

ÉTUDE D'IMPACT

PROJET DE LOI

portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au
partage de la valeur au sein de l'entreprise

NOR : MTRT2311707L/Bleue-1

23 mai 2023

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE	5
TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS	10
TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION	16
TABLEAU D'INDICATEURS	17
TITRE 1^{ER} – RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS	19
Article 1 ^{er} : Fixer une obligation d'examen de la nécessité de réviser les classifications d'ici fin 2023 pour les branches qui n'ont pas fait cet examen depuis plus de cinq ans	19
TITRE II – FACILITER LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR	30
Article 2 : Faciliter par la négociation collective le recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation	30
Article 3 : Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation	40
Article 4 : Assouplir les règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation	53
Article 5 : Mieux prendre en compte les bénéficiaires exceptionnels	59
Article 6 : Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale, permettre l'octroi de deux primes de partage de la valeur au plus chaque année dans la limite du plafond total et prolonger le régime fiscal et social temporaire pour les entreprises de moins de 50 salariés	67
Article 7 : Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés	79
Article 8 : Coordination relative au placement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite d'entreprise et à leur traitement fiscal	91
TITRE III- SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR	98
Article 9 : Permettre la mise en place d'avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation	98
Article 10 : Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires	105
Article 11 : Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises	111
Article 12 : Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation	118
TITRE IV – DEVELOPPER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ	131

Article 13 : Rehausser les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions et permettre le rechargement du plafond individuel d'attribution gratuite d'actions _____	131
Article 14 : Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fond de proposer des fonds verts _____	140
Article 15 : Améliorer la gouvernance des fonds _____	147
ANNEXE – COMPARATIF DES DISPÔSITIFS D'EPARGNE SALARIALE _____	153

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Durant les dernières années, plusieurs réformes ont été menées pour favoriser le développement des dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation et plans d'épargne salariale) 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. Ainsi, la [loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) dite loi PACTE a permis de simplifier, moderniser et renforcer les dispositifs de l'épargne salariale, notamment par des mesures en faveur du développement de l'intéressement (renforcement de la sécurisation des exonérations de cotisations sociales, harmonisation des règles de décompte des effectifs, etc.) et de l'attractivité des dispositifs d'épargne supplémentaire. La [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 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 et améliorant la prime de partage de la valeur.

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 en invitant les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel dans le cadre de l'article L.1 du code du travail à se saisir du sujet du développement des outils de partage de la valeur. Un document d'orientation envoyé le 16 septembre 2022 les a ainsi invités à négocier pour renforcer le partage de la valeur entre travail et capital au sein des entreprises et améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise en généralisant le déclenchement de dispositifs de partage de la valeur, sous réserve que les entreprises puissent en supporter la charge financière, et en déterminant les conditions d'amélioration de l'articulation entre les différents dispositifs de partage de la valeur.

Cette négociation s'est conclue par un accord le 10 février 2023 signé par sept des huit organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel¹. Le projet de loi présenté par le Gouvernement entend retranscrire fidèlement et loyalement cet accord national interprofessionnel (ANI). Cette loi permettra ainsi de favoriser le partage de la valeur dans les entreprises.

Tous les articles de l'ANI n'ont pas reçu une transposition législative car tous n'impliquent pas de modifier la loi. Certains mettent en exergue des bonnes pratiques ou rappellent le cadre

¹Le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, la CFTC, FO, la CFE-CGC

existant ou appellent à des mesures de communication (articles 1, 2, 4, 5, 14, 16, 18, 22, 29, 30), d'autres relèvent de la circulaire ou de la doctrine administrative (articles 17, 23, 25, 26 et 27) ou du réglementaire (articles 31² et 33³), certains relèvent d'un accompagnement renforcé à mettre en place par l'administration (article 15), certains relèvent de mesure internationale (article 28) et enfin certains sont plutôt des suggestions qui n'impliquent pas de traduction immédiate (article 11). Ces différents travaux seront menés en parallèle de la transposition législative portée par le présent projet de loi.

* * * *

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 Ier 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.

Le titre II a pour objet de faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur.

L'article 2 encourage et facilite le développement de la participation dans les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation avec la possibilité de négocier par accord de branche ou d'entreprise des formules dérogatoires à la formule légale de participation pour ces entreprises, pouvant mener à un résultat plus favorable ou moins favorable qu'à 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 mise en place de la 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

² L'article D. 3332-8-1 du code du travail et l'article D. 224-10 du code monétaire et financier seront modifiés pour relever le plafond d'abondement unilatéral à hauteur des plafonds de la prime de partage de la valeur.

³ Trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne d'entreprise (rénovation énergétique de la résidence principale, aide à un proche aidant, acquisition d'un véhicule « propre ») seront ajoutés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

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 soumises à l'obligation de mise en place de la participation pourvues d'un délégué syndical de négocier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise en termes de 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 permettre de définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel ainsi que les mécanismes à mettre en place en cas d'atteinte de ce bénéfice exceptionnel, ces mécanismes pouvant 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, exonérées dans les limites totales définies par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (3 000 euros ou 6 000 euros). Cet article permet également de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise 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, à condition que toutes les autres conditions mises à l'exonération des sommes versées sur ces plans soient par ailleurs remplies. Enfin, l'article prolonge pour les entreprises de moins de 50 salariés le régime social et fiscal applicable à la PPV jusqu'au 31 décembre 2023 et prévu par la loi du 16 août 2022 précitée. 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 facultatif de partage de la valeur dans l'entreprise. Il s'agit des plans de valorisation de l'entreprise. Cet outil étant collectif, tous les salariés ayant au moins une certaine ancienneté dans l'entreprise doivent en bénéficier. Il permet à ces derniers de percevoir une prime, qui ne peut excéder un montant égal aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le montant de cette prime correspond à un montant indicatif attribué la première année auquel est appliqué le pourcentage de valorisation 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% du plafond maximum égal aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale lorsqu'elles sont placées et bloquées sur un plan d'épargne salaire ou un plan d'épargne retraite d'entreprise.

L'article 8 procède aux coordinations rendues nécessaires dans le code du travail et le code monétaire et financier par les 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 ou d'épargne retraite d'entreprise et de la mise en place du régime fiscal correspondant. 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 comporte des mesures permettant de simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur

L'article 9 précise les conditions de mise en place d'un système d'avances périodiques 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, cette possibilité étant déjà prévue 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 par avenant, sur simple information des entreprises adhérentes.

L'article 12 permet à la branche du travail temporaire d'aménager la condition d'ancienneté applicable aux salariés temporaires en matière d'intéressement et de participation.

Le titre IV facilite le développement de l'actionnariat salarié.

L'article 13 prévoit de rehausser le plafond global général d'attribution d'actions gratuites, de 10 à 15% pour les grandes entreprises et les ETI et de 15 à 20% pour les PME. Il prévoit également de rehausser de 30 à 40 % 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 ayant obtenu un label reconnu par l'Etat et satisfaisant aux 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.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
1	Fixer une obligation d'examen de la nécessité de réviser les classifications d'ici fin 2023 pour les branches qui n'ont pas fait cet examen depuis plus de cinq ans	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	
2	Faciliter par la négociation collective le recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
3	Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non couvertes par l'obligation de mise en	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale	

	place de la participation	Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
4	Assouplir les règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole	
5	Mieux prendre en compte les bénéficiaires exceptionnels	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	

		(CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
6	Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale, permettre l'octroi de deux primes de partage de la valeur au plus chaque année dans la limite du plafond total et prolonger le régime fiscal et social temporaire pour les entreprises de moins de 50 salariés	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
7	Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale	

		des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
8	Coordination relative au placement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite d'entreprise et à leur traitement fiscal	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)	
9	Permettre la mise en place d'avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale	

		Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole	
10	Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole	
11	Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole	
12	Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale Conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole	
13	Rehausser les plafonds globaux d'attribution	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi	

	gratuite d'actions et permettre le rechargement du plafond individuel d'attribution gratuite d'actions	<p>et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale</p> <p>Conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ainsi que le conseil central d'administration de la MSA (CCMSA)</p>	
14	Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fonds de proposer des fonds verts	<p>Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale</p> <p>Comité consultatif de la législation et de la réglementation financière (CCLRF)</p>	
15	Améliorer la gouvernance des fonds	<p>Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) réunie en formation plénière de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale</p> <p>Comité consultatif de la législation et de la réglementation financière (CCLRF)</p>	

TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
6	Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale	Décret	Direction générale du Travail
7	Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés	Décret	Direction générale du Travail
9	Permettre la mise en place d'avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation	Décret	Direction générale du Travail
14	Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fonds de proposer des fonds verts	Décret	Direction générale du Trésor

TABLEAU D'INDICATEURS

Indicateur	Objectif et modalités de l'indicateur	Objectif visé (en valeur et/ou en tendance)	Horizon temporel de l'évaluation (période ou année)	Identification et objectif des dispositions concernées
Nombre d'accords de participation, décisions unilatérales et adhésions à des accords de branche de participation mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés	Les accords, décisions unilatérales et adhésions des entreprises sont déposés sur le site Téléaccord et enregistrés par les DDETS ce qui permet un suivi de l'évolution de leur nombre	Hausse par rapport au nombre actuel	Au plus tard 6 mois avant la fin de l'expérimentation de 5 ans	Article 2 La possibilité d'utiliser des formules dérogatoires plus souples dans les accords d'entreprises et de branches doit faciliter la mise en place de dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
Part des entreprises appliquant une formule dérogatoire de participation parmi les entreprises de moins de 50 salariés couvertes par un dispositif de participation	La DARES effectue un suivi statistique des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans) via l'enquête PIPA dans les entreprises de 10 salariés ou plus (publication annuelle)	Au moins 10% des entreprises	Au plus tard 6 mois avant la fin de l'expérimentation de 5 ans	Article 2 La possibilité d'utiliser des formules dérogatoires plus souples dans les accords d'entreprises et de branches doit faciliter la mise en place de dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
Taux de couverture des entreprises de 11 à 49 salariés par un dispositif d'épargne salariale	La DARES effectue un suivi statistique des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans) via l'enquête PIPA dans les entreprises de 10 salariés ou plus	Hausse par rapport au taux actuel	Au plus tard 6 mois avant la fin de l'expérimentation de 5 ans	Article 3 La création d'une obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés dont la situation économique

	(publication annuelle)			doit permettre un développement de la couverture de ces entreprises par l'un des dispositifs
Taux de couverture des entreprises de plus de 50 salariés couvertes par un accord collectif prévoyant un partage de valeur renforcée en cas de bénéfice exceptionnel	La DARES effectue un suivi statistique des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans) via l'enquête PIPA dans les entreprises de 10 salariés ou plus (publication annuelle)	Taux d'au moins 30%	2027	Article 5 Obligation de négocier sur les modalités de partage de la valeur renforcée en cas de résultat exceptionnel
Nombre d'établissements versant la prime de partage de la valeur	La prime est déclarée par les employeurs auprès des URSSAF ce qui permettra à l'ACOSS d'assurer un suivi de l'évolution du nombre d'établissements concernés.	Hausse par rapport au nombre actuel	2024	Article 6 Prime de partage de la valeur (évolution du régime social et fiscal, possibilité de verser 2 PPV et de la verser sur un plan d'épargne)
Nombre d'accords instituant un plan de partage de la valorisation de l'entreprise déposés auprès de l'administration	Les accords d'entreprises sont déposés sur le site Téléaccord et enregistrés par les DDETS ce qui permet un suivi de l'évolution de leur nombre		Deux ans après l'entrée en vigueur de la loi	Article 7 Création d'un nouveau dispositif d'épargne salariale, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise

TITRE 1^{ER} – RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES CLASSIFICATIONS

Article 1^{er} : Fixer une obligation d'examen de la nécessité de réviser les classifications d'ici fin 2023 pour les branches qui n'ont pas fait cet examen depuis plus de cinq ans

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Les évolutions du contexte économique et des relations du travail sur ces dernières années confèrent aux négociations collectives sur les classifications professionnelles une actualité et une importance toutes particulières. En effet, les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés, de reconnaissance des qualifications et d'évolution de leur rémunération. Le système de classification constitue un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés d'une branche considérée tant en termes de rémunération que de parcours de carrière ou d'organisation du travail.

Dans le cadre de la loi du 11 février 1950⁴ qui a instauré les grands principes de la négociation collective, de nombreuses branches se sont dotées de grilles de classification sur le modèle des grilles de salaires fixés par les arrêtés Parodi Croizat de 1945. Ces grilles se fondent sur le recensement exhaustif et hiérarchisé des emplois et qualifications professionnelles selon les catégories socioprofessionnelles. Dans les années 1970, les grilles de classification à critères classants sont apparues dans les conventions collectives. Elles ont la particularité de se fonder sur la définition de niveaux de classement reposant sur des critères explicites d'évaluation et de classement des postes ou des emplois.

A partir des années 80 ont été négociées des grilles mixtes dont la spécificité est d'une part d'enrichir les critères classants et d'autre part, d'améliorer les grilles Parodi en apportant de la souplesse et de la marge d'interprétation aux emplois-repères. Ces grilles se différencient des grilles Parodi classiques car elles ne comportent plus seulement une énumération des postes de travail, mais également une description détaillée des tâches et éventuellement une référence à la fois aux diplômes, à l'expérience et au niveau de maîtrise de l'emploi.

⁴ [Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail](#)

Pour tenter de se repérer, une typologie en quatre groupes a été proposée par le chercheur en sociologie, M. Jean SAGLIO⁵ :

- Parodi ;
- Parodi amélioré ;
- Critères classants ;
- Fonction publique aménagée.

La notion de classification ne répond à aucune ne fait pas l'objet d'une définition juridique précise. Ainsi, l'analyse des pratiques conventionnelles conduit à considérer cette notion comme le résultat de l'opération de classement d'emplois, de métiers ou de niveaux de qualification négociés dans le cadre d'une branche professionnelle, c'est-à-dire dans le périmètre d'une convention collective donnée.

Les grilles de classifications ont ainsi diverses fonctions :

- Identifier les contenus du travail et des métiers, des emplois ou des qualifications propres à la branche professionnelle, dont la dynamique doit permettre de prendre en compte les évolutions des métiers ;
- Classer les postes de travail, afin de construire une hiérarchie professionnelle et justifier les écarts entre les différentes situations de travail, dans le respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (classement des postes, pas des individus) ;
- Promouvoir les déroulements de carrière des salariés ;
- Réguler le marché du travail, en facilitant, par référence à un instrument unique, la mobilité professionnelle intra- branche.

En vertu de [l'article L.2241-1 du code du travail](#), les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Dans ce cadre, certaines conventions précisent par exemple les modalités de mise en œuvre de ce principe en fixant des modes d'évaluation communs aux hommes et aux femmes (convention collective des Services de l'automobile, IDCC 1090), ou des critères communs de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation des postes (convention collective du bricolage, IDCC 1606).

[L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017](#) relative au renforcement de la négociation collective a confirmé le rôle de la branche en matière de classifications en lui conférant, à

⁵ SAGLIO Jean, « Les négociations de branche et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classifications », Droit social, n°1, janvier, 1987.

[l'article L.2253-1 du code du travail](#), la primauté sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. En définitive, la branche reste le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications, moderniser la profession et permettre une mobilité interne ou externe à la branche. L'entreprise, quant à elle, devient le lieu d'évaluation de la qualification du salarié sur la base des procédures collectives élaborées par la branche.

Selon les différentes vagues des enquêtes REPONSE, de la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES)⁶, les employeurs déclarent ainsi majoritairement se référer à la convention collective de branche pour déterminer la hiérarchie salariale de l'entreprise. Or, sur le moyen-terme, les revalorisations salariales n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans le cadre de grilles de classification adaptées et régulièrement renouvelées. En pratique, l'ancienneté moyenne des grilles révisées en 2021 est d'environ 12 ans (18 ans en 2017, 14 ans en 2019)⁷.

Au 5 avril 2023, 35% des 171 branches suivies par la Direction générale du travail dans le secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années mais seulement 13,5% d'entre elles ont procédé à une refonte totale de leurs grilles de classification, c'est à dire ont entièrement modifié leurs grilles.

A contrario, il est important de souligner que parmi les branches du secteur général :

- 65% d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans.
- 46% d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans ;
- 13% d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

Ces négociations de branche sur les classifications nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. La complexité des négociations sur ce thème est liée à la technicité des sujets traités, mais également à des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que de ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail, et, par suite, des métiers. Ces évolutions imposent l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Par ailleurs, lors d'une refonte de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie

⁶ Les deux dernières enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise datent de 2011 et 2017 (Dares).

⁷ Source : bilan de la négociation collective en 2021, p. 327.

n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés, ce qui n'est pas sans impact sur la masse salariale globale.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent notamment le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946⁸.

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs⁹.

Enfin, la création d'une obligation de négociation a pour effet d'instituer une nouvelle obligation dans les relations de travail. Elle relève par conséquent de la compétence du législateur. Dans sa décision du 29 avril 2004, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail ([Décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004](#) - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

Les mesures proposées dans cette étude d'impact s'inscrivent dans le respect des principes reconnus par le Conseil constitutionnel.

⁸<https://www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/les-normes-constitutionnelles-en-matiere-sociale>

⁹ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 ([DC, 23 juillet 1996, n°96-380](#))

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

La mesure ne contrevient à aucune règle du droit conventionnel.

Selon l'[article 55 de la Constitution de 1958](#), « *les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ».

Cette autorité du droit international lie aujourd'hui la France, qu'ils s'agissent d'accords bilatéraux ou de conventions multilatérales.

Au niveau international, le droit du travail est surtout marqué par les conventions élaborées dans le cadre de l'organisation internationale du travail (OIT) lesquelles forment un véritable droit international du travail. Plus de cent conventions de l'OIT ont été ratifiées par la France. Ces conventions de l'OIT couvrent un vaste champ matériel : libertés fondamentales (Conv.n°105 de 1957, n°87 de 1948, n°98 de 1949), emploi et chômage (Conv.n°122 de 1964, n°142 de 1975). Plusieurs conventions sont consacrées aux salaires, ainsi la convention n°95 de 1949 relative à la protection des salaires ou encore la Convention n°131 de 1970 relative à la fixation des salaires. Les conventions de l'OIT sont directement appliquées par les juges français et l'emportent sur les règles nationales contraires (Cass., ass. plén. 17 juillet 2019, avis n°15012 et 15013).

Au niveau européen, plusieurs textes contiennent des dispositions relatives au droit du travail. Se fondant sur le principe d'indivisibilité des droits de l'homme, la Cour européenne interprète certaines dispositions de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales à la lumière des droits et des principes consacrés par la Charte sociale européenne. Elle a ainsi déduit de la liberté syndicale, garantie par l'article 11 de la Convention, le droit à la négociation collective et le droit de grève reconnus par l'article 6 de la Charte ([CEDH, 21 nov. 2006 et 12 nov. 2008, Demir et Baykara](#)). L'Union européenne joue quant à elle un rôle d'appui dans les législations des Etats membres en complétant leurs actions. Par sa jurisprudence, elle affirme la protection des droits des salariés, notamment avec l'invention de la notion de discrimination indirecte au regard de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ([Directive européenne du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe](#)).

Les mesures proposées dans cette étude d'impact s'inscrivent dans le respect du cadre conventionnel précité.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NECESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Dans un contexte économique marqué par une forte inflation, tout l'enjeu pour les branches professionnelles est de réussir à négocier rapidement pour réévaluer les salaires¹⁰. La situation économique met à ce titre les branches sous tension et les obligent à revoir leur rythme de négociation. La classification sert de référentiel à la fixation de seuils salariaux minima pour chaque niveau ou coefficient.

En fixant une obligation de mettre à l'ordre du jour de l'agenda des négociations la nécessité de réviser des classifications avant le 31 décembre 2023 pour les branches qui n'y ont pas procédé depuis plus de cinq ans, la mesure permettra d'inciter ces dernières à négocier sur leurs classifications et de limiter en conséquence les tassements des grilles salariales, c'est-à-dire une réduction de l'écart entre le haut et le bas de la grille. En effet, ce phénomène de tassement des grilles s'est intensifié en raison des revalorisations successives du SMIC intervenues au cours de l'année 2022¹¹. Ainsi, un net resserrement de l'éventail total a été constaté, l'éventail moyen (non pondéré par les effectifs) entre le haut et le bas de grille s'établit à 2,60 au 5 avril 2023 contre 2,67 pour l'année 2021 (les évolutions sont plutôt de l'ordre de 0,01 point habituellement d'une année sur l'autre).

Par ailleurs, en encourageant les partenaires sociaux à réviser leurs grilles de classification, cette mesure vise des objectifs multiples touchant essentiellement à la rémunération et à l'organisation du travail :

- adapter la grille existante aux spécificités d'un secteur d'activité ou d'une branche ;
- rendre plus attractive la branche professionnelle ;
- promouvoir une revalorisation des métiers et des emplois ;
- assurer la reconnaissance des qualifications et de nouveaux métiers, ainsi que la hiérarchie des rémunérations ;
- garantir un déroulement de carrière et des salaires minimaux ;
- inciter et accompagner la mobilité des salariés en son sein ;
- favoriser la polyvalence par sa reconnaissance dans la grille ;
- développer l'accès aux nouvelles technologies.

¹⁰ L'inflation annuelle s'établit à 5,2% en 2022 selon INSEE ([En moyenne en 2022, nette accélération des prix à la consommation - Informations rapides - 9 | Insee](#))

¹¹ +0,9% en janvier 2022, +2,65% en mai 2022, +2,01% en août 2022

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

La présente mesure vise à inciter les branches, n'ayant pas procédé à l'examen de leur classification depuis plus de cinq ans, à la révision de leurs grilles de classifications avant le 31 décembre 2023 afin de promouvoir les compétences et qualifications des salariés et d'éviter un tassement de la grille salariale dans un contexte de dynamique inflationniste et de tensions de recrutements très fortes pour certains secteurs professionnels¹² : par exemple, dans les secteurs de l'aide à la personne (aide à domicile, aide-ménagère), l'animation socio-culturelle, le secteur médico-social (aides-soignants tout particulièrement, aides aux personnes âgées, éducateurs spécialisé, dans le tertiaire, les activités de ménage et d'entretien de locaux, l'hôtellerie restauration (les serveurs, employés), dans le bâtiment et l'artisanat (maçons, ouvriers de travaux publics, les plombiers/chauffagistes).

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles.

La mesure figure à l'article 3 de cet ANI.

Il aurait pu être envisagé de ne pas prendre de mesure législative et d'inciter uniquement les partenaires sociaux des branches à négocier sur l'examen de la nécessité de réviser leurs classifications. Cependant, l'esprit de l'article 3 de l'ANI est bien d'obliger les branches à de telles négociations avant la fin de l'année 2023, et non pas de les inciter.

3.2. OPTION RETENUE

La présente mesure prévoit par la loi que les partenaires sociaux doivent ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2023, en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, au sein des branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

¹² Un métier est « sous tension » quand il y a un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi dans un métier donné. Cette notion est utilisée depuis 2011 environ par la DARES.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article ne modifie aucun article de code du travail. La mesure a un caractère temporaire et n'est donc pas codifiée.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

La mesure relève de la seule compétence de la France.

Il convient de rappeler que l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) prévoit qu'en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE, l'Union « soutient et complète » l'action des Etats membres dans onze domaines dont notamment les conditions de travail (b) et l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (i).

À cette fin, l'Union et les États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union.

Le Parlement européen et le Conseil peuvent adopter soit des mesures encourageant la coopération entre Etats membres à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des Etats membres, soit, dans certains de ces domaines, des directives arrêtant des prescriptions minimales.

Par conséquent, la mesure n'est pas contraire aux règles fixées par les traités ou en découlant.

