



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mieux partager la valeur au sein des entreprises.

Projet de loi portant transposition
de l'accord national interprofessionnel
sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise

Dossier de presse ● 24 mai 2023

Édito ●



Olivier Dussopt
Ministre du Travail,
du Plein emploi
et de l'insertion

Le taux de chômage en France est au plus bas depuis plus de 40 ans, à 7,1 %, et le taux d'emploi, à 68,6 %, est à son niveau le plus haut depuis qu'il est mesuré (1975). L'objectif du plein emploi porté par le Gouvernement ne se limite pas à la baisse d'un chômage qui demeure trop fort. Il consiste aussi à favoriser le travailler mieux et le bon emploi, à contribuer à répondre aux questions prégnantes du sens du travail et à sa juste reconnaissance.

Mieux partager la valeur est un levier essentiel pour parvenir à cet objectif. Les dispositifs d'intéressement, de participation, de versement de la prime de partage de la valeur, d'abondement de plans d'épargne ou d'attribution gratuite d'actions permettent de lier plus directement la rémunération du travail à la performance de l'entreprise. Sans se substituer aux salaires, ces dispositifs permettent aux salariés de mieux se sentir embarqués et impliqués dans la bonne marche de l'entreprise et l'atteinte d'objectifs communs. Ce sont des outils de reconnaissance de l'impact du travail accompli et de motivation pour les salariés. Complétant le salaire de ceux qui en bénéficient, ils améliorent aussi leur pouvoir d'achat. C'est enfin un levier d'attractivité important pour les entreprises.

Ces dernières années, plusieurs lois sont venues simplifier et renforcer les dispositifs de partage de la valeur à disposition des entreprises. Mais j'ai souhaité que nous puissions aller encore plus loin, dans le contexte de forte tension sur le pouvoir d'achat et de questionnements autour du sens du travail.

Au nom du Gouvernement, j'ai donc envoyé un courrier aux partenaires sociaux en septembre dernier afin qu'ils engagent une négociation nationale interprofessionnelle sur le partage de la valeur.

Cette négociation a été succès, puisque les partenaires sociaux ont trouvé un accord qui a été signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, la FO, la CGC et la CFTC. Cet accord illustre le dynamisme du dialogue social sur des sujets attendus par nos concitoyens.

Conformément à l'engagement du Gouvernement, le projet de loi qui est présenté repose sur un principe simple : transposer fidèlement et strictement cet accord. Les mesures qui ne sont pas de niveau législatif seront mises en œuvre ou transposées parallèlement et par les voies adéquates.

Sommaire.

Renforcer le dialogue social sur les évolutions de parcours et de salaires	5
Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises	6
Simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur	11
Faciliter le développement de l'actionnariat salarié	12

Introduction.

Le partage de la valeur constitue un levier essentiel pour favoriser la compétitivité des entreprises, pour valoriser le travail des salariés et pour mieux les associer aux fruits de ce travail. À cet égard, la France fait figure de modèle avec un recours déjà important aux dispositifs de partage de la valeur : elle se situe au 2^e rang européen quant au développement des dispositifs de partage de la valeur¹. En 2020, le complément de rémunération apporté aux salariés par l'ensemble des dispositifs de partage de la valeur existants s'est élevé à 2 440 € en moyenne par salarié dans les entreprises d'au moins 10 salariés², pour un montant total versé de 18,6 Md€. Le partage de la valeur continue de progresser notamment depuis la mise en place de la prime de partage de la valeur qui a bénéficié à 5,5 millions de salariés en 2022, pour un montant total de près de 4,4 Md€.

Le Gouvernement a souhaité poursuivre et encourager cette dynamique pour aller plus loin grâce au dialogue social. Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a ainsi invité en septembre 2022 les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel à engager une négociation pour renforcer le partage de la valeur au sein des entreprises et pour améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise. Le Gouvernement avait alors indiqué que la négociation devait viser trois objectifs :

- généraliser le bénéfice d'au moins un dispositif de partage de la valeur pour l'ensemble des salariés ;
- améliorer l'articulation des dispositifs de partage de la valeur ;
- orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Sur la base de ces orientations, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu le 10 février 2023 et signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO, la CGC et la CFTC.

