

Qui est soumis à cette obligation ?

Cette obligation s'applique aux entreprises :

- Soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation (c'est-à-dire, **les entreprises d'au moins 50 salariés** ou les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES) composée d'au moins 50 salariés),
- Et comprenant **au moins un délégué syndical**,
- Et ayant un **accord d'intéressement ou de participation** en vigueur à la date du **29 novembre 2023**.

Attention

Ces conditions sont cumulatives.
(C. trav. Art. L. 3346-1)

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 prévoit aussi d'autres mesures facultatives ou obligatoires pour les entreprises en matière de partage de la valeur.

Vous trouverez le détail de ces différentes mesures dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

À NOTER :

Le tableau n'a pas vocation à être exhaustif.

L'application de la loi est subordonnée à la parution de décrets qui devraient en préciser les modalités.

Quel dispositif ?

Les avances sur l'intéressement et la participation.

À quelles conditions ?

Possible de prévoir dans un accord d'intéressement ou de participation, le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve de participation.

Pour quand ?

En attente de décret sur les conditions d'information des bénéficiaires.

Obligatoire ou facultatif ?

FACULTATIF

Quel dispositif ?

Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises réalisant un bénéfice d'au moins 1% du chiffre d'affaires (CA) pendant trois exercices consécutifs.

À quelles conditions ?

Pour les entreprises d'**au moins 11 salariés non soumises à l'obligation** de mettre en place un accord de participation (c'est-à-dire les entreprises de **moins de 50 salariés**), dès lors qu'elles réalisent durant 3 exercices consécutifs, un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA.

Le bénéfice net fiscal à retenir est celui prévu pour le calcul de la réserve spéciale de participation prévu par l'article L. 3324-1 du Code du travail.

Quels sont les dispositifs légaux de partage de la valeur ?

- la participation,
- l'intéressement,
- la prime de partage de la valeur (PPV),
- l'abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERECO).

Pour quand ?

Dispositif **expérimental** qui s'applique **pendant 5 ans** à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2024.

Application au exercices ouverts à compter du **1er janvier 2025** (sous réserve de la réalisation d'un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du CA pour les exercices 2022, 2023, 2024).

Fin du dispositif : 29 novembre 2028.

En attente de décret pour précisions

Obligatoire ou facultatif ?

OBLIGATOIRE

Sauf pour les entreprises individuelles et celles qui ont déjà mis en place un dispositif de partage de la valeur.

Les dispositions détaillées peuvent aussi s'appliquer aux entreprises de l'économie sociale et solidaire si des conditions précises sont réunies (non détaillées dans ce document).

Régime de participation dont la formule de calcul de la RSP est moins favorable que la formule de droit commun.

Pour les entreprises de **moins de 50 salariés** (n'ayant pas l'obligation de mettre en place un régime de participation).

Comment ?

- **Soit** en application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche (pour une application directe au sein de l'entreprise),
- **Soit** en application d'un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise.

Dispositif expérimental qui s'applique pendant **5 ans** à compter du **29 novembre 2023**.

Fin du dispositif : **29 novembre 2028**

FACULTATIF

La répartition de l'intéressement selon le critère des salaires.

Possible de prévoir dans l'accord d'intéressement, la fixation d'un **salaire plancher**, d'un **salaire plafond** ou les deux, servant de base de calcul de la part individuelle.

En vigueur depuis le 1er décembre 2023.

FACULTATIF

Quel dispositif ?

Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur en cas de bénéfices exceptionnels.

À quelles conditions ?

Pour les entreprises d'**au moins 50 salariés**, pourvues d'**au moins un délégué syndical**.

Obligation de négocier **sur la définition de l'augmentation exceptionnelle des bénéfices et sur les modalités de partage de la valeur** qui en découlent.

À cette fin, la loi définit les critères à prendre en compte :

- La taille de l'entreprise,
- Le secteur d'activité,
- La survenance d'une ou 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,
- Les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

(C. trav. Art. L. 3346-1)

La négociation peut porter sur :

- Le versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement (lorsqu'un dispositif d'intéressement s'applique dans l'entreprise),
- L'ouverture d'une nouvelle négociation pour :
 - > mettre en place un accord d'intéressement,
 - > verser un supplément d'intéressement ou de participation,
 - > verser la prime de partage de la valeur,
 - > abonder un plan d'épargne.

Pour quand ?

En vigueur depuis le **1er décembre 2023**.

Cette obligation s'impose au moment de la négociation d'un dispositif d'intéressement ou de participation (ne pas attendre le constat d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal).

Pour les entreprises qui avaient déjà un accord d'intéressement ou de participation applicable au **29 novembre 2023**, la négociation doit s'engager **avant le 30 juin 2024**.

Obligatoire ou facultatif ?

OBLIGATOIRE

Sauf pour les entreprises ayant adopté :

- Un accord d'intéressement ou de participation comprenant déjà une clause spécifique sur les bénéfices exceptionnels,
- Un accord de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale de la réserve spéciale de participation (RSP).

Quel dispositif ?	À quelles conditions ?	Pour quand ?	Obligatoire ou facultatif ?
<p>Fin de la possibilité de reporter la mise en place de l'accord de participation en cas de franchissement du seuil de 50 salariés.</p>	<p>Initialement, l'obligation de mettre en place un accord de participation était effective dès lors qu'une entreprise franchissait le seuil de 50 salariés pendant 5 exercices consécutifs.</p> <p>MAIS ! Pour celles qui avaient déjà mis en place un accord d'intéressement, il était possible de décaler l'obligation de mettre en place un accord de participation.</p> <p>Cette possibilité n'existe plus (une période transitoire est néanmoins prévue pour les entreprises qui bénéficiaient déjà du report de l'entrée en vigueur, au 1er décembre 2023. Ces entreprises continuent à en bénéficier jusqu'au terme du report).</p>	<p>En vigueur depuis le 1er décembre 2023.</p>	<p>OBLIGATOIRE</p>
<p>La prime de partage de la valeur (PPV).</p>	<p>Possible d'octroyer 2 PPV par année civile (dans la limite du plafond légal), avec application d'un régime social et fiscal de faveur (non détaillé dans le présent document).</p> <p>Possibilité d'affecter la PPV à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et de prévoir un abondement.</p>	<p>Applicable depuis le 1er décembre 2023.</p> <p>En attente de décret.</p>	<p>FACULTATIF</p> <p>FACULTATIF</p>
<p>Le plan d'épargne d'entreprise et l'affectation des sommes.</p>	<p>Le règlement du plan d'épargne d'entreprise (PEE) doit prévoir la possibilité d'affecter l'épargne à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires d'utilité sociale ou 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.</p>	<p>À partir du 1er juillet 2024.</p>	<p>OBLIGATOIRE</p>

Quel dispositif ?

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE).

À quelles conditions ?

L'objectif est de permettre la participation des salariés à la valorisation de l'entreprise et donc de fidéliser les collaborateurs.

Permet le versement d'une prime dans le cas où la valeur d'une entreprise (peu importe son effectif) a augmenté sur une période précise.

Pour quand ?

En attente de décret.

Obligatoire ou facultatif ?

FACULTATIF



Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume

