Ko
CSG-CRDS	Exonération		Assujettissement
Forfait social	Exonération		Assujettissement (Uniquement pour les entreprises d'au moins 250 salariés)
Impôt sur le revenu	Exonération mais prise en compte dans le revenu fiscal de référence	Assujettissement à défaut de placement sur un plan d'épargne salariale	

Régime unique applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2027	
Cotisations sociales	Exonération
CSG-CRDS	Assujettissement
Forfait social	Assujettissement (Uniquement pour les entreprises d'au moins 250 salariés)
Impôt sur le revenu	Assujettissement à défaut de placement sur un plan d'épargne salariale

②

Intéressement

1.3. Avances sur intéressement et participation (article 9)

Les avances sur intéressement sont officialisées et celles sur la participation sont créées. Ainsi, les accords d'intéressement et/ou de participation peuvent prévoir le versement d'avances.



Ces avances sont versées au bénéficiaire, après avoir **recueilli son autorisation**, selon une **périodicité** qui ne peut être **inférieure au trimestre**.

Gestion d'un éventuel trop perçu (appréciation à la fin de la période de référence définie par l'accord) :

- En l'absence de placement des avances sur un plan d'épargne : remboursement des sommes par le salarié

En pratique, il s'agira d'opérer une compensation sur salaire dans la limite du 1/10^{ème} du montant des salaires exigibles, sans que la retenue opérée ne se confonde pas avec la partie saisissable ou cessible.

- En cas de placement des avances sur un plan d'épargne : absence de régime social de faveur

Lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations sociales et fiscales.

- ⇒ En pratique les trop-perçus versés doivent alors être soumis aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu. La CSG/CRDS aura normalement été appliquée au moment du versement.

Un décret à paraître déterminera les conditions d'information des bénéficiaires

1.1. Répartition de l'intéressement par utilisation du critère salaire : officialisation du salaire plancher et du salaire plafond (article 10)

Il est désormais possible de fixer dans l'accord, pour la détermination du salaire de référence servant de base de calcul à la part individuelle : un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux.

2. Participation

3.1. Participation dérogatoire (article 2)

L'objectif est d'encourager et de faciliter le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La loi offre la possibilité de négocier par accord de branche ou d'entreprise des **formules dérogatoires** à la formule légale de participation, pouvant mener à **un résultat plus favorable ou moins favorable que celui obtenu avec la formule légale**.

Participation facultative et dérogatoire

Action au niveau
de la branche

- Ouverture d'une négociation avant le 30 juin 2024 visant à permettre **aux entreprises de moins de 50 salariés** de recourir à dispositif facultatif de participation



Action au niveau de l'entreprise

- Possibilité de mettre en place le dispositif de branche agréé par accord collectif ou par décision unilatérale³
- Ou possibilité négociation au niveau de l'entreprise
 - ⇒ Les entreprises bénéficiant de participation volontaire à la date d'entrée en vigueur de la loi ne pourront pas mettre en place une formule dérogatoire, sauf à négocier un nouvel accord au niveau de l'entreprise

Il s'agit d'un dispositif expérimental applicable pour une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi.

3.2. Suppression du délai supplémentaire intéressement (article 4)

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés durant 5 années consécutives ont l'obligation de mettre en place de la participation. Lorsque ces entreprises sont couvertes par un accord d'intéressement, elles bénéficient d'un délai supplémentaire de 3 ans pour répondre à leur obligation, si l'accord d'intéressement est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Cette règle est supprimée. Etant précisé que les entreprises bénéficiant du délai de 3 ans avant l'entrée en vigueur de la loi continue à en bénéficier jusqu'à son terme.

5. Autres mesures

3.3. Renforcement du dialogue social sur les classifications : obligation de négociation au niveau des branches (article 1)

Au sein des branches qui n'ont pas procédé à l'examen de la nécessité de réviser les classifications devra être ouverte avant le 31 décembre 2023. Rappelons que les branches doivent négocier au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications⁴.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois devront être pris en compte dans le cadre de ces négociations.

1.1. Condition d'ancienneté pour les travailleurs temporaires (article 12)

Pour prendre en compte les spécificités des entreprises de la branche du travail temporaire, il est prévu qu'un accord étendu de branche puisse adapter, pour les salariés temporaires, la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement ou de participation, dans la limite de 90 jours.

1.1. Favoriser les attributions gratuites d'actions (article 13)

³ Toute entreprise peut faire application d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche, dès lors que l'accord de branche a été agréé. En principe, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé doivent conclure un accord à cet effet. Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application de l'accord de branche agréé par un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, en indiquant, le cas échéant, les choix qu'il a retenus, après en avoir informé le CSE, s'il existe, ainsi que les salariés. Cette information a lieu par tous moyens (articles [L 3322-9](#) et [L 2232-10-1](#) du Code du travail)

⁴ Article L2241-15



Le plafond global général d'attribution d'actions gratuites est réhaussé :

- De 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les ETI
- De 15 à 20 % du capital social pour les PME.

Est également réhaussé à 40 % du capital social (au lieu de 30 %) le plafond global d'attribution pour les distributions bénéficiant à l'ensemble des salariés

En outre, est instauré un plafond global intermédiaire pour les distributions bénéficiant à des salariés représentant plus de 25 % de la masse salariale et plus de 50 % de l'effectif salarié, conditionné au respect du même ratio d'écart maximal de 1 à 5 que le plafond global d'attribution d'actions à l'ensemble des salariés.

Enfin, il est possible d'exclure les actions détenues depuis plus de 7 ans du calcul du pourcentage maximal du capital social que peut détenir un salarié ou mandataire social pour avoir le droit de se voir attribuer des actions gratuites.

1.2. Faciliter la modification des règlements des PEI (article)

La procédure de révision du contenu des plans interentreprises est amendée afin de raccourcir les délais de mise en œuvre des modifications du contenu de ces plans. Par ailleurs, il est permis d'ajouter de nouvelles possibilités d'affectation des sommes sur simple information des entreprises adhérentes.

1.1. Des placements socialement responsables et écologiques (article 14)

Il est prévu d'imposer aux règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite (PER) de proposer un fonds supplémentaire correspondant à des fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans.

