



Projet de loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (MTRT2311707L) - Exposé des motifs - Dossiers législatifs

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le partage de la valeur est un facteur essentiel de compétitivité des entreprises, de valorisation du travail, de justice sociale et de cohésion nationale.

Prenant la forme de l'intéressement, de la participation, de l'abondement à des plans d'épargne ou encore de l'actionnariat salarié, les dispositifs d'épargne salariale permettent de concilier les apports du capital et du travail et de mieux lier la rémunération du travail à la performance de l'entreprise, que celle-ci soit économique, sociale ou environnementale. Ils sont aussi un levier complémentaire de pouvoir d'achat pour les salariés.

Cette volonté d'associer les salariés aux fruits de la croissance des entreprises est ancienne. L'intéressement et la participation, respectivement créés en 1959 et en 1967, ont été par la suite confortés et ont évolué afin de favoriser leur diffusion au sein des entreprises.

Par rapport à ses voisins européens, la France se caractérise par un recours élevé aux dispositifs de partage de la valeur. En effet, d'après les données issues de l'enquête sur les entreprises en Europe de 2019, la France se situe au second rang par rapport à ses voisins européens, après la Slovaquie, quant au développement des dispositifs de partage de la valeur. En 2020, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'est établi en moyenne à 2 440 euros par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant total versé s'élevant à 18,6 milliards d'euros.

Durant les dernières années, la dynamique observée a été celle d'un développement de ces dispositifs. En effet, le nombre de salariés couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale a augmenté de 7,8 % entre 2017 et 2020.

Plusieurs réformes ont d'ailleurs été menées pour favoriser le développement des dispositifs de partage de la valeur, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés, en facilitant la mise en place de l'intéressement, en simplifiant le contrôle des accords d'épargne salariale et en renforçant l'attractivité du régime social de ces dispositifs pour les petites entreprises.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a poursuivi les démarches engagées en portant des mesures visant à faciliter le recours à l'intéressement pour les plus petites entreprises et en pérennisant une nouvelle prime de partage de la valeur. En particulier, la prime de partage de la valeur a quant à elle bénéficié à 5,5 millions de salariés en 2022 pour un montant total de près de 4,4 milliards d'euros. Le montant moyen de prime versée était de 789 euros, en augmentation par rapport aux montants versés les années précédentes dans le cadre de l'ancien dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Le développement des dispositifs de partage de la valeur doit nécessairement aller de pair avec des engagements des partenaires sociaux pour améliorer les rémunérations, les sommes versées au titre des dispositifs de partage de la valeur ne devant pas se substituer à des éléments de salaires.

Dans ce contexte, le Gouvernement a souhaité aller plus loin sur le sujet.

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion a ainsi invité les partenaires sociaux en septembre 2022, sur la base de l'article L. 1 du code du travail, à engager une négociation nationale interprofessionnelle afin de renforcer le partage de la valeur entre travail et capital au sein des entreprises et d'améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont été invités à négocier autour de trois grands objectifs :

- la généralisation du bénéfice pour l'ensemble des salariés d'au moins un dispositif de partage de la valeur dont le déclenchement serait fonction des résultats, des performances de l'entreprise ou de la politique de rémunération de l'actionnaire ;
- l'amélioration de l'articulation des dispositifs de partage de la valeur ;
- l'orientation de l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Sur la base de ces orientations, un accord national interprofessionnel a été conclu le 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise. Signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, la CFTC, FO et la CFE-CGC, il prévoit plusieurs mesures réparties en cinq priorités toutes orientées vers l'objectif de dynamiser le partage de la valeur. Il démontre ainsi pleinement la dynamique du dialogue social en France.

L'objet du présent projet de loi est ainsi de transposer l'accord national interprofessionnel pour les mesures qui relèvent du niveau législatif.

Ce présent projet s'articule en quatre titres :

- renforcer le dialogue social sur les classifications ;
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur ;
- développer l'actionnariat salarié.

Le titre I^{er} sur le renforcement du dialogue social sur les classifications comprend un article unique.

L' **article 1^{er}** prévoit ainsi une obligation d'engager au niveau des branches une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023 pour les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans. Il est en effet nécessaire de procéder régulièrement au réexamen des classifications qui constituent un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications.

Le titre II sur la facilitation de la généralisation des dispositifs de partage de la valeur comprend les articles 2 à 7.

L' **article 2** encourage et facilite le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation. Cet article permet d'ouvrir aux entreprises de moins de 50 salariés qui souhaiteraient mettre en place un dispositif de participation la possibilité de négocier par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation, pouvant mener à un résultat plus favorable ou moins favorable que celui obtenu avec la formule légale. Une négociation devra être ouverte sur la mise en place d'une telle formule dans chaque branche d'ici le 30 juin 2024.

L' **article 3** facilite la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de participation. Ainsi à partir du 1^{er} janvier 2025, ces entreprises devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont constituées sous forme de sociétés et qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

Les articles 2 et 3 revêtent un caractère expérimental pendant une durée de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Un bilan de ces expérimentations sera réalisé par le Gouvernement ainsi qu'un suivi annuel qui sera transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L' **article 4** assouplit les règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation en supprimant le report de trois ans de la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement.