Elle respecte également la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961¹³ et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

De meilleures rémunérations et un meilleur déroulement de carrière contribuent à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et donc potentiellement la consommation des ménages. Améliorer l'attractivité de certains métiers peut permettre de résoudre certaines difficultés de

¹³ Article 4 relatif à la rémunération équitable

recrutement et contribuer ainsi à l'activité des entreprises et leur croissance. 65% des 171 branches du secteur général n'ayant pas renégocié leurs classifications depuis cinq ans, il est probable que ces branches soient concernées par l'obligation de négociation posées dans l'article 1.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact direct sur les entreprises relevant des branches qui révisent leurs classifications du fait de la primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprises en matière de classifications, ces derniers ne pouvant que prévoir des garanties au moins équivalentes.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article participe à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et leurs déroulements de carrière.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation en handicap

Le présent article n'a pas d'impact spécifique sur les personnes en situation de handicap.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le présent article a un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

[La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) (article 2) a posé de nouvelles obligations dans le cadre de la négociation en matière de classifications visant l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. Ces

obligations sont maintenues par [l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective](#) à [l'article L. 2241-15 du code du travail](#) dont les dispositions s'appliquent, conformément à [l'article L. 2241-5 du code du travail](#), en l'absence d'un accord de méthode précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche.

Ainsi, conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 2241-15, les négociations sur les classifications doivent prendre en compte, en plus de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, celui de mixité des emplois.

Par ailleurs, l'alinéa 4 de l'article L. 2241-15 dispose que les partenaires sociaux doivent analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Cette mesure permettra une meilleure progression de la rémunération des salariés concernés et à moyen terme de soutenir leur pouvoir d'achat.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATION MENÉES

Conformément à l'article [L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française. L'obligation prévue par le présent article court jusqu'au 31 décembre 2023.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions proposées s'appliquent en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative. [L'article D. 2621-1 du code du travail](#) prévoit notamment que s'appliquent dans ces territoires les dispositions relatives à la négociation de branche et professionnelle, prévue à la section 1 du chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail (soit les négociations listées à [l'article L. 2241-1 du code du travail](#), dont la négociation quinquennale sur les classifications (6° de cet article).

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

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

Article 2 : Faciliter par la négociation collective le recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

La participation est un dispositif collectif prévoyant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise. Elle est calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation (RSP)¹⁴. [La loi n° 90-1002 du 7 novembre 1990 modifiant l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986](#) relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés a abaissé le seuil de l'assujettissement à la participation des entreprises de 100 à 50 salariés. Elle est désormais est obligatoire¹⁵ lorsque l'entreprise emploie 50 salariés ou plus depuis cinq ans¹⁶. Elle est mise en place par un accord, au niveau de l'entreprise, qui peut être conclu selon l'une ou l'autre des modalités prévues par [l'article L. 3322-6 du code du travail](#)¹⁷. L'accord indique notamment sa durée, les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation.

Le cadre fiscal et social de la participation est favorable et attractif pour les salariés comme pour les entreprises. Les bénéficiaires des primes versées au titre de la participation ont le

¹⁴ Calculée d'après le bénéfice fiscal, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par un article du code du travail. Cette formule s'exprime comme suit : $RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times (S \div VA)$. B est le bénéfice net fiscal. C représente les capitaux propres. S symbolise les salaires. VA signifie valeur ajoutée

¹⁵ Articles L. 3321-1 et L. 3322-2 du code du travail

¹⁶ La loi PACTE a changé les modalités de calcul des effectifs et introduit dans le code de la sécurité sociale un nouvel article L. 130-1 qui fixe la règle selon laquelle le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. Cette règle s'applique à nouveau lorsque les effectifs de l'entreprise sont repassés pendant une année civile en-dessous de ce seuil

¹⁷ Un accord de participation peut être ainsi conclu :

-soit par convention ou accord collectif de travail tels que prévus par le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail

-soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives;

-soit au sein du comité d'entreprise

-soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés

choix entre opter pour une perception immédiate, soumise à l'impôt sur le revenu, ou l'investissement sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou, s'il existe dans l'entreprise, sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO).

Dans cette seconde hypothèse, les sommes versées sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales et peuvent être abondées par l'employeur en contrepartie du blocage des avoirs sur une certaine durée (5 ans dans le cadre du PEE, et jusqu'au départ à la retraite de l'intéressé pour le Perco et le PERECO sauf en cas de déblocages anticipés limitativement énumérés par les dispositions réglementaires du code du travail).

Pour l'employeur, les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont assujetties à la CSG-CRDS mais sont déductibles des bénéfices pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés¹⁸ et sont exonérées de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)¹⁹. Elles sont également exonérées des cotisations sociales²⁰ et soumises au forfait social de 20 % qui peut, dans certaines conditions, être supprimé (dans les entreprises de moins de 50 salariés depuis le 1er janvier 2019) ou être réduit à 10% ou à 16 %²¹.

Les entreprises (ou les Unités économiques et sociales - UES) qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation), peuvent mettre en place volontairement un régime de participation par accord²². En cas d'échec des négociations, l'employeur peut décider seul d'instaurer un régime de participation conforme aux dispositions légales prévues aux articles [L. 3321-1 à L3326-2 du code du travail](#).

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) est encadré par la loi²³, il s'agit de la moitié du bénéfice fiscal minoré de 5% des capitaux propres (rentabilité théorique des capitaux propres), multiplié par le ratio des salaires sur la valeur ajoutée. Les accords de participation peuvent toutefois prévoir un mode de calcul différent, on parle alors d'accord « dérogatoire », le montant de la réserve spéciale ainsi calculé devant être au moins équivalent à celui résultant de l'application de la formule légale.

Selon une enquête de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)²⁴, l'exercice 2020 a permis de distribuer au titre de la participation, 6 910 millions

¹⁸ Conformément au I de l'article 237 *bis* A du CGI

¹⁹ art. 225, 230 H et 1599 quinquies A du CGI, art. 235 *ter* D, 235 *ter* KA et 235 *ter* KI du CGI et art. 235 bis du CGI

²⁰ [art. L. 3325-1 du code du travail](#)

²¹ [art. L. 137-15 et L135-16 du code de la sécurité sociale](#)

²² [art.L. 3323-6 du code du travail](#)

²³ [art. L. 3324-1 du code du travail](#)

²⁴ Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2011, 2019, 2020 et 2021

d'euros à 4 906 milliers de salariés, soit une prime moyenne de 1 409 euros. Les sommes versées représentent 3,7 % de la masse salariale.

Prime moyenne par salarié (en euros)

	Participation											
	% des entreprises ayant distribué						Prime moyenne distribuée					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ensemble	8,9	8,2	8,1	8,0	8,5	7,8	1324	1369	1398	1430	1499	1409
10 à 49 salariés	2,6	2,2	2,3	2,6	3,1	2,9	1603	2080	1970	2023	1930	1944
50 à 99 salariés	32,7	28,8	26,0	24,2	23,7	22,1	1443	1559	1656	1854	1725	1441
100 à 249 salariés	45,0	43,1	40,6	38,7	41,3	39,0	1416	1501	1503	1484	1576	1590
250 à 499 salariés	47,1	50,4	44,1	43,2	45,8	41,9	1399	1507	1486	1486	1478	1518
500 à 999 salariés	51,3	52,4	45,0	48,4	46,4	43,5	1378	1430	1419	1280	1539	1451
1000 salariés et plus	55,3	59,2	48,2	47,8	51,5	47,5	1226	1217	1264	1335	1408	1271

Source : enquêtes Acemo Pipa de la Dares

Le dispositif de participation est surtout présent dans les grandes entreprises (cf. tableau ci-dessous).

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation en 2020 (%)

Taille d'entreprise	Participation
1 à 9 salariés	2,5
10 à 49 salariés	5,6
50 à 99 salariés	39,4
100 à 249 salariés	61,5

250 à 499 salariés	68,2
500 à 999 salariés	67,6
1 000 salariés ou plus	70,0
Ensemble	39,2

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.
Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2021.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

La création d'une obligation de négociation a pour effet d'instituer une nouvelle obligation dans les relations de travail. Elle relève par conséquent de la compétence du législateur. Dans sa décision du 29 avril 2004, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que, s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés ou à leurs organisations représentatives le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail ([Décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#)).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Le recours à la voie législative est une demande directe formulée par les partenaires sociaux à l'article 6 de l'ANI : « pour faciliter la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations signataires demandent une modification du cadre légal ».

Selon les enquêtes de la DARES, en 2020, uniquement 4,2% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un dispositif de participation²⁵ et seulement 4,8% des entreprises de 10 à 49 salariés ont mis en place un tel dispositif de partage de la valeur²⁶. Les marges de progrès sont donc importantes²⁷.

Les petites et moyennes entreprises ont des spécificités et des contraintes qui ne leur permettent pas de recourir facilement au dispositif de la participation. Il peut en effet leur apparaître risqué de s'engager par accord collectif dans la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur qui va imposer le versement d'une certaine somme en fonction de la situation économique de l'entreprise, en raison de l'application d'une formule légale. Par ailleurs, la mise en place de la participation impose de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise pour que le salarié puisse le cas échéant y placer ses primes de participation, ce qui peut paraître lourd pour des petites entreprises.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article vise, par la négociation collective, à encourager et faciliter le développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation.

Pour cela, le présent article permet la négociation de formules de participation dérogatoires à la formule légale, pouvant mener à un résultat plus favorable ou moins favorable que celui obtenu avec la formule légale pour les entreprises précitées. La base de calcul retenue peut ainsi, par exemple, être un pourcentage du bénéfice net fiscal ou du résultat comptable avant impôt. Il oblige aussi les branches professionnelles à négocier la mise en place de dispositifs type de participation avec une telle formule pour les entreprises de moins de 50 salariés d'ici le 30 juin 2024.

²⁵ La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2020, DARES résultats n°19, 28 avril 2022. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/participation-interessement-et-epargne-salariale-en-2020>

²⁶ Enquête annuelle Acemo-Pipa de la Dares : La participation, l'intéressement et l'épargne salariale de 2006 à 2020. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/participation-interessement-et-epargne-salariale>

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à proposer au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. La mesure a été définie à l'article 6 de cet ANI. Il n'y avait donc pas d'alternatives sur le fond du dispositif.

Une traduction législative de la mesure était nécessaire étant donné qu'il s'agit de déroger au principe légal de l'équivalence des formules dérogatoires de participation par rapport à la formule légale.

Par ailleurs, une loi était également nécessaire pour créer une obligation ponctuelle de négociation pour les branches.

La mesure est expérimentale, comme prévu par l'ANI.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article met en place une expérimentation pendant cinq ans.

Il prévoit que les branches professionnelles aient la possibilité de négocier à destination des entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation des dispositifs de participation facultatifs avec une liberté totale sur la fixation de la formule qui peut être moins disante que la formule légale.

Les entreprises de moins de 50 salariés précitées pourront mettre en place un dispositif de participation :

- soit en reprenant le dispositif négocié par la branche via un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ;
- soit en négociant par accord leur propre dispositif de participation, avec leur propre formule, sans être liées par la formule légale.

Avant le 30 juin 2024, l'ensemble des branches a l'obligation d'ouvrir une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu à leur niveau ne peuvent pas mettre en place la formule dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages, sauf à négocier un nouvel accord.

Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation. Un suivi annuel sera transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article ne modifie aucun article de code du travail. La mesure étant à caractère expérimental, elle n'est pas codifiée.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

La facilitation du recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés se traduit pour les entreprises par la possibilité de verser une prime bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable pour elles-mêmes et pour les salariés. Une hausse de la productivité liée à la plus forte incitation des salariés à s'investir dans la performance de leur entreprise²⁸ pourrait, à long terme, améliorer le produit intérieur brut (PIB).

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact sur les entreprises de moins de 50 salariés qui pourront mettre en place un régime de participation volontaire dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis. Un tel dispositif en permettant d'associer les salariés au résultat de l'entreprise peut être une source de motivation pour les salariés et de fidélisation de ces derniers.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

²⁸ Voir notamment F. Fakhfakh et V. Perotin (2000), et P. Cahuc et B. Dormont (1992).

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Le présent article pourrait entraîner une augmentation du nombre d'accords conclus volontairement dans les entreprises de moins de 50 salariés et ainsi, une augmentation du volume de textes à instruire par les directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales - Urssaf), caisses générales de sécurité sociale (Cgss) et caisses de mutualité sociale agricole (Msa) qui les contrôlent.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article participe à favoriser le partage de la valeur à destination des salariés au sein des entreprises de moins de 50 salariés et à améliorer le pouvoir d'achat des salariés recevant une prime de participation. Nombre de salariés pourraient ainsi bénéficier d'un élément complémentaire de rémunération sachant qu'en 2020 ce sont 6 910 millions d'euros qui ont été distribués au titre de la participation à 4,9 millions de salariés²⁹ pour un montant moyen de 1409 euros³⁰.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

²⁹ Briand. A. (2022) « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 Baisse des primes dans le contexte de crise sanitaire, forte diffusion des dispositifs dans les TPE », [Dares Résultats n° 019, avril. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/1c4fd685497d749c5e9db149f594d0ef/DR%20-%20Participation%2C%20int%C3%A9ressement%20et%20%C3%A9pargne%20salariale%20en%202020%20-%20BAT.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/1c4fd685497d749c5e9db149f594d0ef/DR%20-%20Participation%2C%20int%C3%A9ressement%20et%20%C3%A9pargne%20salariale%20en%202020%20-%20BAT.pdf)

³⁰ [Enquête annuelle Acemo-Pipa de la Dares : La participation, l'intéressement et l'épargne salariale de 2006 à 2020. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/participation-interessement-et-epargne-salariale](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/participation-interessement-et-epargne-salariale)

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Les particuliers concernés seront ceux bénéficiant du versement d'une prime de participation de la part de leur entreprise, ce qui est favorable à leur pouvoir d'achat.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à l'article [L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ont été consultés en application des articles [L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#) prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS).

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 3 : Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d’au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non couvertes par l’obligation de mise en place de la participation

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs qui peuvent être mis en place au sein des entreprises pour partager la valeur créée : le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale. L'épargne salariale permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. Distincte du salaire, auquel elle ne peut se substituer, l'épargne salariale constitue un élément de motivation et, à ce titre, fait le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Afin d'en favoriser le développement, un traitement social et fiscal avantageux est prévu, dès lors que certaines conditions sont réunies.

L'épargne salariale trouve ses origines dans une série d'ordonnances fondatrices – les ordonnances de [1959](#) et [1967](#), puis celle de [1986](#) relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprises et à l'actionnariat salarié.

L'épargne salariale recouvre plusieurs dispositifs qui peuvent être mobilisés par les entreprises.

L'intéressement est un dispositif facultatif, qui permet à toute entreprise qui le souhaite de faire participer ses salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intéressement est conditionné à l'atteinte d'objectifs collectifs de performance (le montant de la prime ne saurait être garanti) et est conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans³¹ (renouvelable par tacite reconduction si l'accord le prévoit). [La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a instauré plusieurs dispositions afin d'encourager le développement de l'intéressement, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés, en facilitant par exemple le recours à la décision unilatérale pour mettre en

³¹ La durée a été portée de 3 à 5 ans par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

place un dispositif d'intéressement, ou en mettant en place une procédure d'accords type d'intéressement.

La participation est quant à elle un dispositif collectif qui consiste à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à faire réaliser à leur entreprise. Ce dispositif est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, facultatif pour les autres.

Les sommes issues de l'intéressement et de la participation que le salarié n'a pas souhaité percevoir immédiatement peuvent être placées dans des plans d'épargne salariale, avec, à la clé, des avantages fiscaux et sociaux. Selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, il peut s'agir d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Perco) ou du nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), chacun ayant un objectif précis.

Le PEE est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes versées sur le PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (par exemple en cas de départ de l'entreprise ou d'acquisition d'un logement).

Le Perco et le nouveau PERECO permettent aux salariés de se constituer, dans un cadre collectif et avec l'aide de leur entreprise, une épargne accessible au moment de leur retraite. Des possibilités de déblocage anticipé sont prévues, mais dans des situations très limitées (ex. : fin de droits à l'assurance chômage, acquisition de la résidence principale).

