

ÉPARGNE SALARIALE ET LOI PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE ÉVOLUTIONS ET NOUVELLES OBLIGATIONS

La **loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023** dont l'objet est la refonte de l'épargne salariale est entrée en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2023. Seulement des décrets d'application manquaient pour la rendre complètement applicable. Les deux derniers décrets d'application ont été publiés cet été, permettant la connaissance complète des nouveaux dispositifs et expérimentations mais également l'entrée en vigueur effective de l'ensemble des dispositions de la loi.

LA MODIFICATION DU REGIME DE LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

La loi du 29 novembre 2023 prolonge le régime social et fiscal de faveur dans les entreprises de moins de 50 salariés en maintenant l'exonération de l'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026 pour les salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédents, une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

De même et depuis le 1^{er} janvier 2024, il est possible de verser **deux Primes Partage de la Valeur par année civile**. Le législateur laisse la possibilité à l'employeur du versement en une ou plusieurs fois en instaurant, toutefois, une limite qui ne peut excéder un versement par trimestre soit au maximum quatre versements par année civile.

La seconde nouveauté réside dans la possible **affectation de la PPV**, par le salarié, **à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise** avec possibilité de prévoir un abondement des sommes par l'employeur.

NOUVELLES OBLIGATIONS EN LIEN AVEC LE PARTAGE DES BÉNÉFICES

Concernant les employeurs entre 11 et 49 salariés :

La loi met en place un dispositif expérimental obligatoire sur 5 ans à compter des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025. À partir de cette date, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

Sont concernés par cette nouvelle obligation :

- 1- Les employeurs ayant entre 11 salariés et 49 salariés, calculés en équivalent temps plein,
- 2- Les employeurs non couverts par un accord d'intéressement ou de participation,
- 3- Toutes les structures (associations, sociétés, fondations, ...) employeurs sauf les entreprises individuelles et les Sociétés Anonymes à Participation Ouvrière (SAPO).

L'obligation naît pour ces structures dès lors que l'employeur a réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.

Les dispositifs permettant de respecter cette nouvelle obligation sont les suivants :

- 1- Participation (participation volontaire dérogeant à la formule légale de façon défavorable),
- 2- Intéressement,
- 3- Abondement d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERECO...),
- 4- Versement d'une Prime Partage de la Valeur.

Concernant les employeurs de plus de 50 salariés :

La loi impose une nouvelle obligation de négociation sur la notion d'augmentation exceptionnelle des bénéfices et des modalités de partage de la valeur qui en découlent.

Les employeurs concernés par cette nouvelle obligation sont ceux remplissant les deux conditions suivantes (de manière cumulative) :

- 1- Entreprise de plus de 50 salariés depuis au moins 5 années consécutives ;
- 2- Entreprise pourvue d'au moins 1 Délégué Syndical ;

L'obligation naît lors de l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement/participation. Il est à noter qu'il s'agit d'une obligation de négociation et non de conclusion d'un accord.

L'AMÉNAGEMENT DES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET DES PLANS ÉPARGNE

La loi aménage les dispositifs de façon à laisser la possibilité pour l'employeur :

- 1- De prévoir dans un accord d'intéressement ou de participation le versement d'avances en cours d'exercice sur les sommes dues au titre de ces dispositifs.
- 2- De favoriser par un accord d'intéressement les bas salaires : possibilité offerte à l'accord de fixer un salaire plancher, un salaire plafond ou les deux pour servir de base à la répartition individuelle lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires.

La loi sécurise le versement des avances déjà pratiquées en matière d'intéressement avec fixation des modalités de remboursement en cas de trop perçu.

LA CRÉATION D'UN NOUVEAU DISPOSITIF : LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE)

Le décret du 29 juin 2024 (n°2024-644) fixe les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Il s'agit d'un dispositif facultatif que les entreprises peuvent mettre en place par accord débouchant sur le versement d'une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise augmente sur une même période de 3 ans (cette période étant définie dans l'accord).

L'ASSOUPLISSEMENT DU RÉGIME DE L'OCTROI DES ACTIONS GRATUITES

Les plafonds d'attribution au regard du capital social sont relevés :

- 1- **Revalorisation de 10 à 15 % du capital social** pour le plafond global du nombre total d'actions attribuées par le conseil d'administration ou le directoire.
- 2- **Élargissement des cas d'attribution aux mandataires sociaux** : désormais les actions non admises sur un marché réglementé peuvent être attribuées aux mandataires sociaux d'une entité dont 10 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société qui attribue les actions.
- 3- **Un plafond individuel « rechargeable »** : Assouplissement des modalités d'appréciation du plafond individuel : seuls les titres de la société détenus depuis moins de 7 ans par un salarié ou un mandataire social sont pris en compte pour l'appréciation du plafond individuel. Pour rappel, il ne peut pas être attribué d'actions à un salarié ou à un mandataire social détenant plus de 10 % du capital social.

L'AVIS ORCOM L'évolution des dispositifs d'épargne salariale permet, au-delà de la mise en place de nouvelles contraintes pour les employeurs, de développer une réelle stratégie de partage de la valeur. Le département droit social d'ORCOM reste à votre entière disposition pour vous accompagner dans le respect des obligations réglementaires mais également pour vous aider dans la mise en pratique des nouveaux dispositifs.