

- Loi du 29/11/2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

12/12/2023

Bonjour,

Comme s'y était engagé le gouvernement, la nouvelle loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 entre les syndicats et le patronat (Medef/CPME/U2P et CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC); qui vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment en PME. En voici ci-après les mesures.

1) **Egalité Homme/Femme**

Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois doit être ouverte avant le 31 décembre 2023 dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans

2) **les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale actuelle.**

D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens. Ces dispositions sont mises en place à titre expérimental pour 5 ans.

3) **à partir du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs).**

La mesure s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024. Les 3 exercices précédents (2022-2023-2024) sont donc pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

Le dispositif à mettre en place pourra être : de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO...) ou d'une prime de partage de la valeur (PPV).

Les entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage, les entreprises individuelles et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions ne sont pas concernées ; mais les entreprises de l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles, coopératives) le sont.

Ces dispositions sont mises en place à **titre expérimental pour 5 ans.**

4) **nouvelle obligation de négocier sur les « bénéfices exceptionnels », dans les sociétés > 50 salariés disposant d'au moins 1 délégué syndical**

La prise en compte des bénéfices exceptionnels devra pouvoir conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage. Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 sur la définition de leur bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés. La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice devra prendre en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise...

5) **le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV ex "prime Macron") est maintenu**

La prime pourra être attribuée **2 fois par an** dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000€) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

6) **Un nouveau dispositif facultatif dénommé "plan de partage de la valorisation de l'entreprise" est créé.**

Ce plan pourra être mis en place pour 3 ans par accord et devra au minima bénéficier à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

En cas de hausse de la valeur de l'entreprise lors des 3 années de durée du plan, les salariés pourront bénéficier d'une "**prime de partage de la valorisation de l'entreprise**"; exonérée de charges, mais soumise, à l'occasion de son versement, à une contribution au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Cette prime pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne pourra excéder $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de la sécurité sociale (qui est de 43992€ en 2023).

6) **Une ouverture plus grande de portion du capital aux salariés actionnaires est rendue possible.** Les plafonds d'attribution des actions gratuites sont rehaussés.

7) **L'épargne verte, solidaire et responsable** est promue.

Les règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite (PER) devront proposer un fond satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable (« **fonds labellisés ISR, Greenfin ou CIES** »).

8) **Sont rendus possibles des versements d'avances sur Intéressement ou Participation**

Les avances pourront être versés au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre.

9) Le principe de non-substitution est rappelé (les sommes versées au titre du partage de la valeur ne doivent pas se substituer aux salaires [par exemple en remplaçant un 13^{ème} mois par un accord d'intéressement]).

Des décrets viendront dans les prochains mois préciser les dispositions légales.

Nous ne manquerons pas de les aborder dans notre prochain Atelier Actualité RH 2024

- Pensez à votre **attractivité et pouvoir d'achat de vos salariés**, Mettre en place le **CSE Partagé de NAE** dans votre entreprise : [Voir la version en ligne](#), déjà plus de 52 membres l'utilisent.
 - Nous avons une personne dédiée pour faire les présentations du CSE externalisé de NAE.
Vous pouvez prendre rendez-vous de ma part via ce lien : **[Je prends RDV](#)**
- **Recrutez plus facilement avec la plateforme emploi NAE et sa CV Thèque** : <https://nae.nous-recrutons.fr/>
 - *Accès et formation me consulter*



Laurent COUPPECHOUX
Responsable de projets Emploi Formation
P +33 (0)6 37 31 44 42
laurent.couppechoux@nae.fr

NAE
NORMANDIE
AEROSPACE • DEFENCE • SECURITY

www.nae.fr   

745 Avenue de l'Université - Bâtiment CRIANN
F - 76800 Saint-Etienne du Rouvray
T +33 (0)2 32 80 88 00

Ce message et toutes les pièces jointes sont confidentiels et/ou couverts par le secret professionnel et transmis à l'intention exclusive de ses destinataires. Toute modification, édition, utilisation ou diffusion non autorisée est interdite. Si vous avez reçu ce message par erreur, merci d'en informer son émetteur ou le signaler à direction@nae.fr. NAE décline toute responsabilité au titre de ce message s'il a été altéré, déformé, falsifié ou encore édité ou diffusé sans autorisation. Si l'objet de ce message est indiqué comme « privé », son contenu est sous la seule responsabilité de son auteur.