

## PROJET DE LOI

**PARTAGE DE LA VALEUR  
AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

## Première lecture



Pour un développement effectif et adapté du partage de la valeur, qui associe les salariés aux résultats de l'entreprise, il convient de traduire les demandes formulées par les représentants des salariés et des employeurs.

La commission des affaires sociales a donc adopté le projet de loi en recentrant ses dispositions sur les mesures législatives qui assurent une transposition fidèle de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

**1. ASSURER UNE TRANSPOSITION FIDÈLE DE L'ACCORD CONCLU  
ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX**

Sur le fondement de l'article L. 1 du code du travail, **le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise**, en leur transmettant le 16 septembre 2022 un document d'orientation qui posait trois axes de négociation :

- généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises ;
- renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

À l'issue de la négociation, **les partenaires sociaux sont parvenus à la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI), signé le 10 février 2023** par les trois organisations représentatives des employeurs<sup>1</sup> et par quatre des cinq organisations représentatives des salariés<sup>2</sup>.

Cet accord, qui comprend 36 articles, est structuré en cinq chapitres :

- poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail ;

<sup>1</sup> Medef, CPME et U2P

<sup>2</sup> CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC. La CGT n'est pas signataire de l'accord.



- mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises ou des branches professionnelles ;
- encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation ;
- faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié dans les entreprises dont la forme juridique le permet ;
- améliorer les dispositifs d'épargne salariale.

**Le Gouvernement s'est engagé à assurer une transposition fidèle et complète des mesures de l'ANI.** Pour celles qui nécessitent une transposition législative, il a présenté un projet de loi le 24 mai 2023, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 29 juin dernier.

## Dans le respect du dialogue social, le projet de loi doit assurer une transposition fidèle et complète des mesures de l'ANI qui nécessitent des modifications législatives

La commission a modifié le projet de loi en poursuivant deux objectifs :

- **assurer une transposition fidèle de l'ANI afin de respecter la parole des partenaires sociaux**, en modifiant les dispositions du projet de loi qui s'écartaient des mesures demandées par les signataires de l'accord ;
- **transposer les seules stipulations de l'accord qui nécessitent une modification de la loi**, en supprimant celles qui relèvent du règlement, et qu'il appartiendra au Gouvernement de prendre par décret, et celles pour lesquelles l'ANI peut être directement appliqué sans mesure de transposition.

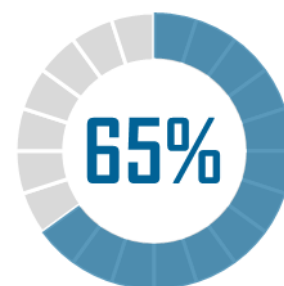
## 2. INCITER LES BRANCHES À NÉGOCIER SUR LES CLASSIFICATIONS

Dans un contexte d'inflation, de tensions de recrutement dans de nombreux secteurs d'activité et d'évolution du marché du travail, **les classifications de branche revêtent une importance particulière.** C'est à ce titre que les signataires de l'ANI ont rappelé que les branches sont tenues d'examiner au moins tous les cinq ans la nécessité de réviser leurs classifications et qu'ils ont demandé aux branches n'ayant pas respecté cette obligation de s'y conformer avant la fin de l'année 2023.

Afin de transposer cette mesure dans la loi, **l'article 1<sup>er</sup>** propose qu'une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications soit ouverte avant le 31 décembre 2023 au sein des branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

**La commission a donc adopté cet article**, qui assure une transposition fidèle des stipulations de l'accord, en revenant sur les modifications apportées par l'Assemblée nationale qui s'en écartaient.

Toutefois, **la commission a supprimé l'article 1<sup>er</sup> bis** qui prévoit que les branches professionnelles établissent, avant le 31 décembre 2024, un bilan de leur action en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois. Elle a considéré que le droit actuellement en vigueur et les stipulations de l'ANI constituent une base suffisante pour que les branches engagent les travaux sur la mixité des emplois demandés par les signataires de l'accord.



*des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Sur les 171 branches suivies par le ministère du travail. Source : étude d'impact du projet de loi.