1.1. Vers plus de transparence dans la gestion des fonds (article 15)

L'article 15 prévoit que, dans le cas où les droits de vote liés à un fonds d'actionnariat salarié sont délégués à la société de gestion de ce fonds, cette société présente chaque année au conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial, ainsi que le compte-rendu de la mise en œuvre de cette politique afin d'assurer l'information de l'épargnant salarié.



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 (1)

IOR : MTRT2311707L

LI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2023/11/29/MTRT2311707L/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2023/11/29/2023-1107/jo/texte>

JORF n°0277 du 30 novembre 2023

texte n° 1

Version initiale

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Titre IER : RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS (Articles 1 à 2)

Article 1

Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois est ouverte avant le 31 décembre 2023 dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

Article 2

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels établissent, avant le 31 décembre 2024, un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois, prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail, assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif. Ce bilan et les propositions associées sont élaborés en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mentionné à l'article L. 2241-12 du même code.

Titre II : FACILITER LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR (Articles 3 à 11)

Article 3

Le second alinéa de l'article L. 3325-1 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Ces sommes n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et sont exclues de l'assiette des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et aux articles L. 731-14, L. 731-15 et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

« Elles ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens des articles L. 131-6 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et des articles L. 731-14, L. 731-15 et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, qui sont en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions légales ou de clauses contractuelles. Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues au présent chapitre, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de l'accord de participation. »

Article 4

I. - A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail peuvent mettre en application un régime de participation, au sens du même article L. 3323-6, dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés prévue à l'article L. 3324-2 du même code :

1° Soit par application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article L. 3322-9 dudit code ;
2° Soit par application d'un accord de participation conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du même code.

II. - Les entreprises mentionnées au I du présent article qui mettent en application un régime de participation à la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peuvent opter pour le régime défini au même I, lorsqu'il déroge à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés, qu'en concluant un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

III. - Une négociation en vue de la mise en place d'un régime de participation mentionné au I du présent article est ouverte dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024.

A défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de quinze jours à compter de la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche.

IV. - Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation. Ce rapport propose différentes évolutions envisageables de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation définie à l'article L. 3324-1 du code du travail et évalue les incidences de chacune d'entre elles.

Un suivi annuel de l'application du présent article est transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Article 5

I. - A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les entreprises d'au moins onze salariés qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal, au sens du 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires et qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation en application des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du même code doivent, au titre de l'exercice suivant :

- 1° Soit mettre en place un régime de participation, dans les conditions prévues aux articles L. 3322-9 ou L. 3323-6 dudit code ou au I de l'article 4 de la présente loi, ou un régime d'intéressement, dans les conditions prévues aux articles L. 3312-5 ou L. 3312-8 du code du travail ;
- 2° Soit abonder un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1, L. 3333-2, L. 3334-2 ou L. 3334-4 du même code ou aux articles L. 224-13 ou L. 224-16 du code monétaire et financier, selon les modalités prévues aux articles L. 3332-11 et L. 3334-6 du code du travail et à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier ;
- 3° Soit verser la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

II. - Sont réputées satisfaire à l'obligation prévue au I du présent article les entreprises dans lesquelles l'un des dispositifs mentionnés aux 1° à 3° du même I est mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré.

III. - Ne sont pas soumises à l'obligation prévue au I :

- 1° Les entreprises individuelles créées sur le fondement de l'article L. 526-5-1 du code de commerce, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, ou de l'article L. 526-22 du code de commerce ;
- 2° Les entreprises qui relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière prévu aux articles L. 225-258 à L. 225-270 du même code, qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital en application du troisième alinéa de l'article L. 225-261 dudit code est égal à 0 %.

IV. - L'obligation de mettre en place l'un des dispositifs mentionnés aux 1° à 3° du I du présent article s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024. Les trois exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

V. - Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article comprenant une présentation des dispositifs mis en place par les entreprises.

Un suivi annuel de l'application du présent article est transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Article 6

I. - A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, lorsqu'un accord de branche étendu le permet, les personnes morales mentionnées au 1° du II de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire qui emploient au moins onze salariés, qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal au sens du 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail et qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes doivent, au titre de l'exercice suivant :

- 1° Soit mettre en place un dispositif d'intéressement, dans les conditions prévues aux articles L. 3312-5 ou L. 3312-8 du même code ;
- 2° Soit abonder un plan d'épargne salariale prévu aux articles L. 3332-1, L. 3333-2, L. 3334-2 ou L. 3334-4 dudit code ou aux articles L. 224-13 ou L. 224-16 du code monétaire et financier, selon les modalités prévues aux articles L. 3332-11 et L. 3334-6 du code du travail et à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier ;
- 3° Soit verser la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

II. - Sont réputées satisfaire à l'obligation prévue au I du présent article les personnes morales dans lesquelles l'un des dispositifs mentionnés aux 1° à 3° du même I est mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré.

III. - Ne sont pas soumises à l'obligation prévue au I les personnes morales qui mettent en application un régime de participation au titre de l'exercice considéré.

IV. - L'obligation de mettre en place l'un des dispositifs mentionnés aux 1° à 3° du I s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024. Les trois exercices précédents sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du résultat excédentaire.

V. - Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation.

Article 7

I.-L'article L. 3322-3 du code du travail est abrogé.

II.-Les entreprises qui ne sont tenues d'appliquer un régime de participation qu'à compter du troisième exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation en application du premier alinéa de l'article L. 3322-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, conservent le bénéfice de cette disposition jusqu'au terme du report.

Article 8

I.-Le chapitre VI du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est ainsi rétabli :

« Chapitre VI

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

« Art. L. 3346-1.-I.-Lorsqu'une entreprise qui est tenue de mettre en place un régime de participation en application des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 et qui dispose d'un ou de plusieurs délégués syndicaux a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

« Pour l'application du premier alinéa du présent I, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte des 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 dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du code de commerce, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

« Le partage de la valeur mentionné au premier alinéa du présent I peut être mis en œuvre :

« 1° Soit par le versement du supplément de participation prévu à l'article L. 3324-9 ;

« 2° Soit par le versement du supplément d'intéressement prévu à l'article L. 3314-10, lorsqu'un dispositif d'intéressement s'applique dans l'entreprise ;

« 3° Soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement défini à l'article L. 3312-1 lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise, de verser un supplément mentionné aux articles L. 3314-10 et L. 3324-9 si l'accord en application duquel il est versé a donné lieu à un versement, d'abonder un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-2, L. 3334-2 ou L. 3334-4 du présent code ou à l'article L. 224-13 du code monétaire et financier ou de verser la prime de partage de la valeur mentionnée à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

« II.-Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule prévue à l'article L. 3324-1. »

II.-Les entreprises soumises à l'obligation prévue à l'article L. 3346-1 du code du travail dans lesquelles un accord d'intéressement ou de participation est applicable à la date de promulgation de la présente loi engageant, 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 prévue à l'article L. 3346-1 du code du travail.

