

I. CONTEXTE

Présenté par Messieurs LE MAIRE et DUSSOPT lors du conseil des ministres du 24 mai 2023, ce projet de loi transpose, de manière fidèle, les mesures de niveau législatif de l'accord national interprofessionnel qui a été signé, le 10 février 2023, entre le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC.

Cet accord a pour objectif de dynamiser le partage de la valeur en entreprise, tout en rappelant le principe de non-substitution, en vertu duquel les sommes versées au titre du partage de la valeur ne doivent pas se substituer aux salaires.

Le projet de loi initial comptait 15 articles répartis en quatre axes :

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

II. PRESENTATION GENERALE

➤ Développer le partage de la valeur dans les PME

- **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**. D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens. Actuellement, les accords de participation dérogatoires doivent garantir des avantages au moins équivalents à la formule légale ;
- **à partir du 1er 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 trois années consécutives). Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur (PPV). Les entreprises déjà couvertes par un dispositif de partage et les entreprises individuelles ne sont pas concernées.

N.B : ces dispositions sont mises en place à titre expérimental pour cinq ans. Un bilan et un suivi annuel de ces expérimentations seront réalisés par le gouvernement.

➤ Bénéfices exceptionnels, prime Macron...

- **une nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels**. Elle concernera **les entreprises de 50 salariés et plus** qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif de participation ou d'intéressement. La prise en compte des bénéfices pourra 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 pour définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés ;
- **un versement de la prime de partage de la valeur (PPV) facilité**. Cette prime (ex "prime Macron") pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale. Dans les entreprises de moins de 50

salariés, la

2

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 ;

- **un nouveau dispositif facultatif dénommé "plan de partage de la valorisation de l'entreprise"**. Ce plan sera mis en place par accord et devra bénéficier à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, sauf accord d'entreprise plus favorable. En cas de hausse de la valeur de l'entreprise lors des trois années de durée du plan, les salariés pourront bénéficier d'une **"prime de partage de la valorisation de l'entreprise"**. Cette prime pourra être placée sur un plan d'épargne salariale ;
- **une ouverture plus grande de portion du capital aux salariés actionnaires**. Les plafonds d'attribution des actions gratuites sont rehaussés.

Des dispositions pour promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable complètent le texte. 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, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans. Les épargnants salariés pourront ainsi choisir d'affecter par exemple leur prime de participation ou d'intéressement à des fonds labellisés ISR, Greenfin ou CIES.

Attention : aucune mesure de partage avec les salariés des "superprofits" réalisés par certaines grandes entreprises qui rachètent leurs propres actions, mesure évoquée par le président de la République le 22 mars 2023, ne figure dans le projet de loi.

III. PRESENTATION ARTICLE PAR ARTICLE – BILAN DE L'EXAMEN EN COMMISSION AU SENAT

TITRE Ier : RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS

- ✓ **Article 1er : Ouvrir une négociation sur 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.**

Cet article transpose l'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023. Il prévoit l'ouverture d'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 en précisant, conformément à l'article L.2241-15 du code du travail, que la négociation doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Un amendement adopté en séance publique à l'AN précise les conditions de mise en œuvre de cette négociation dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative dans la branche en cas de défaut d'initiative de la partie patronale.

➤ **Sénat**

- En commission des affaires sociales

Rétablissement de la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois dans le cadre du dialogue social de branche sur les classifications.

✓ **Article 1er bis (supprimé en commission) : Établir, au niveau de chaque branche, le bilan de leur action en faveur de l'objectif de mixité des métiers**

Cet article transpose l'article 4 de l'ANI du 10 février 2023. Le présent article dispose que les branches devront établir, avant le 31 décembre 2024, un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des métiers, dans le cadre des missions attribuées à la CPPNI, assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif. Il précise que le bilan et les propositions sont élaborés, le cas échéant, en lien avec l'OPMQ de la branche.

➤ **Sénat**

▪ En commission des affaires sociales

Cet article a été supprimé en commission.

TITRE II : FACILITER LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

✓ **Article 2 A : Inscription du principe de non-substitution pour la participation A**

l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2021, les partenaires

4
sociaux ont réaffirmé l'importance du principe de non-substitution selon lequel les sommes versées au titre de dispositifs de partage de la valeur ne doivent pas se substituer aux éléments de salaire. Ce principe n'apparaît cependant pas explicitement pour la participation. Par conséquent cet article vient s'inscrire dans la loi le principe selon lequel les sommes portées à la réserve spéciale de participation (RSP) n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 2 : Faciliter le déploiement de la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés.**

L'article 2, qui transpose l'article 6 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023, ouvre aux entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un dispositif de participation la possibilité de le faire, par accord, en retenant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) dérogatoire à la formule de droit commun et susceptible d'aboutir à un résultat plus favorable ou moins favorable pour les salariés.