### 3. FACILITER LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

#### A. INSCRIRE LE PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION DE LA PARTICIPATION AUX SALAIRES

Les signataires de l'ANI ont souhaité rappeler, en son article 1<sup>er</sup>, le principe de non-substitution entre salaire et dispositifs de partage de la valeur. Ce principe implique que l'employeur ne peut s'acquitter de son obligation de paiement du salaire de ses employés par ces dispositifs.

**L'article 2 A pose ce principe dans la loi pour la participation**, seul dispositif pour lequel la non-substitution ne disposait pas de fondement légal.

#### B. DÉVELOPPER LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

**Les outils de partage de la valeur peinent à se diffuser dans les petites et moyennes entreprises, en particulier celles de moins de 50 salariés.** Outre que ces entreprises ne sont pas tenues d'instituer un régime de participation, la mise en place de ces outils est souvent complexe pour des entreprises qui ne sont pas dotées de services financiers et de ressources humaines conséquents.

Part des entreprises couvertes par un accord de participation ou d'intéressement

	Entreprises ayant un accord de participation		Entreprises ayant un accord d'intéressement	
	2019	2020	2019	2020
10 à 49 salariés	4,9 %	4,8 %	10,1 %	10,9 %
50 à 99 salariés	35,5 %	36,9 %	22,4 %	24,5 %
100 à 249 salariés	59,8 %	61,3 %	33,5 %	34,8 %
250 à 499 salariés	64,9 %	68,1 %	50,3 %	47,7 %
500 à 999 salariés	67,5 %	68,4 %	56,4 %	54,2 %
1 000 salariés et plus	69,0 %	70,7 %	58,6 %	60,1 %

Source : Commission des affaires sociales d'après les données de la Dares (2022)

**Les signataires de l'ANI ont donc souhaité que ces entreprises puissent mettre en place plus facilement et plus systématiquement des dispositifs de partage de la valeur au profit de leurs salariés.**

- Dans cette logique, **l'article 2 permet à titre expérimental aux entreprises de moins de 50 salariés de recourir à une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire** lorsqu'elles mettent volontairement en place un dispositif de participation, qui est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Cette formule, qui **peut mener à un montant de mise en réserve inférieur au droit commun**, permet de prendre en compte la spécificité de ces entreprises – et notamment les contraintes de trésorerie qu'elles peuvent rencontrer – et d'y encourager le recours à la participation.

- Conformément au souhait des partenaires sociaux, **l'article 3 prévoit qu'à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, les entreprises de 11 à 49 salariés qui réalisent durant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires instituent, au cours de l'exercice suivant, un régime de participation ou d'intéressement, ou abondent un plan d'épargne salariale ou versent la prime de partage de la valeur.**

**L'article 3 bis étend ce dispositif aux structures de l'économie sociale et solidaire** d'au moins 11 salariés qui réalisent durant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes. Elles devront instituer un régime d'intéressement ou abonder un plan d'épargne salariale ou verser la prime de partage de la valeur.

Alors que l'ANI prévoit explicitement que « cette obligation entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 », l'Assemblée nationale l'a rendue applicable aux exercices ouverts après le 31 décembre 2023. **Afin de retenir la date choisie par les partenaires sociaux, la commission a prévu que l'obligation s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.**

- Afin de favoriser le développement de la participation dans les entreprises qui atteignent le seuil de 50 salariés, **la commission a adopté l'article 4** qui supprime le report de trois ans de l'obligation de mettre en place la participation pour les entreprises qui appliquent déjà un accord d'intéressement.

- **L'article 5** transpose la volonté exprimée dans l'ANI de **mettre en place nouveau dispositif de partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal de l'entreprise**. Cet article prévoit ainsi **d'imposer aux entreprises d'au moins 50 salariés**, qui disposent d'un délégué syndical, **de définir**, par le biais de leurs accords de participation ou d'intéressement, **une augmentation exceptionnelle du bénéfice** ainsi que les modalités du partage de la valeur qui en découlera le cas échéant. La commission a approuvé la précision apportée par l'Assemblée nationale concernant les critères qui peuvent être retenus dans la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice (taille de l'entreprise, secteur d'activité, bénéfice des années précédents), en ce qu'ils permettent de sécuriser juridiquement ce dispositif.