Article 9

L'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat est ainsi modifié :

1° A la fin du I, les mots : « de l'exonération prévue au V » sont remplacés par les mots : « des exonérations prévues aux V à VI bis » ;

2° Le IV est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Au titre d'une même année civile, deux primes de partage de la valeur peuvent être attribuées. » ;

b) Au dernier alinéa, après les mots : « de la prime », sont insérés les mots : « ou des deux primes » ;

3° Le V est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, au début, les mots : « La prime » sont remplacés par les mots : « Les primes », le mot : « attribuée » est remplacé par le mot : « attribuées », les mots : « est exonérée » sont remplacés par les mots : « sont exonérées », après le mot : « limite », il est inséré le mot : « globale » et le mot : « son » est remplacé par le mot : « leur » ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « de la prime » sont remplacés par les mots : « des primes » et, à la fin, les mots : « cette prime » sont remplacés par les mots : « ces primes » ;

4° Le VI est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la prime » sont remplacés par les mots : « les primes », les mots : « est versée » sont remplacés par les mots : « sont versées », les mots : « cette prime, exonérée » sont remplacés par les mots : « ces primes, exonérées » et les mots : « est également exonérée » sont remplacés par les mots : « sont également exonérées » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

5° Après le même VI, sont insérés des VI bis à VI quater ainsi rédigés :

« VI bis.-Lorsque, entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026, les primes de partage de la valeur sont versées par une entreprise employant moins de cinquante salariés à des salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, ces primes, exonérées dans les conditions prévues au V du présent article, sont également exonérées d'impôt sur le revenu ainsi que des contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 précitée.

« VI ter.-Lorsqu'un bénéficiaire a adhéré à un plan d'épargne salariale prévu au titre III du livre III de la troisième partie du code du travail ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise prévu à la section 2 du chapitre IV du titre II du livre II du code monétaire et financier et qu'il affecte 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 des primes de partage de la valeur versées dans les conditions prévues aux II à IV du présent article, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les limites prévues au V.

« L'employeur informe le bénéficiaire des sommes qui lui sont attribuées au titre de ces primes et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise.

« VI quater.-Les primes exonérées en application du premier alinéa du VI, du VI bis et du VI ter du présent article sont incluses dans le montant du revenu fiscal de référence défini au 1° du IV de l'article 1417 du code général des impôts. »

Article 10

I. - Le présent article est applicable aux employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail ainsi qu'à leurs salariés ou à leurs agents.

II. - Un plan de partage de la valorisation de l'entreprise peut être mis en place dans les entreprises ainsi qu'au sein des groupes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3344-1 et à l'article L. 3344-2 du code du travail pour une durée de trois ans. Les entreprises ne peuvent mettre en place qu'un seul plan sur une même période de trois ans.

III. - Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient du plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Cette ancienneté, appréciée à la première date mentionnée au premier alinéa du VI, est calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises au cours des douze mois qui précèdent ladite date.

Toutefois, une ancienneté inférieure à celle mentionnée au premier alinéa du présent III peut être prévue par l'accord mentionné au X. Ne bénéficient pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise les salariés qui, pendant la durée de trois ans du plan, atteignent l'ancienneté prévue au présent III ou quittent l'entreprise de manière définitive.

IV. - Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise permet aux salariés 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 trois années suivant la première date mentionnée au premier alinéa du VI.

Pour chaque salarié, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise résulte de l'application au montant de référence prévu au V 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.

V. - Un montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mentionné au X. Ce montant peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

VI. - Le taux de variation de la valeur de l'entreprise correspond au taux de variation constaté entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord mentionné au X du présent article et la valeur de l'entreprise à l'expiration d'un délai de trois ans débutant le lendemain de cette date.

Pour les entreprises constituées sous la forme de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les trente derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates mentionnées au premier alinéa du présent VI.

Pour les autres entreprises, la formule de valorisation de l'entreprise est déterminée par l'accord mentionné au X et est la même aux deux dates d'appréciation de la valeur de l'entreprise. Cette formule permet d'évaluer la valeur de l'entreprise en tenant compte, selon une pondération

appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité. Ces critères sont appréciés, le cas échéant, sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus des filiales significatives. Cette formule peut s'appuyer sur des comparaisons avec d'autres entreprises du même secteur. Si l'accord ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise ou si cette formule est impossible à appliquer, la valorisation de l'entreprise est égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.

VII. - Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

VIII. - Les sommes dues aux salariés au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise sont arrêtées dans un délai de sept mois à compter de l'expiration du délai de trois ans prévu au premier alinéa du VI.

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des douze mois suivants.

IX. - Les sommes attribuées aux salariés en application d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage, ni à un autre dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur. Elles ne peuvent pas non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise ou le groupe. Cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues aux XII et XIII du présent article, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

Les sommes mentionnées au premier alinéa du présent IX n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

X. - 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 par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par une convention ou un accord collectif de travail ;

2° Par un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par un accord conclu au sein du comité social et économique ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et par une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

XI. - L'accord mentionné au X définit notamment :

1° Le montant de référence auquel sera appliqué le taux de variation de la valeur de l'entreprise ;

2° Les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;

3° La formule de valorisation retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;

4° La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise, mentionnée au premier alinéa du VI, qui constitue le point de départ de la durée de trois ans du plan et la date trois ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le taux de variation mentionné au même VI ;

5° La ou les dates de versement de la prime.

L'accord peut prévoir la reconduction du plan et précise alors les éléments mentionnés aux 1° à 5° du présent XI pour la mise en œuvre de cette reconduction.