Conformément à son engagement, par ce projet de loi, le Gouvernement propose au Parlement de transposer fidèlement cet accord pour les mesures qui relèvent du niveau législatif. Ses 15 articles, répartis en quatre grands axes, permettent de dynamiser le partage de la valeur au sein des entreprises, notamment dans les TPE/PME. Les mesures de l'accord qui ne relèvent pas de la loi seront transposées parallèlement.

¹ Enquête sur les entreprises en Europe, 2019.

² DARES résultats n° 19 - 28 avril 2022

1. Renforcer le dialogue social sur les évolutions de parcours et de salaires.

Le projet de loi s'inscrit dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel en rappelant tout d'abord que le développement des dispositifs de partage de la valeur va nécessairement de pair avec l'engagement des partenaires sociaux d'améliorer les rémunérations et les parcours au sein des branches.

Le partage de la valeur est un facteur essentiel de valorisation du travail et d'association à la réussite de l'entreprise, mais le Gouvernement, de concert avec les partenaires sociaux, rappelle que **les sommes versées au titre des dispositifs de partage de la valeur renforcés par les dispositions du projet de loi ne doivent pas se substituer aux éléments de salaire**, comme le souligne explicitement l'accord.

Parmi l'ensemble des obligations déjà prévues par le code du travail, les partenaires sociaux doivent régulièrement négocier sur les classifications des emplois, qui déterminent les critères permettant de classer les emplois et d'encadrer les rémunérations associées. Ces classifications sont donc des leviers importants de reconnaissance des qualifications et de valorisation des parcours des salariés.

Au sein des branches professionnelles, les organisations doivent en effet se réunir une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Or, en pratique, l'ancienneté moyenne des grilles révisées était d'environ 12 ans en 2021. Dans le contexte actuel, marqué par des enjeux importants de préservation du pouvoir d'achat des salariés et de valorisation du travail, le Gouvernement tient à renforcer cette obligation essentielle.

L'article 1^{er} du projet de loi crée ainsi une obligation d'engager une négociation d'ici le 31 décembre 2023 pour les branches en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications. Cette obligation s'applique dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans.

2. Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises.

La participation permet la redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés dégagant un bénéfice suffisant. Mise en place par accord entre l'employeur et les salariés, elle repose sur une formule légale centrée autour du bénéfice fiscal.

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou à la performance de l'entreprise. C'est un dispositif collectif dont la formule de calcul doit être aléatoire. L'intéressement est mis en place par accord, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés où il est possible sous certaines conditions de recourir à une décision unilatérale.

L'article 2 facilite le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces dernières n'étant pas soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation. Il permet de négocier par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation, pouvant mener à un résultat moins favorable que celui obtenu avec la formule légale. Cette mesure contribuera ainsi à faire bénéficier de la participation les salariés d'entreprises jusqu'ici peu couvertes par ce dispositif.

Actuellement les formules dérogatoires possibles doivent garantir des avantages au moins équivalents à la formule légale. Le projet de loi, conformément à l'accord des partenaires sociaux, apporte **une souplesse supplémentaire aux entreprises de moins de 50 salariés qui souhaiteraient mettre en place un dispositif de participation. Ces entreprises auront le choix.** Elles pourront :

- **soit reprendre et appliquer le dispositif de participation négocié au sein de leur branche via un accord collectif ou une décision unilatérale, sachant qu'une négociation devra être ouverte sur la mise en place d'une telle formule dans chaque branche d'ici le 30 juin 2024 ;**
- **soit négocier par accord leur propre dispositif de participation en choisissant librement leur formule.**

L'article 3 met en place une expérimentation d'une durée de 5 ans, qui prévoit que les entreprises de 11 à 50 salariés³ qui ne sont pas soumises à l'obligation de mise en place de la participation, mettent en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors :

- qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives ;
- qu'elles ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur.

À ce titre, les entreprises qui remplissent ces conditions doivent instaurer l'une des trois mesures suivantes pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024 :

- mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- abonder un plan d'épargne salariale ;
- verser une prime de partage de la valeur.

Cas pratique

Fabrice travaille dans une société qui compte 40 salariés. Sa société n'a donc pas l'obligation de mettre en place un dispositif de participation puisqu'elle compte moins de 50 salariés. Elle n'avait pas mis en place d'autre dispositif volontaire.