- L'instauration de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** puis de la **prime de partage de la valeur** a permis à de nombreux salariés de bénéficier d'une redistribution de la valeur créée par les entreprises, en particulier dans les PME. La simplicité de versement de la prime et son régime social et fiscal incitatif ont permis une large diffusion du dispositif qui a contribué au soutien du pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte de forte inflation.

La **prime de partage de la valeur (PPV)** peut être versée une fois par an à chaque salarié, dans la limite de 3 000 euros ou de 6 000 euros si l'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement. Deux régimes d'exonérations distincts sont applicables selon la rémunération du bénéficiaire et le moment du versement de la prime. Elle est exonérée, dans la limite des plafonds :

- des cotisations sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu, de la CSG, de la CRDS, du forfait social et de la taxe sur les salaires lorsqu'elle est versée entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération inférieure à 3 Smic sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- des seules cotisations sociales lorsqu'elle est versée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 aux salariés dont la rémunération excède 3 Smic et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération. Elle est donc soumise dans ce cas à la CSG, à la CRDS, à l'impôt sur le revenu, à la taxe sur les salaires et au forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés.

#### Distribution de la prime de partage de la valeur (2022-2023)

Période	Montant de PPV versé	Nombre d'établissements ayant versé une PPV	Nombre de bénéficiaires d'une PPV	Montant moyen de PPV par bénéficiaire
2022	4,4 Md €	464 000	5 500 000	789 €
2022-janvier à juillet 2023	2,3 Md €	272 000	3 500 000	770 €

*Source : Réponses de la direction de la sécurité sociale au questionnaire du rapporteur*

Conformément à l'ANI, **l'article 6** propose que **la prime de partage de la valeur puisse être attribuée deux fois par année civile**, que son montant puisse être **affecté aux plans d'épargne salariale** et que **le régime temporaire d'exonérations sociales et fiscales soit prolongé jusqu'à la fin de l'année 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

Le contexte actuel de forte inflation justifie que le régime social et fiscal temporaire adossé à la prime soit prolongé pour trois années supplémentaires pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 Smic, en restreignant son application aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces entreprises sont celles qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation et qui développent peu l'intéressement. Leurs salariés bénéficient donc moins des dispositifs de partage de la valeur que ceux qui sont employés par des entreprises de plus de 50 salariés. En outre, les ajustements proposés par les signataires de l'accord, qui permettront de verser deux primes au titre d'une même année et d'affecter les sommes versées aux plans d'épargne salariale, contribueront à inscrire la prime dans les outils de partage de la valeur à la disposition des entreprises.

**La commission a donc adopté l'article 6, qui assure une transposition fidèle de l'accord.**

- **L'article 7** concrétise la volonté exprimée dans l'ANI de mettre en place un nouveau **dispositif de partage de la valeur permettant d'intéresser les salariés à la valorisation de leur entreprise**. À la différence de l'actionnariat-salarié, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) vise un public plus large, incluant notamment les salariés des entreprises non cotées. Mise en place via un accord spécifique, elle permet de **verser aux salariés une prime qui reflète l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur les trois dernières années**, en bénéficiant d'un traitement fiscal et social incitatif. **La commission a adopté l'article 7, qui transpose fidèlement l'ANI.**

- La commission a adopté **l'article 8** qui prévoit que les sommes perçues au titre de la prime de partage de la valeur et de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise pourront être affectées à un plan d'épargne d'entreprise ou à un plan d'épargne retraite.

#### 4. SIMPLIFIER LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES OUTILS DE PARTAGE DE LA VALEUR

- **La commission a adopté l'article 9**, qui permet d'étendre aux accords de participation la possibilité existante pour l'intéressement consistant à prévoir le **versement d'avances en cours d'exercice sur les sommes dues**.

- **L'article 10** du projet de loi vise à sécuriser la **possibilité de fixer des salaires plancher et plafond en cas de choix d'une répartition de l'intéressement en fonction du salaire**. La fixation de ces bornes **permet une répartition des primes d'intéressement plus favorable aux bas salaires**.

La commission a approuvé l'inscription de cette possibilité dans la loi, au même titre que ce qui est déjà prévu pour les accords de participation.