XII. - Lorsqu'un salarié a adhéré à un plan d'épargne salariale mentionné au titre III du livre III de la troisième partie du code du travail ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise mentionné à la section 2 du chapitre IV du titre II du livre II du code monétaire et financier et qu'il affecte à la réalisation de ce plan, dans un délai défini par le décret mentionné au XVI du présent article, tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % de la somme maximale prévue au VII.

L'employeur informe le salarié des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation au plan d'épargne salariale ou au plan d'épargne retraite d'entreprise.

XIII. - La prime mentionnée au IV et versée dans les conditions prévues au VIII est exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur, de la contribution prévue à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale ainsi que des cotisations et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement.

La prime est soumise, à l'occasion de son versement, à une contribution au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Cette contribution est établie, recouvrée et contrôlée dans les conditions et selon les modalités applicables à la contribution prévue à l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale. Son taux est celui prévu au 2° du II du même article L. 137-13.

Le présent XIII est applicable aux primes versées au cours des exercices 2026 à 2028.

XIV. - Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales mentionnées aux XII et XIII, l'accord mentionné au X est déposé auprès de l'autorité administrative compétente, dans des conditions déterminées par le décret mentionné au XVI.

En l'absence d'observation de l'un des organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-3 du code rural et de la pêche maritime à l'expiration d'un délai fixé par le décret mentionné au XVI du présent article, les exonérations prévues au XIII sont réputées acquises.

XV. - Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise ne fait pas l'objet de la publication prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

XVI. - Un décret détermine les modalités d'application du présent article.

XVII. - Pour l'application du présent article à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au code de la sécurité sociale sont remplacées par les références aux dispositions applicables localement ayant le même objet.

Article 11

I.-Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3332-3 est complété par les mots : « , de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de l'article 10 de la 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 » ;

2° A la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 3332-11, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , de la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » ;

3° A l'article L. 3333-4, après les mots : « l'entreprise », sont insérés les mots : « de la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise prévue à l'article 10 de la 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, » ;

4° Au premier alinéa de l'article L. 3334-6, après le mot : « participation », sont insérés les mots : « , de la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise prévue à l'article 10 de la 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 ».

II.-Le code monétaire et financier est ainsi modifié :

1° Au 2° de l'article L. 224-2, après les mots : « dudit livre III », sont insérés les mots : « de la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de la prime de partage de la »

valorisation de l'entreprise prévue à l'article 10 de la 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 » ;

2° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 224-26, la première occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » et, après le mot : « participation », sont insérés les mots : « , par la prime de partage de la valeur prévue à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et par la prime de partage de la valorisation de l'entreprise prévue à l'article 10 de la 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 ».

Titre III : SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR (Articles 12 à 16)

Article 12

Le titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est complété par un chapitre VIII ainsi rédigé :

« Chapitre VIII

« Avances sur intéressement et participation

« Art. L. 3348-1.-L'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

« Les avances sont versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre.

« Lorsque les droits définitifs attribués au bénéficiaire au titre de l'intéressement ou de la participation sont inférieurs à la somme des avances reçues, les sommes trop perçues sont intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3.

« Lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations prévues aux articles L. 3312-4, L. 3315-1 à L. 3315-3 et L. 3325-1 à L. 3325-4.

« Un décret détermine les conditions d'information des bénéficiaires. »

Article 13

Après l'article L. 3326-1 du code du travail, il est inséré un article L. 3326-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3326-1-1.-Lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, que les rectifications donnent lieu ou non à l'application de majorations, à des poursuites pénales ou à une convention judiciaire d'intérêt public, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fait l'objet d'un nouveau calcul tenant compte des rectifications apportées.

« Le montant de la réserve spéciale de participation est modifié en conséquence au cours de l'exercice pendant lequel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise. Ce montant est majoré d'un intérêt, dont le taux est égal au taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et qui court à partir du premier jour du sixième mois de l'exercice qui suit celui au titre duquel les rectifications ont été opérées. »

Article 14

Après le premier alinéa de l'article L. 3314-5 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord peut fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux, servant de base de calcul de la part individuelle. »

Article 15

L'article L. 3333-7 du code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase du dernier alinéa, les mots : « et, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information » sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au troisième alinéa, lorsqu'elles portent sur l'ajout de nouvelles possibilités d'affectation des sommes recueillies, les modifications mentionnées au deuxième alinéa s'appliquent dès que les entreprises parties prenantes en ont été informées. »

Article 16

L'article L. 3342-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire peut prévoir une durée d'ancienneté différente pour les salariés temporaires, dans la limite de quatre-vingt-dix jours. »

Titre IV : DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ (Articles 17 à 19)

Article 17

Le code de commerce est ainsi modifié :

1° L'article L. 225-197-1 est ainsi modifié :

a) Le I est ainsi modifié :

-à la deuxième phrase du deuxième alinéa, le taux : « 10 % » est remplacé par le taux : « 15 % » ;

-à la troisième phrase du même deuxième alinéa, le taux : « 15 % » est remplacé par le taux : « 20 % » ;

-le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Les pourcentages prévus au deuxième alinéa sont portés à 30 % lorsque l'attribution d'actions gratuites bénéficie à des membres du personnel salarié de la société représentant au moins 25 % du total des salaires bruts pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et versés lors du dernier exercice social et au moins 50 % du personnel salarié de cette société, et à 40 % lorsque cette attribution bénéficie à l'ensemble du personnel salarié de la société. Au delà du pourcentage de 15 % ou de 20 %, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport de un à cinq. » ;
b) Le II est ainsi modifié :

-le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Dans ce cas, sont pris en compte, pour la détermination des seuils relatifs au total des salaires bruts et à l'effectif salarié mentionnés au troisième alinéa du I du présent article, les rémunérations brutes et le nombre de mandataires sociaux de la société émettrice. » ;

-après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les actions qui ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé peuvent être attribuées au président du conseil d'administration, au directeur général, aux directeurs généraux délégués, au président, aux membres du directoire ou au gérant d'une entité liée au sens du 1° du I de l'article L. 225-197-2. » ;

-le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ne sont pris en compte dans ce pourcentage que les titres de la société détenus directement depuis moins de sept ans par un salarié ou un mandataire social. » ;

2° Avant le dernier alinéa du I de l'article L. 225-197-2, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les cas mentionnés aux 1° à 3° du présent I, pour une attribution gratuite dans les conditions prévues au troisième alinéa du I de l'article L. 225-197-1, sont pris en compte, pour la détermination des seuils relatifs au total des salaires bruts et à l'effectif salarié mentionné au même troisième alinéa, les rémunérations brutes et l'effectif de toutes les sociétés et groupements d'intérêt économique dont sont salariés les bénéficiaires du plan. » ;

3° Le 2° du I de l'article L. 950-1 est ainsi modifié :

a) Après le douzième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les articles L. 225-197-1 et L. 225-197-2 sont applicables dans leur rédaction résultant de la 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. » ;

b) Au treizième alinéa, la référence : « L. 225-197-1, » est supprimée.