La société a réalisé pendant 3 années consécutives un bénéfice net fiscal supérieur à 1 % de son chiffre d'affaires. Selon l'article 3, elle doit mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Dans ce cadre, son employeur a décidé de mettre en place un dispositif d'intéressement.

Si l'entreprise atteint ses objectifs, Fabrice pourra percevoir une prime d'intéressement.

L'article 4 assouplit les règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation. Aujourd'hui, les entreprises franchissant ce seuil bénéficient d'un délai de 3 ans pour mettre en place la participation si elles avaient déjà un accord d'intéressement. Avec le projet de loi présenté, cette possibilité est supprimée pour permettre **une généralisation plus rapide du dispositif de participation.** Toutefois, les entreprises qui bénéficient actuellement de ce report continueront d'en bénéficier jusqu'à son terme.

L'article 5 crée une nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels. Cet article s'appuie donc sur le dialogue social pour favoriser le partage de la valeur dans les entreprises ayant réalisé des bénéfices exceptionnels.

³ Les entreprises individuelles sont exclues de cette obligation.

Les entreprises soumises à l'obligation de participation, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation, devront en effet négocier :

- sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice ;
- sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice s'agissant du partage de la valeur dans l'entreprise.

Les conséquences peuvent prendre la forme :

- soit du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation ;
- soit de l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur).

Les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation avec une formule plus favorable que la formule légale ne sont pas soumises à cette obligation. Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

Cas pratique

Une entreprise de 250 salariés est déjà couverte par un dispositif d'intéressement et de participation au moment de la publication de la loi. Elle devra engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 pour déterminer les mécanismes d'un partage renforcé de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel.

La négociation permettra d'abord de définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel et de se mettre d'accord pour verser un supplément d'intéressement en cas de réalisation de ce bénéfice exceptionnel.

■ L'article 6 facilite l'utilisation de la prime de partage de la valeur.

La prime de partage de la valeur (PPV) – qui a succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat depuis la loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat (MUPPA) du 16 août 2022 – est un dispositif largement utilisé dans les entreprises pour permettre un partage de la valeur et soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

En 2022, la prime de partage de la valeur a bénéficié à 5,5 millions de salariés pour un montant total de près de 4,4 Md€.

Le montant moyen de prime est d'environ 790 € par salarié.

L'article 6 prévoit plusieurs mesures pour poursuivre le développement de ce dispositif en :

- **permettant d'octroyer jusqu'à deux primes par an** au lieu d'une seule (dans les limites des plafonds définis par la loi MUPPA, à savoir 3 000 ou 6 000 €⁴) ;
- **permettant de verser la prime sur un plan d'épargne salariale**, afin de faire de cette prime un outil relevant de l'épargne salariale, à l'instar de l'intéressement ou de la participation. Les salariés qui décident de verser tout ou partie de leur prime sur un plan peuvent alors bénéficier d'une exonération fiscale pour les sommes bloquées dans la limite de 3 000 ou 6 000 € ;
- **prolongeant pour les entreprises de moins de 50 salariés le régime fiscal applicable pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic jusqu'au 31 décembre 2026**. Concrètement, la prime sera exonérée de cotisations fiscales et sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu.

Cas pratique

Mathilde fait partie d'une entreprise de 150 salariés qui avait déjà mis en place une prime de partage de la valeur depuis 2022. En 2023, son entreprise ne peut pas lui verser deux primes de partage de la valeur. En 2024, son entreprise pourra décider de lui accorder deux primes, dans la limite des plafonds de 3 000 ou 6 000 € : une première prime de 500 € au printemps et une seconde prime de 1 200 € en fin d'année.

L'entreprise de Christina compte 39 salariés. Elle a versé en 2023 une prime de partage de la valeur à ses salariés. Christina ayant un salaire égal à deux fois le montant du Smic, elle avait pu bénéficier d'un régime fiscal avantageux. Grâce à la mesure de prolongement de ce régime, l'entreprise de Christina va pouvoir continuer à mettre en place la PPV selon les mêmes conditions en 2024.

⁴ Le plafond de 3 000 € est porté à 6 000 € pour les entreprises ayant mis en place soit un dispositif d'intéressement si elles sont soumises à l'obligation de participation, soit un dispositif d'intéressement ou de participation si elles ne sont pas soumises à cette obligation.