L' **article 5** impose aux entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation de négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur. Cette obligation se traduit au moment de la négociation d'un dispositif d'intéressement ou de participation. La négociation devra ainsi porter sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle de ce bénéfice s'agissant du partage de la valeur dans l'entreprise. Ces derniers peuvent prendre la forme du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation ou bien de l'engagement à négocier pour mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur.

L' **article 6** renforce l'inscription de la prime de partage de la valeur (PPV) dans le champ de l'épargne salariale. Le dispositif est modifié pour ouvrir la possibilité d'attribuer deux primes par année civile, dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) définis par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Cet article permet également de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale et de bénéficier ainsi de l'exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes bloquées dans la limite des plafonds totaux de 3 000 ou de 6 000 euros. Enfin, l'article 6 prolonge le régime social et fiscal applicable à la PPV jusqu'au 31 décembre 2023 et prévu par la loi du 16 août 2022 précitée pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette exonération sera applicable aux primes versées à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026.

L' **article 7** met en place un nouveau dispositif de partage de la valeur dans l'entreprise. Il s'agit des plans de valorisation de l'entreprise. Il s'agit d'un nouveau dispositif collectif : tous les salariés ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise doivent en bénéficier dans les entreprises qui souhaitent mettre en place ces plans. Il permet à ces derniers de percevoir un montant correspondant à un montant de référence attribué la première année auquel est appliqué, lorsqu'il est positif, le pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur un cycle de trois ans. Ce nouvel outil permet donc d'intéresser financièrement les salariés à la croissance de la valeur de leur entreprise, tout en les fidélisant. Ce même article prévoit un régime social spécifique aux sommes versées dans le cadre de plans de partage de la valorisation de l'entreprise : les primes sont exonérées de toutes les contributions et cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle et ne sont assujetties qu'à la contribution sociale patronale de 20 % prévue dans le cadre des attributions gratuites d'actions. Elles sont par ailleurs exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5% des 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale si elles sont placées et bloquées sur un plan d'épargne.

L' **article 8** tire des conséquences des articles 6 et 7 s'agissant du placement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale. Les articles du code du travail et du code monétaire et financier relatifs à ces différents plans sont ainsi complétés pour ajouter ces deux primes comme sources possibles de versement.

Le titre III sur la simplification de la mise en place de dispositifs de partage de la valeur comprend les articles 9 à 12.

L' **article 9** précise les conditions de mise en place d'un système d'avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation.

L' **article 10** vient sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires, le dispositif étant déjà prévu au niveau de la loi pour la participation.

L' **article 11** simplifie la procédure de révision du contenu des plans interentreprises. Ainsi, l'article raccourcit les délais de mise en œuvre des modifications du contenu de ces plans et permet par ailleurs d'ajouter de nouvelles possibilités d'affectation des sommes, sur simple information des entreprises adhérentes.

L' **article 12** prévoit, pour prendre en compte les spécificités des entreprises de la branche du travail temporaire, de permettre à cette branche par un accord étendu, de négocier une adaptation de la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement ou de participation pour les salariés temporaires.

Le titre IV sur le développement de l'actionnariat salarié comprend les articles 13 à 15.

L' **article 13** se concentre sur l'attribution d'actions gratuites qui est un des quatre dispositifs d'actionnariat salarié, à côté de l'investissement dans des titres de l'entreprise via un plan d'épargne d'entreprise, l'augmentation de capital réservée aux salariés adhérents à des plans d'épargne d'entreprise ou l'octroi de stock-options. Ainsi, l'article 13 prévoit de rehausser le plafond global général d'attribution d'actions gratuites, de 10 à 15% du capital social pour les grandes entreprises et les ETI et de 15 à 20% du capital social pour les PME. Il prévoit également de rehausser de 30 à 40 % du capital social le plafond global d'attribution pour les distributions bénéficiant à l'ensemble des salariés et instaure un plafond global intermédiaire pour les distributions bénéficiant à des salariés représentant plus de 25 % de la masse salariale et plus de 50 % de l'effectif salarié, conditionné au respect du même ratio d'écart maximal de 1 à 5 que le plafond global d'attribution d'actions à l'ensemble des salariés. Enfin, il permet d'exclure les actions détenues depuis plus de sept ans du calcul du pourcentage maximal du capital social que peut détenir un salarié ou mandataire social pour avoir le droit de se voir attribuer des actions gratuites.

L' **article 14** prévoit d'imposer aux règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite (PER) de proposer un fonds supplémentaire correspondant à des fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans.

L' **article 15** prévoit que, dans le cas où les droits de vote liés à un fonds d'actionnariat salarié sont délégués à la société de gestion de ce fonds, cette société présente chaque année au conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial, ainsi que le compte-rendu de la mise en œuvre de cette politique afin d'assurer l'information de l'épargnant salarié.