Article 18

I.-Le premier alinéa de l'article L. 3332-17 du code du travail est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévoit qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée, dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, à l'acquisition :

« a) De parts de fonds investis dans des entreprises solidaires d'utilité sociale, au sens de l'article L. 3332-17-1 du présent code ;

« b) De parts d'au moins un fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable. La liste des labels ainsi que, pour ceux qui sont créés par l'Etat, leurs critères et leurs modalités de délivrance sont précisés par décret. »

II.-Le code monétaire et financier est ainsi modifié :

1° L'article L. 224-3 est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée : « Il est proposé au titulaire au moins une autre allocation d'actifs correspondant à un profil d'investissement différent, notamment, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise, une allocation permettant l'acquisition, dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du présent code : » ;

b) Après le même troisième alinéa, sont insérés des 1° et 2° ainsi rédigés :

« 1° De parts de fonds investis dans des entreprises solidaires d'utilité sociale, au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail ;

« 2° De parts d'au moins un fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable. La liste des labels ainsi que, pour ceux qui sont créés par l'Etat, leurs critères et leurs modalités de délivrance sont précisés par décret. » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « et quatrième » sont remplacés par les mots : « à sixième » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 224-3-1, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte, les mots : « et quatrième » sont remplacés par les mots : « à sixième » ;

3° Au premier alinéa des articles L. 224-10 et L. 224-30, les mots : « et quatrième » sont remplacés par les mots : « à sixième » ;

4° Au 2° de l'article L. 224-22 et à la première phrase du V de l'article L. 224-40, les mots : « du troisième alinéa » sont remplacés par les mots : « des troisième à cinquième alinéas ».

III.-Au 1° du IV de l'article L. 132-27-4 du code des assurances, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 précitée, les mots : « et quatrième » sont remplacés par les mots : « à sixième ».

IV.-Le présent article entre en vigueur le 1er juillet 2024, à l'exception du 2° du II et du III, qui entrent en vigueur le 24 octobre 2024.

Article 19

Le code monétaire et financier est ainsi modifié :

1° Le sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 est complété par une phrase ainsi rédigée : « La société de gestion justifie chaque année devant le conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial et présente le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique. » ;

2° L'article L. 744-9 est ainsi modifié :

a) La dix-huitième ligne du tableau du second alinéa du I est ainsi rédigée :

«

b) Le 1° du II est abrogé.
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 29 novembre 2023.

Emmanuel Macron
Par le Président de la République :

La Première ministre,
Élisabeth Borne

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
Bruno Le Maire

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,
Olivier Dussopt

(1) Travaux préparatoires : loi n° 2023-1107.

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 1272 ;

Rapport de M. Louis Margueritte, au nom de la commission des affaires sociales, n° 1404 ;

Discussion les 26, 27, 28 et 29 juin 2023 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 29 juin 2023 (TA n° 149).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 816 (2022-2023) ;

Rapport de Mme Frédérique Puissat, au nom de la commission des affaires sociales, n° 25 (2023-2024) ;

Texte de la commission n° 26 (2023-2024) ;

Discussion et adoption le 17 octobre 2023 (TA n° 7, 2023-2024).

Sénat :

Rapport de Mme Frédérique Puissat, au nom de la commission mixte paritaire, n° 107 (2023-2024) ;

Texte de la commission n° 108 (2023-2024) ;

Discussion et adoption le 16 novembre 2023 (TA n° 20, 2023-2024).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 1780 ;

Rapport de M. Louis Margueritte, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1859 ;

Discussion et adoption le 22 novembre 2023 (TA n° 187).

Synthèse des dispositifs de partage de la valeur et avantages sociaux et fiscaux

– Entreprises & Salariés: Projet de loi portant transposition de l’ANI (entreprises de 11 à 49 sal

- 01/01/2025

Prime Partage Valeur (PPV) loi du 16/08/2022		Intéressement 1959 facultatif DUE démat décret du 14/02/2023 https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/		Participation		Abondement Selon accords entreprises, l'employeur peut verser jusqu'à 3 fois la contribution du salarié	Actionnariat Salarié 1970-73 Actions gratuites ou stocks options
Nbre salariés	>1	>1	>1	<50	>50	>1	>1
Bénéficiaire(s)	Salariés	Salariés & Dirigeants	Salariés & Dirigeants	Salariés & Dirigeants	Salariés & Dirigeants	Salariés & Dirigeants	Salariés & Dirigeants
	Sociaux*	➢ Exonération des cotisations sociales ➢ Forfait social de 20 % qui peut, dans certaines conditions, être supprimé ou être réduit à 10% ou à 16%. Voir tableau en annexe					
Avantages pour les entreprises	Fiscaux*	➢ Déduction du bénéfice imposable ➢ Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)					
	Sociaux*	➢ Exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS : 9,7%)					
Avantages pour les Salariés	Fiscaux*	➢ Exonération d'IR si épargne salariale (PEE ou PER) Exo IR pour salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC jusqu'au 31/12/2023					
Épargne salariale Enveloppes d'investissement	PEE 1967	✗ 2023	✓ 2024	✓	✓	8% du PASS: 3519€	✓
	PER	✗ 2023	✓ 2024	✓	✓	16% du PASS: 7038€	✗

*Détail de l'ensemble des conditions et modalités d'exonération à retrouver sur le site du Ministère de l'Economie et des Finances : <https://www.economie.gouv.fr/cedef>

**Exonérations dans les limites suivantes : les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'une exonération d'impôt sur le revenu (supprimée en 2024), PRIME 3 000€ (ou jusqu'à 6 000€ si contrat d'intéressement signé).