L'article 7 met en place un nouveau dispositif facultatif de partage de la valeur dans l'entreprise. Il s'agit des « plans de partage de la valorisation de l'entreprise », nouvel outil qui permet d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de valeur de leur entreprise et de les fidéliser.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par accord et doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant au moins un an d'ancienneté, condition qui peut être revue à la baisse par accord au sein de l'entreprise.

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 lors des trois années de durée du plan.**

Pour les salariés concernés, cette prime est égale au produit d'un montant de référence lui ayant été attribué au titre de l'accord et du pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur trois ans lorsque ce pourcentage est positif, dans la limite d'un plafond égal aux $\frac{3}{4}$ du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (32 994 € en 2023). Le montant de référence attribué à chaque salarié peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération ou de la durée de travail ou de son niveau de classification.

L'accord conclu au niveau de l'entreprise devra définir plusieurs paramètres du plan (les montants de référence et les éventuelles conditions de modulation de ces montants entre les salariés, la méthode de valorisation notamment quand l'entreprise n'est pas cotée en bourse, etc.).

À l'instar des autres dispositifs de partage de la valeur, il est proposé que les sommes perçues au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise puissent être affectées à un plan d'épargne salariale, si le salarié le souhaite, en bénéficiant dans ce cas d'une exonération fiscale.

Cas pratique

L'entreprise d'Ernest décide de mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise. C'est une société qui est capitalisée en bourse. Elle met en place en février 2024 le plan en décidant que l'ensemble des salariés ayant huit mois d'ancienneté se voient attribuer des montants de référence qui varient en fonction de la rémunération du salarié. Ernest se voit attribuer un montant de référence de 4 000 €. Trois ans plus tard, en février 2026, la valeur de l'entreprise a augmenté de 30 %. Ernest perçoit donc une prime de 1 200 € (4 000 x 30 %).

L'article 8 prévoit le placement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise et de la mise en place du régime fiscal correspondant.

3. Simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur.

L'article 9 sécurise le versement d'avances pour la participation et pour l'intéressement. L'entreprise peut donc, pour des considérations de pouvoir d'achat, demander à son salarié si ce dernier souhaite percevoir une avance. S'il en est d'accord, elle peut le faire dans la limite d'une fois maximum par trimestre.

L'article 10 sécurise les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables pour les bas salaires en permettant, à l'instar de ce qui existe déjà pour la participation, la définition de salaire plancher et/ou de salaire plafond.

Cas pratique

Axel perçoit un salaire de 2 000 € par mois. Son entreprise veut privilégier les salariés ayant des rémunérations moins importantes. Son accord prévoit que la prime d'intéressement varie en fonction du salaire perçu. Pour avantager les bas salaires, elle prévoit donc un salaire plancher de 2 000 €. Axel va donc recevoir une prime d'intéressement plus élevée grâce à ces nouvelles règles puisque sa prime sera calculée sur la base de 2 000 € au lieu de 1 800 €.

L'article 11 a pour objectif de poursuivre la simplification engagée en 2015 afin de faciliter la révision des plans d'épargne inter-entreprises lorsque les modifications apportées consistent par exemple en l'ajout de nouvelles possibilités de placement pour les salariés.

L'article 12 prévoit, pour prendre en compte les spécificités des entreprises de la branche du travail temporaire, de permettre à cette branche par un accord étendu, de négocier une adaptation de la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement ou de participation pour les salariés temporaires.

4. Faciliter le développement de l'actionnariat salarié.

L'article 13 prévoit d'ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés actionnaires en rehaussant les plafonds d'attribution des actions gratuites ou en permettant par exemple le rechargement du plafond individuel d'actions gratuites fixé à 10 % du capital social.

L'article 14 permet de promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable en imposant aux règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite d'entreprise (PER) de proposer un 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. Les épargnants salariés pourront ainsi choisir d'affecter par exemple leur prime de participation ou d'intéressement à des fonds labellisés ISR, Greenfin ou CIES.

L'article 15 prévoit d'améliorer la gouvernance des fonds d'actionnariat salarié en prévoyant que lorsque les droits de vote sont délégués à une société de gestion de ce fonds, cette société doit rendre des comptes en présentant 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.

Contact presse
sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
01 49 55 31 27

Crédits photos :
Olivier Dussopt : Ministère sociaux/Dicom/Tristan Reynaud/Sipa press
Conception : Dicom des ministères sociaux – Mai 2023