

Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

1

A RETENIR

- Loi promulguée le 29 novembre et publiée au Journal officiel du 30 novembre 2023
- Des mesures mises en place de manière pérenne pour la plupart, pour une durée expérimentale de 5 ans pour d'autres
- L'essentiel des mesures est entré en vigueur le 1er décembre 2023

La loi du 29 novembre 2023 vise, à travers 15 articles répartis en 4 titres, à « mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les PME », essentiellement par le **développement et la simplification des dispositifs d'épargne salariale** et, plus à la marge, par un **renforcement du dialogue social sur les évolutions de parcours et de salaires** et au **développement de l'actionnariat salarié**.

→ La présente fiche énumère les **apports en matière d'épargne salariale**.

Calendrier de mise en œuvre des nouvelles mesures pérennes

Quand ?	Quelles mesures?
1 ^{er} décembre 2023	<p>Suppression du délai supplémentaire de trois ans pour mettre en place la participation qui était laissé aux entreprises franchissant le seuil de 50 salariés disposant d'un accord d'intéressement au moment du franchissement du seuil.</p> <p>Toutefois, les entreprises qui bénéficiaient de ce report avant la publication de la loi en conservent le bénéfice jusqu'au terme du report.</p> <p>Possibilité pour les accords de participation et d'intéressement de prévoir le versement d'avance de primes, dont la périodicité ne pourra être inférieure au trimestre.</p> <p>Insertion d'une nouvelle modalité de répartition des primes d'intéressement: les accords d'intéressement prévoyant, au moins pour partie, une répartition des sommes proportionnelle aux salaires, peuvent désormais définir un salaire de référence intégrant un salaire plafond et un salaire plancher.</p> <p>Deux primes de partage de la valeur (PPVs) peuvent être attribuées au cours d'une même année civile, dans la limite des plafonds totaux d'exonération déjà existants (3000 € ou 6 000€ si un dispositif d'intéressement existe ou est mis en place). Affectation désormais possible de la PPV sur un plan d'épargne salariale afin que les sommes bloquées puissent être exonérées d'impôt sur le revenu.</p> <p>Possibilité de mettre en place des plans de partage de la valorisation au niveau de l'entreprise ou du groupe, pour une durée de 3 ans, qui vise à permettre le versement à l'ensemble des salariés présents toute la durée du Plan une prime de valorisation de l'entreprise lorsque la valeur de l'entreprise a augmenté. Pour le salarié, le montant de prime versé sera exonéré d'impôt sur le revenu en cas d'affectation sur le PEE ou sur le PER et de cotisations de sécurité sociale. Pour l'employeur, les montants versés seront assujettis à la seule contribution sociale patronale de 20 % prévue dans le cadre des attributions gratuites d'actions sous réserve que le Plan ait été dûment déposé.</p>
1 ^{er} décembre 2023 – 31 décembre 2026	<p>Maintien du régime social et fiscal de faveur prévu pour la PPV : dans les entreprises de moins de 50 salariés, exonération totale de cotisations et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic annuels au cours des 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la prime est toujours exonérée de cotisations mais est exonérée d'impôt sur le revenu que lorsqu'elle est affectée à un plan d'épargne.</p>
1 ^{er} juillet 2024	<p>PEE et PER doivent proposer des fonds labellisés « verts » ou d'investissement socialement responsable en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans.</p>

A RETENIR

- ▶ Loi promulguée le 29 novembre et publiée au Journal officiel du 30 novembre 2023
- ▶ Des mesures mises en place de manière pérenne pour la plupart, pour une durée expérimentale de 5 ans pour d'autres
- ▶ L'essentiel des mesures est entré en vigueur le 1er décembre 2023

Calendrier de mise en œuvre des nouvelles mesures expérimentales

Quand ?	Quelles mesures ?
A partir du 1^{er} décembre 2023 – 29 novembre 2028	Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord de participation volontaire de recourir à une formule de calcul dérogatoire de la Réserve spéciale de participation dont le résultat pourra être moins favorable que celui de la formule légale.
Avant le 30 juin 2024	Ouverture de négociations, au sein de chaque Branche, en vue de la mise en place d'un régime de participation dérogatoire de Branche (via une formule dérogatoire moins favorable) dans les entreprises de moins de 50 salariés.
A partir du 1^{er} janvier 2025 – 29 novembre 2028	Obligation pour entreprises de 11 à 49 salariés qui sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs) de mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant. → pour une entreprise dont l'exercice fiscal coïncide avec l'année civile et qui constate le 1er janvier 2025 qu'elle est profitable (car son bénéfice net fiscal aura été d'au moins 1% pour les exercices fiscaux 2022, 2023 et 2024), le dispositif de partage de la valeur devra être mis en place au titre de l'exercice fiscal 2026, i.e: - pour le versement d'une PPV, la décision/l'accord pourra être pris entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026 ; - pour la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire, l'accord devra être conclu avant le 30 juin 2026.