L'actionnariat salarié serait-il un levier pour fidéliser les salariés ?

Agnès BRICARD,
Ambassadrice à l'intéressement
et à la participation auprès du Gouvernement
Vice-Présidente Pacte PME,
Présidente d'Honneur du Conseil National
de l'Ordre des Experts-Comptables



Loïc DESMOUCEAUX,
Président de la FAS
(Fédération Française
des Associations
d'Actionnaires Salariés
et Anciens Salariés).



Le contexte actuel, qui conduit à revisiter le rapport du salarié à son entreprise, constitue un terrain fécond propice au renouveau du regard des parties prenantes sur l'actionnariat salarié : son sens profond, qui est en définitive un outil concret mais stratégique de la convergence d'intérêt des acteurs sociaux, se révèle aujourd'hui un levier puissant pour retisser un lien durable entre l'entreprise et son salariat. Combien d'employeurs pensent à cet outil pour fidéliser leurs collaborateurs ?

Pour une refondation de l'actionnariat salarié !

Dans l'esprit du Général de Gaulle, la participation devait faire du salarié un "associé". Dans cette optique, elle devait s'appliquer sous une triple forme : aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise.

Cette vision fondatrice de la participation a donné lieu à de nombreux textes législatifs et réglementaires, visant majoritairement à développer la participation aux résultats avec différents dispositifs d'épargne salariale et d'intéressement, adaptés en fonction de la taille des entreprises.

La participation au capital et la participation à la gestion de l'entreprise, qui constituent les deux piliers de l'actionnariat salarié, n'ont pas connu le même essor.

Aujourd'hui, dans un environnement contraint par les crises sanitaire, énergétique et inflationniste, les dispositifs d'épargne salariale sont toujours au cœur des actions du Gouvernement en faveur de la défense du pouvoir d'achat. Même si le "dividende salarié" a fait couler beaucoup d'encre au cours des derniers mois, il s'est finalement traduit par la mise en place d'une simple prime de partage de la valeur venant renforcer les dispositifs d'épargne salariale en place.

Pourtant, les outils permettant de développer l'actionnariat des salariés existent et les exemples d'entreprises ayant franchi le rubicon avec succès sont nombreux.

Mais les statistiques sont têtues et nous révèlent le retard considérable accumulé par les entreprises françaises malgré les bons résultats affichés par les plus grandes d'entre elles.

Le contexte actuel, qui conduit à revisiter le rapport du salarié à son entreprise, constitue un terrain fécond propice au renouveau du regard des parties prenantes sur l'actionnariat salarié : son sens profond, qui est en définitive un outil concret mais stratégique de la convergence d'intérêt des acteurs sociaux, se révèle aujourd'hui un levier puissant pour retisser un lien durable entre l'entreprise et son salariat.



Combien d'employeurs pensent à cet outil pour fidéliser leurs collaborateurs ?

L'actionnariat salarié ne doit pas être réservé aux plus grandes entreprises ni à une élite.

Il est encore temps d'identifier les leviers nécessaires à une refondation de l'actionnariat salarié pour donner à la définition gaullienne de la participation toute sa signification.

1. Les outils favorables à l'actionnariat salarié

Plusieurs dispositifs existent pour permettre aux entreprises d'associer leurs collaborateurs au capital :

- les cessions d'actions réservées aux salariés (il peut s'agir d'actions existantes ou créées à la suite d'une augmentation de capital) ;
- les stock-options, les bons de souscriptions d'actions (BSA) et les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE), permettant aux salariés d'acheter des actions de leur entreprise ; cette possibilité est ouverte pendant une durée déterminée à un prix fixé le jour de l'attribution de l'option ;
- les attributions gratuites d'actions (AGA) ; l'attribution peut être directe ou conditionnée par l'atteinte d'objectifs prédéfinis (actions de performance) ;
- les holdings de managers (ManCo) offrant aux salariés la possibilité de rentrer au capital de l'entreprise par le biais d'une société ad hoc.

Parallèlement des avantages peuvent être consentis aux salariés pour faciliter l'acquisition des actions. Ainsi, le prix de souscription des actions réservées aux salariés peut être inférieur au prix "de marché". Cette décote peut atteindre 30 %, voire 40 % en cas d'indisponibilité des actions supérieure à 10 ans.

Lorsque l'investissement est réalisé à partir d'un plan d'épargne entreprise (PEE), l'entreprise peut proposer un abondement aux versements des salariés.

2. Les chiffres de l'actionnariat salarié

Ces outils largement utilisés dans les entreprises du SBF120 ont connu un fort succès en 2021. Selon ERES (société de conseil et de gestion spécialisée en épargne salariale, retraite et actionnariat salarié), les plans d'actionnariat salarié lancés en 2021 continuent de séduire les salariés, qui souscrivent des montants de plus en plus élevés.

Le montant total souscrit a augmenté de 50 % sur l'année, passant de 2,5 milliards d'euros en 2020 à 3,7 milliards d'euros en 2021, un record historique. Le montant moyen par salarié souscripteur, lui, a augmenté de plus de 1 000 € de 2020 à 2021, passant de 4 540 € à 5 600 €.

Ces bons résultats des plus grandes entreprises restent très relatifs comparés à l'objectif de 10 % d'actionnaires salariés visé par la Loi Pacte.

On peut se réjouir de l'enthousiasme manifesté par les dirigeants d'entreprises pour l'actionnariat salarié qui sont plus de huit sur dix à le considérer comme "une bonne chose" et des bons résultats des PME dont 9 % d'entre elles sont aujourd'hui équipées d'un dispositif d'actionnariat salarié (contre 4 % en 2015).

Il reste qu'à l'échelle du pays ces résultats demeurent très décevants si l'on prend en considération la diversité de nos entreprises.

3. Changer de paradigme

Les attentes des salariés aujourd'hui ont changé, le rapport au travail s'est transformé. La qualité des missions et des responsabilités confiées, le bien-être au travail, le respect de l'environnement et des critères RSE correspondent à des valeurs structurantes du rapport au travail.

Les dirigeants de start-up ont très vite compris ces nouveaux enjeux en procédant à de nombreuses adaptations de la relation employeur/salarié qu'il s'agisse de la rémunération, du temps et des modes de travail et de l'intéressement au capital ou aux résultats.

Pour refonder l'actionnariat salarié, il faut donner aux entrepreneurs et aux salariés une vision globale intégrant ces nouvelles attentes et permettant à chacun de se projeter quelle que soit la taille de son entreprise.



4. Propositions

1/ Redonner du sens à l'actionnariat salarié

Les bénéfices d'un actionnariat salarié large et profond sont connus et nombreux.

Il permet de renforcer la confiance des salariés dans leurs entreprises et de leur faire davantage bénéficier de la valeur qu'elles créent en les associant à leur capital, de les intéresser aux enjeux stratégiques et de développement, de renforcer la cohésion sociale, surmonter les clivages patronat-salariés et capital-travail.

Il s'agit de promouvoir l'actionnariat comme une valeur positive, au même titre que l'entrepreneuriat qui a su reconquérir une perception favorable ces dernières années.

Ces bénéfices sont à la portée de toutes les entreprises quelle que soit leur taille mais il reste à diffuser cette culture et à inventer un modèle d'actionnariat salarié dans les plus petites entreprises.

Enfin, l'actionnariat salarié s'inscrit dans une perspective d'amélioration de la gouvernance de l'entreprise, grâce aux administrateurs actionnaires salariés qui comprennent les enjeux économiques en tant qu'actionnaires et connaissent l'entreprise de l'intérieur en tant que salariés, en complément de l'apport des administrateurs externes.

Dans ce contexte, les associations d'actionnaires salariés peuvent utilement contribuer d'une part à la diffusion d'une culture actionnariale et d'autre part jouer un rôle positif, à l'abri des conflits d'intérêt, dans la gouvernance des entreprises.

L'actionnaire salarié, dans un cadre collectif ou en direct, doit pouvoir participer effectivement aux prises de décision, comme tout actionnaire.

2/ Faciliter la cession d'actions existantes

Il serait utile de proposer qu'en assemblée générale il soit possible de voter à la majorité simple lorsqu'il s'agit de céder aux salariés des actions existantes (déjà rachetées sur le marché) et non pas des actions nouvelles à émettre.

Il serait également utile de permettre aux sociétés dont les actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé d'étaler sur trois années les augmentations de capital réservées à leurs salariés.

Une telle mesure concerne notamment les ETI et PME non cotées.

Elle viserait tout à la fois à simplifier leurs démarches et à permettre à leurs salariés de lisser dans le temps leurs versements et acquisitions d'actions dans le cadre du même FCPE d'actionnariat salarié.

3/ Amplifier les dispositifs fiscaux et sociaux incitatifs

En outre, il faut continuer à encourager les entreprises à développer leur actionnariat salarié en supprimant définitivement le forfait social qu'elles payent sur les sommes investies dans les fonds en titres de l'entreprise.

Créer un fonds éligible au nouveau PERECO qui investirait de façon diversifiée au capital des entreprises ayant plus de 3 % d'actionnariat salarié serait aussi pertinent pour introduire l'actionnariat salarié dans les plans d'épargne retraite sans concentrer les risques des futurs retraités.

Pour faciliter la transmission d'entreprises non cotées via l'actionnariat salarié, il faudrait rendre possible un mécanisme de cession de l'entreprise aux salariés comportant l'exonération de la plus-value de cession pour le cédant avec en contrepartie une obligation de réinvestissement en actions du produit de cession.

4/ Accompagner l'actionnariat salarié dans les plus petites entreprises

Malgré l'engouement des dirigeants pour l'actionnariat salarié, des freins demeurent, au premier rang desquels une résistance psychologique comme le souci de discrétion, notamment dans les plus petites entreprises.

Selon ERES, les enjeux de confidentialité (44 %) et de transmission de l'entreprise (41 %) arrivent en tête des freins exprimés. *"Il y a une méconnaissance des dispositifs et un déficit de culture de partage d'informations financières ou mêmes stratégiques avec les collaborateurs dans les plus petites entreprises"*.

Les dirigeants doivent être accompagnés dans cette évolution qui pourrait être liée à celle des conditions d'application de l'intéressement dans les TPE désormais beaucoup plus favorables dès lorsqu'elles peuvent reposer sur une décision unilatérale de l'employeur y compris lors du renouvellement de l'accord.

5/ Faire de l'actionnariat salarié une priorité nationale

La généralisation de l'actionnariat salarié devrait figurer au rang des priorités dans le cadre des réformes législatives à venir pour la transformation de la société française.

En effet, par les dividendes qu'il procure aux salariés actionnaires, ainsi que par leur association à la gouvernance, l'actionnariat salarié permet tout à la fois un meilleur partage de la valeur créée grâce à leur travail et un renforcement de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). L'actionnariat salarié favorise également une meilleure allocation de l'épargne des Français vers des sociétés implantées en France et les encourage à constituer une épargne de moyen et long terme, y compris en vue de la retraite et de la dépendance.

La tâche s'avérant vaste et durable, nous suggérons que les actions attendues de l'Etat, impliquant plusieurs ministères, soient coordonnées sous l'autorité du gouvernement par un délégué interministériel à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

1 Français sur 2 n'a pas confiance dans les solutions d'épargne de son conseiller bancaire

Written by [Floriane](#). Posted in [A LA UNE](#), [INFOS NATIONALES](#)

IA, Automatisation : Quel avenir pour le conseiller(ère) bancaire ?

C'est la question que Yomoni, leader de l'épargne en ligne, avec plus de 50 000 clients et près d'1 milliard d'euros sous gestion, a posé à 1 212 personnes, à travers une enquête qui dévoile des paradoxes surprenants dans la confiance accordée aux banques, aux Fintech et aux outils technologiques.

"Cette enquête révèle un paradoxe bien français.

Alors que 97% des Français estiment que l'avenir de la banque passe par les nouvelles technologies, ils sont 48% à penser que l'humain est, malgré tout, nécessaire. Dans le même temps, les Français nous disent à 31% que les solutions d'épargne qui leur sont proposées le sont avant tout pour répondre à des objectifs commerciaux...