Conçu sous la forme d'une expérimentation, le dispositif s'appliquera pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi.

N.B : L'alinéa 3 a été clarifié de sorte que celui-ci prévoie expressément que l'entreprise pourra appliquer un régime de participation moyennant la seule conclusion d'un accord dans les conditions de droit commun. Elle ne pourra pas le faire par l'intermédiaire d'une décision unilatérale de l'employeur, conformément à la volonté des partenaires sociaux.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Suppression de la demande de rapport sur cette expérimentation.

Suppression de la demande de suivi annuel de l'application de la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

✓ **Article 3 : Encourager la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés.**

L'article 3, qui transpose l'article 7 de l'accord national interprofessionnel (ANI), fait obligation aux entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés et qui réalisent durant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires :

- soit d'instituer, au cours de l'exercice suivant, un régime de participation ou d'intéressement ;
- soit d'abonder, au cours de l'exercice suivant, un plan d'épargne salariale ;
- soit de verser, au cours de l'exercice suivant, la prime de partage de la valeur (PPV).

5

Conçu sous la forme d'une expérimentation, le dispositif s'appliquera pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de la loi. Plus précisément, l'obligation susmentionnée entrera en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2023.

Les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) dotées de 11 à 49 salariés sont dispensés de l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsque les résultats nets des 3 dernières années dépassent 1 % du chiffre d'affaires. Afin d'éviter tout abus, l'amendement réserve cette dispense d'obligation aux SAPO qui n'ont pas fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital. Cela n'empêche en rien le cumul des dispositifs de partage de la valeur mentionnés par l'ANI et du statut de SAPO.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

L'obligation faite aux entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur rentrera en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024, tel que prévu dans le texte initial.

Suppression de la disposition selon laquelle un suivi annuel de l'application de l'article est transmis aux organisations syndicales et patronales.

✓ **Article 3 bis : Partage de la valeur dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire.**

L'article propose d'expérimenter une obligation de partage de la valeur dans les entreprises de l'ESS dont la situation économique le permet et qui n'ont pas de bénéfice net fiscal. Un accord de branche étendu sera nécessaire pour que cette obligation s'applique.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

L'obligation faite aux employeurs de l'économie sociale et solidaire d'instituer au moins un dispositif de partage de la valeur rentrera en vigueur pour les exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit un an après la date prévue dans le texte adopté par l'Assemblée nationale en séance.

✓ **Article 4 : Accélérer la mise en place de la participation dans les entreprises de cinquante salariés et plus couvertes par un accord d'intéressement.**

L'article transpose l'article 8 de l'ANI et abroge l'article L. 3322-3 du code du travail, qui a pour effet de laisser à l'entreprise dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à cinquante salariés durant cinq années civiles consécutives un délai supplémentaire pour conclure un accord de participation dès lors qu'elle est couverte par un accord d'intéressement.

6

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 5 : Mieux partager les bénéfices exceptionnels au sein de l'entreprise.**

L'article 5 transpose l'article 9 de l'ANI et vise à imposer aux entreprises d'au moins cinquante salariés pourvues d'un délégué syndical de négocier sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise dans le cadre du partage de la valeur. La négociation collective pourra également porter sur le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification majeure.

✓ **Article 6 : Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de**

la valeur et de l'épargne salariale et maintenir une défiscalisation temporaire à destination de certains salariés des PME.

L'article 6, transpose l'article 10 de l'ANI et apporte deux principales modifications à la prime de partage de la valeur (PPV). D'une part, il inscrit la prime dans le champ du partage de la valeur en permettant l'affectation des sommes perçues aux plans d'épargne salariale en bénéficiant d'une exonération d'impôt sur le revenu. D'autre part, il proroge le régime fiscal et social temporaire de la PPV pour les seules entreprises de moins de cinquante salariés à compter du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification majeure.

✓ **Article 7 : Instituer un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés.**

L'article 7, qui transpose l'article 21 de l'ANI et introduit un nouveau mécanisme de partage de la valorisation de l'entreprise.

Reposant sur un plan mis en œuvre par accord d'entreprise, le dispositif permettra aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) lorsque la valorisation de celle-ci aura progressé sur une période de trois ans dans des conditions fiscales et sociales proches des actions gratuites.

L'application à la PPVE de la contribution patronale de 20 % au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse est exclusive de l'assujettissement au forfait social.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Suppression de la demande de rapport au Gouvernement sur ce dispositif.

7

✓ **Article 8 : Prévoir la possibilité de verser la prime de partage de la valeur et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite d'entreprise.**

L'article 8 procède à différentes coordinations afin de faire figurer au nombre des sources de versements sur les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et les plans d'épargne retraite (PER) les sommes issues de la prime de partage de la valeur (PPV) et de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE).

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification majeure.

TITRE III : SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

✓ **Article 9 : Sécuriser le principe du versement d'avances aux bénéficiaires sur les sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.**

L'article 9 transpose l'article 12 de l'ANI et inscrit dans la loi la règle selon laquelle le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation pourra être prévu par l'accord mettant l'un ou l'autre en place.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 9 bis (supprimé en commission) : Clarifier du droit applicable en matière de déclaration des résultats d'un exercice d'une entreprise.**

Les dispositions de l'article sont en réalité celle de l'actuel article D3324-40 du Code du travail mais dès lors élevées au niveau législatif, elles visent à permettre aux salariés de bénéficier d'un recalcul des bénéfices de l'entreprise en vue d'une possible revalorisation de leur participation salariale, dans les cas où une erreur de calcul, des manœuvres frauduleuses ou des stratégies d'optimisation fiscale auraient faussé le résultat sur un exercice de l'entreprise. Ceci est également valable dans le contexte d'une constatation de fraude fiscale aboutissant à la conclusion d'une convention judiciaire d'intérêt public.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Cet article a été supprimé en commission.

✓ **Article 10 : Sécuriser les accords d'intéressement prévoyant des primes plus favorables aux bas salaires.**

8

L'article 10 transpose l'article 13 de l'ANI et instaure la possibilité de fixer un salaire plancher et un salaire plafond en cas de répartition de l'intéressement en fonction du salaire.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 10 bis (supprimé en commission) : Prise en compte des critères de performance relevant de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.**

Les dispositions actuellement en vigueur ne s'opposent pas à la prise en compte des critères de performance relevant de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, toutefois le rapporteur AN a préféré le faire figurer explicitement à l'article L.3314-2 du Code du travail.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Cet article a été supprimé en commission.

✓ **Article 11 : Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises.**

L'article 11 transpose l'article 19 de l'ANI et simplifie la procédure de modification des plans d'épargne interentreprises.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 12 : Adapter la condition d'ancienneté applicable en matière d'intéressement et de participation pour les salariés de la branche du travail temporaire.**

L'article 12 transpose l'article 20 de l'ANI et permet à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation à ses salariés temporaires et permanents.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

TITRE IV : DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

9

✓ **Article 13 : Rehausser les plafonds globaux d'attribution d'actions gratuites et permettre le rechargement du plafond individuel de détention du capital social.**

L'article 13 transpose l'article 24 de l'ANI et poursuit le travail engagé par la loi « Pacte » afin de développer l'actionnariat salarié.

Il permet d'attribuer davantage d'actions gratuites à un plus grand nombre de salariés tout en favorisant les investissements de longs termes par l'introduction d'une faculté de rechargement du plafond individuel de détention du capital social.

Un amendement en séance publique vient aligner les groupes non-côtés sur les groupes cotés permettant ainsi d'harmoniser les traitements de l'ensemble des équipes opérationnelles dans les groupes non cotés afin de permettre à de tels groupes d'accueillir et retenir des talents.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 14 : Mieux orienter l'épargne salariale vers des fonds d'investissement à visée sociale ou environnementale.**

L'article 14 transpose l'article 32 de l'ANI et prévoit d'imposer aux règlements des plans d'épargne salariale de proposer un fonds supplémentaire finançant la transition énergétique et écologique ou répondant aux critères d'investissement socialement responsable.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification majeure.

✓ **Article 14 bis (supprimé en commission) : Nouveaux critères de déblocage d'un Plan Epargne d'Entreprise.**

Cet article transpose l'article 33 de l'ANI et permet d'ouvrir de nouveau critère de déblocage d'un PEE telles que des dépenses liées à la transition énergétique ou à l'activité de proche aidant.

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Article supprimé en commission.

✓ **Article 15 : Améliorer la gouvernance des fonds communs de placement d'entreprise.**

L'article 15 transpose l'article 34 de l'ANI et aménage les règles de gouvernance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) en améliorant l'information des

salariés épargnants.

10

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales

Adopté sans modification.

✓ **Article 16 (supprimé en commission) : Demande d'un rapport au Parlement faisant le bilan de la loi PACTE de 2019.**

Adopté en séance publique cet article transpose une intention de l'article 8 de l'ANI dans lequel les partenaires sociaux « *demandent aux services du Ministère du Travail de réaliser d'ici la fin de l'année 2024 un bilan de l'impact des dispositions de la loi Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) du 22 mai 2019 ayant modifié les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation.* »

➤ **Sénat**

▪ Commission des affaires sociales Article supprimé en commission. 11