- **L'article 11** propose de simplifier la procédure de révision du contenu des plans d'épargne interentreprises, notamment en accélérant l'entrée en vigueur de la version modifiée du plan. Cet article, qui transpose fidèlement l'ANI, a été adopté par la commission.

- **L'article 12**, adopté par la commission, propose que pour **l'attribution de l'intéressement et de la participation**, un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire puisse prévoir **une durée d'ancienneté requise pour les salariés temporaires différente de celle des autres salariés, dans la limite de quatre-vingt-dix jours**. Un tel accord pourra ainsi rehausser, pour les salariés temporaires, la durée d'ancienneté requise pour bénéficier de l'intéressement et de la participation et concentrer ainsi leur versement vers les salariés qui contribuent le plus aux performances de l'entreprise.

- **En revanche la commission a supprimé les articles 9 bis et 10 bis qui ne relèvent pas de la loi ou s'écartent des stipulations de l'ANI.**

D'une part, **elle a supprimé l'article 9 bis** qui prévoit que lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fasse l'objet d'un nouveau calcul tenant compte des rectifications apportées. Cet article relève manifestement du domaine réglementaire et il ne transpose aucune des stipulations de l'ANI.

D'autre part, **elle a supprimé l'article 10 bis**, qui précise que les critères de performance retenus dans le calcul de l'intéressement collectif des salariés peuvent contenir des critères de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSE). Cette possibilité est déjà permise par le droit en vigueur, et employée par des entreprises qui prennent par exemple en compte la performance énergétique ou la réduction des déchets dans le calcul de l'intéressement.

## 5. DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'article 13 transpose fidèlement l'ANI, en ce qu'il **rehausse les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions aux salariés**, les portants respectivement à 15 %, 20 % et 40 % pour les ETI, les PME et les attributions dites démocratiques. Il introduit également un **principe de rechargement du plafond individuel de détention au bout de 7 ans**, afin de favoriser les salariés actionnaires dans le temps long. Aussi **la commission a choisi d'adopter cet article sans modification**.

L'article 14 a été adopté par la commission, puisqu'il transposait la volonté exprimée par l'ANI que les **plans d'épargne salariale proposent aux salariés au moins un fonds dit « engagé »** (financement de la transition énergétique et écologique ou investissement socialement responsable).

L'article 14 bis propose que certaines dépenses liées à la transition énergétique ou à l'activité de proche aidant puissent constituer des motifs de déblocage anticipé de l'épargne salariale. **La commission a supprimé cet article**, car la liste des situations ouvrant droit à un déblocage anticipé de l'épargne salariale relève d'un décret en Conseil d'État. La transposition des stipulations de l'ANI devra donc être assurée, sur ce point, par le pouvoir réglementaire.

**La commission a également adopté l'article 15**, qui **modifie les règles de gouvernance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)** afin de renforcer l'information des salariés sur la politique d'engagement actionnarial du fond. Dans le cas où le droit de vote du FCPE a été délégué à une **société de gestion**, elle **devra désormais rendre compte de sa politique de vote, chaque année, devant le conseil de surveillance du fonds**.

Enfin, **la commission a supprimé l'article 16** qui propose que le Gouvernement remette au Parlement un rapport évaluant les effets de l'article 11 de la loi « Pacte » sur la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation en entreprise. L'ANI constitue une base suffisante pour que le Gouvernement engage ces travaux d'évaluation.

Réunie le mercredi 11 octobre 2023 sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales a adopté le projet de loi modifié par 23 amendements du rapporteur.



**EN SÉANCE**

Le 17 octobre 2023, **le Sénat a adopté le texte de la commission** modifié par :

- un amendement qui étend l'avantage fiscal dont bénéficient les apports de titres consécutifs aux seules attributions gratuites d'actions (AGA) dites démocratiques à celles qui bénéficient à au moins 50 % des salariés de l'entreprise ;
- quatre amendements rédactionnels et de coordination.

**Le Sénat a adopté le projet de loi ainsi modifié.**



**Philippe Mouiller**  
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres  
Président



**Frédérique Puissat**  
Sénateur (LR) de l'Isère  
Rapporteur

Consulter le dossier législatif :  
<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl22-816.html>