L'attachement à son banquier ne se dément pas en France. Figure critiquée, mais aussi indépassable pour qui veut parler d'argent. Pourtant, outre atlantique, nos homologues ont compris (depuis bien longtemps déjà) l'efficacité de la technologie pour leur épargne et dissocient très clairement argent du quotidien avec l'humain et l'argent de demain avec la technologie..."

Sébastien d'Ornano – Président – Yomoni

IA + Humain = le duo gagnant !

Les Français semblent convaincus par la puissance des nouvelles technologies, mais restent profondément attachés à l'humain. À l'heure des émergences d'intelligences artificielles (ChatGPT...), ces derniers affichent un certain degré de confiance envers la nouvelle technologie... mais toujours s'il y a un humain derrière ! Ainsi, 43 % des Français pensent que les algorithmes et les outils d'Intelligence Artificielle (IA) ont en toute logique plus de capacités que les conseillers bancaires, plus de 48 % estiment que ces innovations doivent être couplées à une analyse humaine pour être encore plus performantes.

Le banquier pense-t-il d'abord... à lui ?

Les Français sont divisés pour ce qui est de la confiance en leurs conseillers bancaires. En effet, 51 % semblent encore croire aux solutions d'épargne proposées par leur banque, mais parmi eux seulement 15 % ont totalement confiance en leur jugement et les 36 % autres, moyennement.

49 % des sondés n'ont pas confiance en leurs conseillers et 31 % estiment qu'ils remplissent d'abord leurs objectifs. Près d'1 français sur 5 (18%) n'a aucune confiance en son expertise !

Les banques clairement à la traîne ?

Plus de 82 % des Français pensent que leur établissement bancaire est en train de se faire rattraper par les start-up en finance (Fintech). Dans le détail, 71 % en sont totalement persuadés et 11 % seulement moyennement.

Un avenir avant tout technologique

Le rapprochement des banques et des nouvelles technologies semble inévitable. C'est en tous cas, ce que pensent 97 % des Français : 84 % en sont totalement convaincus et 13 % moyennement. Uniquement 3 % considèrent que l'avenir du banquier ne passe pas par la technologie.

Des opérations en ligne encore difficiles

Globalement, 75 % des Français peuvent aujourd'hui effectuer leurs démarches d'épargne en ligne ou à distance. Mais 59 % avouent que ces opérations sont moyennement possibles et seulement 16 % estiment pouvoir tout faire. Enfin, 25 % déclarent que rien n'est possible à l'heure actuelle.

Quels services à digitaliser en priorité ?

Parmi toutes les démarches liées à l'épargne, les Français considèrent certaines comme devant être toujours réalisables en ligne. Ainsi, en tête de classement, 72 % veulent pouvoir faire des versements à distance, et échanger avec un conseiller en ligne (69 %). À la troisième place, 52 % réclament la possibilité de souscrire à un produit d'épargne et 47 % d'accéder à un suivi de performances.

Trop de frais, trop de services différents, trop de clients pour le banquier :

Sans surprise, 61 % des Français considèrent que leur banque leur impose des frais beaucoup trop élevés. De même, 59 % estiment que les conseillers bancaires sont obligés de vendre des services totalement incohérents (comme des solutions de sécurité, d'alarme, de transport, etc.)

54 % évoquent également le nombre trop important de clients à gérer pour leur conseiller.

La compétence du banquier remise en cause ?

57% des Français estiment que leur conseiller possède moyennement les compétences pour proposer des solutions d'épargne et qu'ils sont modérément formés sur le sujet (51%).

Enfin, 55 % déclarent que les banques ne disposent pas des outils technologiques pour établir les meilleures solutions d'épargne.

Une confiance dans les acteurs en ligne... en progression !

À la question « Faites-vous confiance aux nouveaux acteurs en ligne (banque en ligne / fintech / robo-advisor) ? », 65 % des Français répondent « oui ». Cependant, si 11 % ont une confiance totale dans la Fintech et les outils technologiques, 54 % avouent être encore un peu frileux.

**Méthodologie : Enquête réalisée auprès de 1 212 personnes représentatives de la population nationale française âgée de 18 ans et plus. Sondage effectué en ligne à partir du panel de répondants BuzzPress (27 000 personnes en France). Entre le 13 et le 16 mars 2023, un sondage électronique a été envoyé par email et publié en ligne sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn. Les réponses ont ensuite été compilées et pondérées en fonction de quotas préétablis visant à assurer la représentativité de l'échantillon et afin d'obtenir une représentativité de la population visée. Toutes les pondérations s'appuient sur des données administratives et sur les données collectées par l'INSEE.*

À propos de Yomoni

Leader français de la gestion d'épargne en ligne, Yomoni s'impose, depuis 2015, comme une alternative majeure à l'épargne bancaire. Yomoni propose, en quelques clics et sans frais d'entrée, des solutions jusqu'alors réservées aux institutionnels et à la clientèle de banque privée. Accessibilité, Efficacité et Responsabilité sont les valeurs de Yomoni. Société agréée Société de Gestion de Portefeuille par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 18 août 2015. Plus d'informations sur : www.yomoni.fr

Semaine de l'épargne salariale : du 25 au 29 mars 2024 (7è édition)

« Un site pédagogique pour tout comprendre et prendre les bonnes décisions »

site : <https://www.epargnesalariale-france.fr>

La Semaine de l'Epargne Salariale 2024, c'est pour bientôt du 25 mars – 29 mars 2024 !

Cette semaine pédagogique sera ponctuée de nombreux événements et initiatives afin de mieux comprendre ce dispositif devenu essentiel pour les entreprises comme pour leurs salariés.

L'objectif de cette édition est double :

✓ informer les dirigeants sur les bonnes pratiques, notamment dans le contexte de la Loi sur le partage de la valeur

✓ amener les salariés à s'approprier ces dispositifs et à prendre des décisions éclairées

A venir prochainement, le programme détaillé de la Semaine de l'Epargne Salariale 2024.

Un événement organisé par l'AFG, l'AMF, la Direction Générale du Travail et Direction Générale du Trésor.

En attendant, rendez-vous sur le site officiel <https://www.epargnesalariale-france.fr/>