



ARTICLE

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Droit du travail et de la protection sociale | 21/02/23 | Emmanuelle Barbara Boris Léone-Robin



Le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à engager une négociation sur la thématique du partage de la valeur.

Les dates :

- Négociation ouverte le **8 novembre 2022**
- 11 réunions
- Un projet de texte a été soumis aux partenaires sociaux le **10 février 2023**
- Texte ouvert à la signature jusqu'au **22 février 2023**

Les 11 réunions ayant donné lieu à des négociations entre les partenaires sociaux (la CPME, la CFDT, le MEDEF, la CFE-CGC, l'U2P, la CFTC, la CGT, la CGT-FO) ont permis d'aboutir à un projet d'accord signé par la majorité des organisations.

Le texte s'articule autour de **5 chapitres** :

1. Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail
2. Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles
3. Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation
4. Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié
5. Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

Aperçu des différentes mesures bientôt reprises dans une loi

Quelques rappels généraux :

- Les partenaires sociaux soulignent et rappellent l'importance du **principe de non substitution** entre salaires et dispositifs existants (intéressement, participation et PPV)
- Rejet de la notion de **dividende salarié**
- Rappel des règles de **négociations obligatoires** en matière de rémunération dans les entreprises et les branches ainsi que d'**information** sur le sujet, notamment via la BDES et le CSE
- Appel à diffuser une information simple et lisible sur les différents dispositifs d'épargne salariale, notamment par une campagne de communication.
- Rappel de la nécessité de garantir un respect des obligations de **non-discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes**, afin que la valeur soit équitablement partagée
- Le partage de la valeur se concrétise aussi par l'attribution d'**avantages sociaux**: titres restaurants, CESU préfinancés, participation supra légale aux abonnements de transports publics, forfait mobilité, réduction sur les biens et services vendus par l'entreprise, protection sociale complémentaire, etc.

Généralisation partielle des dispositifs de partage de la valeur

Partage de la valeur dans les TPE/PME (art. 7) : Les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés doivent mettre en place, avant le 1er janvier 2025, un dispositif de partage de la valeur (PPV, intéressement, participation, abondement) à condition :

- d'être constituées sous forme d'une société;
- de réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.
- ne pas être couvert par un dispositif de partage de la valeur (sauf PPV).

Prime de partage de la valeur

- **Inscription de la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale (art. 10)** : possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise ou retraite.



- **Limitation de l'octroi** (art. 10) : au plus deux PPV chaque année, dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus.
- **Régime social et fiscal** (art. 10) : le régime d'exonérations sociale et fiscale renforcé arrivant à expiration le 31 décembre 2023 sera maintenu à compter de 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Participation et intéressement

- **La clause de « super-profits »** (art. 9) : dans les entreprises de 50 salariés et plus, insertion d'une clause dans les accords pour prendre en compte les résultats, réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel. Une telle situation déclencherait soit un versement automatique de suppléments d'intéressement ou de participation, soit l'engagement de nouvelles négociations. Négociation à ouvrir avant le 30 juin 2024 pour intégrer cette clause aux accords existants.
- **Forfait social** (art. 11) : appel des partenaires sociaux à simplifier les différents taux.
- **Travail temporaire** (art. 20) : donner la possibilité aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire d'aménager les conditions d'attribution de l'intéressement et la participation.

Participation

- **Participation facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés** (art.6) : chaque branche professionnelle devra ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif.
- **Formules dérogatoires** (art. 6) : Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra prévoir une formule de calcul moins favorable que la formule légale.
- **Généralisation plus rapide de la participation** (art.8) : suppression de la règle reportant de trois ans l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement à la suite du franchissement du seuil de 50 salariés.
- **Avances périodiques** (art. 12) : autoriser le versement d'avances sur la participation aux résultats.

Intéressement

- **Bas salaires** (art. 13) : Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient une répartition plus favorable pour les bas salaires.
- **Contenu** : le texte encourage la prise en compte pour le versement de l'intéressement des situations spécifiques en matière de temps de travail, de congé parental ou mi-temps thérapeutique (art 14), l'introduction d'au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement (art. 15), et d'une clause de revoyure pour réévaluer les objectifs de l'accord si nécessaire (art.16).
- **Développer « l'intéressement de projet »** (art. 17) : appel des partenaires sociaux à promouvoir l'intéressement de projet, permettant notamment aux entreprises faisant largement appel à la sous-traitance d'inclure les salariés du sous-traitant dans le partage de la valeur.
- **Sécurisation du régime social** (art. 18) : Faire connaître les procédures simplifiées existantes.

Épargne salariale

- **Intégration fiscale** (art. 25) : mettre un terme à l'ambiguïté sur l'intégration des actions détenues dans un PEG pour le calcul du seuil de détention permettant de bénéficier de l'intégration fiscale.
- **Simplification de la procédure de révision du contenu des plans interentreprises** (art. 19) : possibilité de procéder par avenant entre les entreprises fondatrices et la communication d'une simple information aux entreprises adhérentes.
- **Mise en place d'un nouvel abondement au PEE et PER** (art. 31) : possibilité d'effectuer chaque année un abondement unilatéral dé plafonné à hauteur de la PPV.
- **Promouvoir l'épargne verte** (art. 32) : proposer dans les PEE et PER au moins 2 fonds qui prennent en compte des critères extra-financiers
- **Nouveaux cas de déblocage anticipés de PEE** (art. 33) : ouvrir 3 nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE (dépenses liées à la rénovation énergétique, dépenses engagées en tant que proche aidant et acquisition d'un véhicule « propre »)
- **Gouvernance des fonds** (art. 34) : obligation pour la société de gestion de rendre compte annuellement de sa politique de vote en AG d'actionnaires.

Actionnariat salarié

- **Création d'un nouveau dispositif de partage de la valeur : le « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise »** (art. 21) : offrir la possibilité aux entreprises, même non cotées, d'ouvrir un plan permettant



d'intéresser leurs salariés à l'augmentation de la valorisation de l'entreprise sur 3 ans.

- **Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés** (art. 24): Relèvement du plafond global d'AGA (actions gratuites) de 30 % à 40 % du capital social en cas d'attribution à l'ensemble des salariés et 30 % pour le seuil classique en contrepartie d'une condition à 25 % de la masse salariale.
- Autoriser le rechargement du plafond individuel de 10 %
- **Information** (art. 22) : faciliter et simplifier l'accès à l'information des salariés actionnaires sur leur exposition au risque, sans créer de nouvelle obligation de conseil.
- **Limitation des risques** (art. 23) : promouvoir les dispositifs d'actionariat salarié permettant de limiter l'exposition au risque de perte de capital.
- **Favoriser les reprises d'entreprise** (art. 25.) : appel à l'administration à préciser le mode de fonctionnement des FCPE de reprise
- **Apport d'actions à une société de salariés actionnaires** (art. 27) : rendre l'apport fiscalement neutre et suppression du forfait social
- **Actionnaires et UE** (art. 28.) : sécuriser le régime fiscal

Consulter le texte intégral : [ici](#)