Les entreprises peuvent décider de versements volontaires, appelés « abondement », dans les plans d'épargne salariale (PEE, PERECO...) dont disposent les salariés. Un régime fiscal et social avantageux est destiné à inciter les entreprises à procéder à de tels versements. Elles peuvent également, dans les conditions et limites fixées par le code du travail, effectuer des versements unilatéraux sur les PEE et les PERCO et PERECO.

Sauf exceptions dans certains cas pour le PEE, le PERECO ou l'intéressement, les dispositifs d'épargne salariale sont nécessairement mis en place par voie d'accord conclu entre l'employeur et le personnel. Les possibilités de conclusion de tels accords sont toutefois très diverses (par accord collectif, ou par accord au sein du CSE, par ratification aux 2/3 des salariés...), cela afin de permettre le développement le plus large possible de ces dispositifs.

L'épargne salariale est dynamique et participe au financement de l'économie puisqu'elle est principalement investie en actions. En effet, au-delà de l'actionnariat salarié qui représente 38% de l'encours des fonds d'épargne salariale, soit 61,3 Md€ - une part stable depuis 2013 - la part des fonds actions et mixtes (qui combinent différentes classes d'actifs) représente désormais 35% de l'encours des fonds d'épargne salariale, soit 56,8 Md€, alors que ces fonds ne représentaient que 29% des encours en 2013. Fin 2022, l'encours des fonds d'épargne

salariale s'élevait à 162,2 milliards d'euros selon l'Association française de la gestion financière (AFG, communiqué de mars 2023³²).

En pratique, les sommes distribuées aux salariés sont significatives : en 2020, le complément de rémunération dégagé par l'ensemble des dispositifs s'est établi en moyenne à 2 440€ par salarié bénéficiaire dans les entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant total versé s'élevant à 18,6 milliards d'euros³³.

Le tableau ci-dessous détaille les montants moyens versés par salariés (en euros) selon la taille d'entreprise :

	Participation	Intéressement	Abondement PEE	Abondement Perco
Ensemble	1408,5	1850,4	1850,4	605
Répartition par taille d'entreprise				
10 à 49 salariés	1944	2221	2221	1475
50 à 99 salariés	1441	1610	1610	654
100 à 249 salariés	1590	1576	1576	617
250 à 499 salariés	1518	1699	1699	719
500 à 999 salariés	1451	1752	1752	570
1000 salariés et plus	1271	1942	1942	568

Source : enquêtes Acemo Pipa de la Dares

D'après les enquêtes Dares³⁴, en 2020, la diffusion des dispositifs d'épargne salariale croît avec la taille de l'entreprise. Parmi les entreprises de 1 000 salariés ou plus 70,7% permettent à leurs salariés d'accéder à la participation, 60,1% à l'intéressement, 74,6% ont mis en place un PEE et 47,2% un Perco ou PERE-CO tandis que parmi les entreprises de 10 à 49 salariés, ces proportions ne sont respectivement que de 4,8% pour la participation (non obligatoire en dessous de 50 salariés), 10,9% pour l'intéressement, 13,9% pour la mise en place d'un PEE et 5,7% pour celle d'un Perco ou PERE-CO. De ce fait les salariés travaillant dans les entreprises de 1 000 salariés et plus sont ceux qui ont la plus forte possibilité d'en bénéficier :

³² [L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective – Données d'enquête à fin 2022 – AFG – Association Française de la gestion financière](#)

³³ Source : Dares résultats n°19 – 28 avril 2022

³⁴ Résultats 2022 n° 19 Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 et Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2021

en 2020, 51,7 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés reçoivent de l'intéressement contre 7,9% de celles entre 10 et 49 salariés.

Participation intéressement, épargne d'entreprise : distribution et prime moyenne en fonction de la taille des entreprises

2020	% Entreprises couvertes				% des salariés bénéficiaires			
	Participation	Intéressemen PEE	PERCO		Abondement		Abondement	
					Participation	Intéressemen au PEE	au PERCO	
Ensemble	12,7	14,7	19,5	8,3	33,7	30,4	15,4	7,5
10 à 49 salariés	4,8	10,9	13,9	5,7	3,6	7,9	3,9	0,7
50 à 99 salariés	36,9	24,5	35,6	14,7	25,4	16,6	6	1,9
100 à 249 salariés	61,3	34,8	51,6	23,5	41,5	26	7,5	2,7
250 à 499 salariés	68,1	47,7	65,8	26,2	44,8	37	13,6	4,7
500 à 999 salariés	68,4	54,2	65,3	35,4	45,8	41,9	16,4	8,3
1000 salariés et plus	70,7	60,1	74,6	47,2	52,9	51,7	32,6	18

2019	% Entreprises couvertes				% des salariés bénéficiaires dans les entreprises ayant distribué			
	Participation	Intéressemen PEE	PERCO		Abondement		Abondement	
					Participation	Intéressemen au PEE	au PERCO	
Ensemble	12,7	13,9	18,8	7,7	36,3	34,9	16,1	7,2
10 à 49 salariés	4,9	10,1	13,3	5,4	3,8	8,4	3,9	0,7
50 à 99 salariés	35,5	22,4	32,7	12,3	27	15,9	5,3	1,4
100 à 249 salariés	59,8	33,5	51,4	21,5	44,6	28,3	8,5	3,2
250 à 499 salariés	64,9	50,3	60,4	26,3	49,1	39,2	13,4	5,1
500 à 999 salariés	67,5	56,4	66,5	34,5	49,7	46	18,5	8
1000 salariés et plus	69,0	58,6	72,8	45,9	56,3	62,5	33,4	16,9

Note : les sommes distribuées au titre de l'exercice de l'année N sont effectivement versées l'année N+1 le plus souvent pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement au PEE et au Perco.

Les versements totaux sur les PEE et sur les Perco sont donnés nets de CSG et CRDS ; l'ensemble des autres montants est Champ à partir de 2017 : entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa.

Par ailleurs, [la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat](#) (dite « loi pouvoir d'achat ») a instauré la prime de partage de la valeur assortie d'exonérations pour inciter les employeurs à verser à leurs salariés un complément à leur rémunération. Cette prime pérennise à compter du 1^{er} juillet 2022, tout en l'adaptant, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) introduite par la [loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales..

Elle peut être mise en place chaque année par accord d'entreprise selon les modalités des accords d'intéressement ou par décision unilatérale de l'employeur qui en informe dans ce cas, au préalable, le comité social et économique, lorsqu'il existe. Cette prime est exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur, ainsi que des autres taxes, contributions et participations dues sur le salaire. Cette exonération s'applique dans la limite de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile ou de 6 000 euros en présence d'un accord d'intéressement pour les entreprises assujetties à la participation ou, dans les entreprises non assujetties à la participation, d'un accord d'intéressement ou de participation. Afin de soutenir plus particulièrement le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés dans un contexte de forte inflation, cette même prime est de plus exonérée des prélèvements sociaux (CSG-CRDS) et fiscaux (impôt sur le revenu) jusqu'au 31 décembre 2023 lorsqu'elle est versée à

des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La prime de partage de la valeur a bénéficié à 5,5 millions de salariés en 2022 pour un montant total de près de 4,4 milliards d'euros³⁵. Le montant moyen de prime versée était de 789 euros, en augmentation par rapport aux années précédentes (545 euros en 2021). Les petites entreprises sont celles qui ont versé la plus grande part de la prime de partage de la valeur en 2022. Les entreprises de neuf salariés ou moins ont versé un montant total de 1,04 milliard d'euros à 989 000 salariés. Celles de 10 à 19 salariés ont quant à elles versé 379 millions d'euros à 429 000 salariés et les 20 à 49 salariés, 485 millions d'euros à 611 000 salariés.

En définitive, malgré les mesures d'incitations fiscales et sociales et de simplification mises en place depuis la [loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) (loi « Pacte »), les dispositifs d'épargne salariale, sont encore trop peu diffusés dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ce phénomène peut probablement s'expliquer par le fait que ces structures sont moins stables financièrement pour mettre en place ces dispositifs et disposent de moins de moyens en ressources humaines pour réaliser les démarches nécessaires. Elles sont donc moins incitées à se saisir de ces outils de partage de la valeur.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

Enfin, la création d'une obligation de négociation a pour effet d'instituer une nouvelle obligation dans les relations de travail. Elle relève par conséquent de la compétence du législateur. Dans sa décision du 29 avril 2004, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation

³⁵ Source ACOSS

collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail (Décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

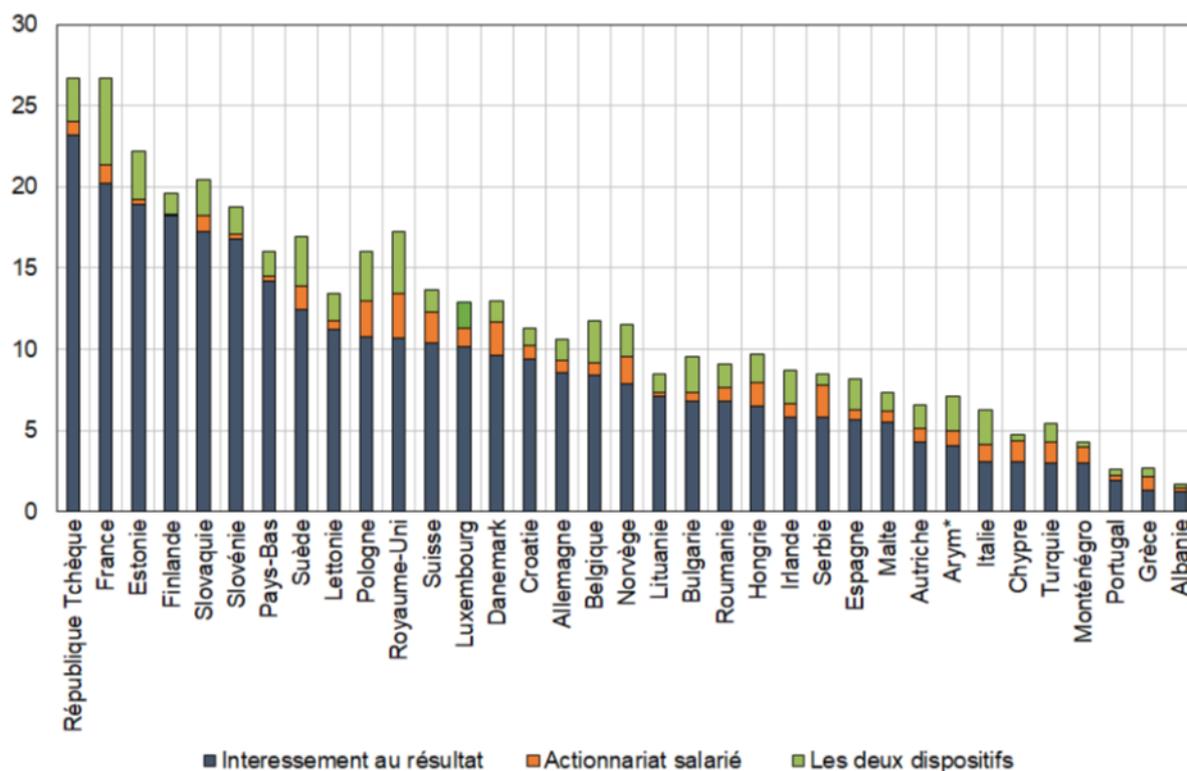
Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Les dispositifs de partage de la valeur sont répandus dans tous les pays européens, mais leur importance varie selon les pays.

D'après l'enquête européenne sur les conditions de travail en 2015, avec 21 % des salariés concernés par un dispositif d'intéressement ou de participation, la France se positionnait en deuxième place derrière la République Tchèque, dont le système concernait 24 % des salariés, et devant le Royaume-Uni, où le taux de couverture était de 13 %.

Graphique 1 : Les dispositifs de partage de la valeur en Europe en 2015 (Enquête salariés : part des salariés couverts)



Source: EWCS (European Working Conditions Survey) 2015;

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Les chiffres sur la mise en place de dispositifs d'épargne salariale démontrent que les marges de progrès sont importantes. Créer par la loi une obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés dont la situation économique le permet est nécessaire pour mettre en place les conditions d'un développement de la couverture de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés par des accords de participation ou d'intéressement, d'une prime de partage de la valeur ou d'un abondement à plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif).

L'incitation à négocier sur ces dispositifs n'est pas suffisante et il est nécessaire d'aller plus loin en légiférant sur le sujet.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article vise encourager la généralisation du partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation dont la situation économique le permet, qui sont celles où les marges de progression sont le plus importantes au regard de la relativement faible diffusion des dispositifs d'épargne salariale en leur sein.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à proposer au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 7 de l'ANI. Il n'y avait donc pas d'option alternative sur le fond du dispositif.

Comme cela est prévu par l'ANI, la mesure sera expérimentale.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article met en place une expérimentation pour cinq ans. Il prévoit, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi, les entreprises entre 11 et 49 salariés mettent en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un plan d'épargne salariale) dès lors :

- qu'elles sont constituées sous forme de société ;
- qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives ;
- qu'elles ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur.

Outre la mise en place d'une condition relative à la santé économique de l'entreprise (condition de bénéfice et de chiffre d'affaires), les partenaires sociaux ont donc souhaité exclure de cette mesure les entreprises de moins de 11 salariés, tenant compte ainsi de la relative fragilité économique et financière des très petites structures en France. Les TPE disposent en effet de fonds propres relativement plus faibles³⁶ avec une prééminence du résultat dans ces fonds propres et celles-ci sont plus souvent concernées par le risque de défaillance³⁷.

La mesure ne concerne également pas les entreprises individuelles, sachant que peu d'entre elles comptabilisent plus de 10 salariés³⁸. Une entreprise individuelle ne peut avoir plusieurs associés et n'a donc pas vocation à rassembler beaucoup de capitaux, ni à employer un grand nombre de salariés. Cette forme juridique a été conçue pour que des personnes puissent entreprendre à titre individuel, le cas échéant avec un nombre très restreint de salariés, même s'il n'y a pas de limitation légale ou réglementaire du nombre de salariés. La distinction entre le patrimoine professionnel et le patrimoine personnel n'est en outre possible que depuis la [loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante](#), qui est entrée en vigueur le 15 mai 2022, permettant ainsi une meilleure protection du patrimoine personnel mais dans certaines limites³⁹. De ce fait, les partenaires sociaux ont souhaité que ces entreprises soient exclues de cette mesure.

Au de cette obligation titre, les entreprises dépourvues de l'un des dispositifs mentionnés ci-après, instaurent l'une des trois mesures suivantes :

- mettre en place au titre de l'exercice suivant un dispositif de participation ou d'intéressement ;
- abonder un plan d'épargne salariale au cours de l'exercice suivant ;

³⁶ Insee Références, édition 2020 – Dossier – La faiblesse des fonds propres des TPE accroît leur fragilité.

³⁷ L'INSEE estime que 1,3 % des TPE ont connu une première défaillance en 2019 contre 0,9 % pour le reste des entreprises.

³⁸ Etude de l'INSEE du 28 avril 2020 « Emploi et revenus des indépendants » : 97,3% des entrepreneurs individuels dirigent une entreprise de moins de 5 salariés.

³⁹ Le patrimoine personnel peut être saisi lorsque l'entrepreneur individuel a été condamné pour fraude fiscale ou en cas de manquements à ses obligations fiscales et sociales. L'entrepreneur individuel peut également renoncer à la séparation de ses patrimoines, par exemple pour garantir un crédit bancaire. Ce cas est loin d'être anecdotique. En effet, il est très fréquent que les banques sollicitées par les entrepreneurs individuels conditionnent l'octroi de leur prêt à une sûreté affectant leur patrimoine personnel ; classiquement, les banques demandent fréquemment, avant d'octroyer un prêt, une hypothèque sur la résidence de l'entrepreneur individuel.

- verser au cours de l'exercice suivant la prime de partage de la valeur.

L'obligation de mettre en place un dispositif tel que prévu au présent article entre en vigueur pour les exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024. Pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal sont pris en compte les trois exercices précédents.

Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation. Un suivi annuel sera transmis aux organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article ne modifie aucun article de code du travail. La mesure étant à caractère expérimental, elle n'est pas codifiée.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

La généralisation de la mise en œuvre d'au moins un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés se traduit pour les entreprises par la possibilité de verser une prime bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable pour elles-mêmes et pour les salariés. Une hausse de la productivité liée à la plus forte incitation des salariés à s'investir dans la performance de leur entreprise⁴⁰ pourrait, à long terme, améliorer le PIB.

Le présent article a un impact sur les entreprises constituées sous forme de société de 11 à 49 salariés qui réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives car elles auront l'obligation, si elles ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur, soit de mettre en place au titre de l'exercice suivant un dispositif de participation ou d'intéressement, soit d'abonder un plan d'épargne salariale au

⁴⁰ Voir notamment F. Fakhfakh et V. Perotin (2000), et P. Cahuc et B. Dormont (1992).

cours de l'exercice suivant, soit de verser au cours de l'exercice suivant la prime de partage de la valeur.

Une évaluation de l'impact de la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, est possible en utilisant les données du fichier FARE de l'Insee⁴¹ sur les années 2017, 2018, 2019. Ces données sont privilégiées par rapport à celles aussi disponibles sur les années 2020 et 2021, ces deux dernières années étant trop atypiques en raison de la crise Covid. Il y a 130 000 entreprises (unités légales) dont la taille en effectifs salariés (en EQTP) se situe entre 11 et 49 salariés inclus en 2019 et qui sont des personnes morales. Avec les données disponibles, il est seulement possible d'approximer le bénéfice fiscal tel qu'il est retenu pour calculer la réserve spéciale de participation, soit celui mentionné au 1° de [l'article L.3324-1](#) du code du travail et explicité dans le bulletin officiel des finances publiques. L'option la plus pertinente, bien qu'imparfaite, est d'utiliser la formule sur les variables présentes dans FARE : "Bénéfice [XN] – Impôts sur les bénéfices [HK]". Ce chiffrage ne tient pas compte des éventuels bénéfices exonérés en application de certains dispositifs du code général des impôts, qu'il aurait théoriquement convenu d'ajouter au bénéfice fiscal imposé, en application de [l'article L3324-1 du code du travail](#).

En utilisant ce proxy, 56 000 unités constituées sous forme de personnes morales présentaient un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de leur chiffre d'affaires sur les trois années 2017, 2018 et 2019. Pour évaluer le nombre d'unités qui auraient été concernées par la mesure, il convient enfin de retirer les unités qui sont déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur. On approxime cette part en utilisant la part d'unités entre 10 et 49 salariés couvertes par un PEE qui est le dispositif de partage de la valeur le plus utilisé (14 % en 2020). Au total, avec ces hypothèses, on estime ainsi qu'environ 48 000 unités auraient été concernées par la mesure.

4.2.2. Impacts budgétaires

Les primes versées correspondant à une rémunération qui n'aurait pas été versée en l'absence de cette nouvelle obligation, cette disposition ne génère donc pas de coût direct.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

⁴¹ Le fichier FARE est accessible via le centre d'accès sécurisé aux données (CASD) à travers une habilitation au secret : <https://www.casd.eu/source/statistique-structurelle-annuelle-dentreprises-issu-du-dispositif-esane/>.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Le présent article devrait entraîner une augmentation du nombre d'accords d'intéressement, de participation volontaire, de prime de partage de la valeur ou de règlements de plans d'épargne conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés (27 000 en 2021) et ainsi, une augmentation du volume de textes à instruire par les directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales - Urssaf), caisses générales de sécurité sociale (Cgss) et caisses de mutualité sociale agricole (Msa) qui les contrôlent.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article participe à favoriser le partage de la valeur à destination des salariés au sein des entreprises de 11 à 49 salariés et à améliorer le pouvoir d'achat des salariés recevant un versement. Nombre de salariés pourraient ainsi bénéficier d'un élément complémentaire de rémunération, étant rappelé que ces différents dispositifs ne peuvent se substituer au salaire.

A titre indicatif, les montants moyens versés en 2020⁴² dans les entreprises de 10 à 49 salariés étaient les suivants, ce qui illustre les sommes potentielles qui pourraient être versées grâce à la généralisation de la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés dont la situation économique le permet.

	Participation	Intéressement	Abondement PEE	Abondement Perco	PPV
En euros	1944	2221	2221	1475	593

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

⁴² Dares Résultats n°129 – 28 avril 2022

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Les particuliers concernés seront ceux qui bénéficieront d'un dispositif d'épargne salariale grâce à l'obligation prévue dans l'article.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée pour avis le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ont été consultés en application des articles L. 200-3 du code de la sécurité sociale prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS). Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française et pour une durée de cinq ans, sachant que

l'obligation de mise en place d'un dispositif entre en vigueur pour les exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de l'article [L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 4 : Assouplir les règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

L'assujettissement à la participation concerne les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant. Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés est obligatoirement soumise à la participation, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique ([article L. 3322-2 du code du travail](#)). Le mode de calcul du seuil de cinquante salariés a été aligné dans la loi Pacte sur celui utilisé dans le code de la sécurité sociale afin de clarifier et de simplifier la compréhension des règles par les entreprises. Ainsi, l'effectif légal d'assujettissement correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Concernant plus spécifiquement les règles d'appréciation de l'effectif pour déterminer si le seuil d'assujettissement à la participation est franchi, la loi Pacte a introduit un délai de 5 ans pour mettre en place la participation. Pour déclencher l'obligation de participation, les règles actuelles nécessitent que les effectifs de l'entreprise aient été égaux ou supérieurs à 50 salariés chaque année sur une période de 5 ans consécutifs. Si l'effectif est inférieur à 50 salariés sur une année, le décompte des 5 ans consécutifs repart à zéro.

Depuis la loi du 6 août 2015, les entreprises qui ont déjà conclu un accord d'intéressement et qui franchissent le seuil de 50 salariés étaient dispensées de l'obligation de négocier un accord de participation pendant un délai de 3 ans après le franchissement du seuil d'assujettissement, si l'accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Ainsi, lorsque l'entreprise a un effectif égal ou supérieur à 50 salariés en 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024, mais que l'exercice 2025 est couvert par un accord d'intéressement, conclu avant 2020 et renouvelé sans discontinuité - date à laquelle l'entreprise en est venue à employer au moins 50 salariés - l'assujettissement à la participation peut être décalé de 8 ans au total. Dans le présent exemple, l'entreprise sera effectivement soumise à la participation au titre de l'exercice 2028. D'une façon générale, lorsque l'entreprise a atteint pour la première fois un effectif de 50 salariés et qu'elle est déjà couverte par un accord d'intéressement à ce moment-là, alors s'ouvre un délai de 5 années civiles auquel s'ajoutent 3 exercices clos pour la mise en place de la participation.

Ce report explique en partie que la participation ne soit pas complètement généralisée dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Selon la Dares, en 2020, 56% des salariés des entreprises de taille intermédiaire et 75% de ceux des grandes entreprises ont accès au dispositif de la participation.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La règle reportant l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement freine la généralisation de la participation dans les entreprises de plus de 50 salariés en ralentissant l'application de l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article vise à accélérer la généralisation de la participation dans les entreprises de plus de 50 salariés.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi les mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 8 de l'ANI. Il n'y a donc pas de marge de manœuvre sur le fond du dispositif.

Il aurait pu être envisagé d'appliquer la suppression du report de la mise en place de la participation pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement de manière sèche, sans disposition transitoire pour le stock des entreprises aujourd'hui couvertes par cette disposition de report. Cette solution n'est cependant pas apparue appropriée pour des raisons de sécurité juridique pour les entreprises concernées afin que des entreprises qui avaient des raisons légitimes de penser qu'elles bénéficiaient d'un report ne se retrouvent pas soudainement dans l'obligation d'être couvertes par un dispositif de participation.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit de supprimer la règle reportant de 3 ans l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement.

Afin de ne pas pénaliser les entreprises qui bénéficient actuellement de ce report, il est proposé qu'elles continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de ce report.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article abroge [l'article L. 3322-3 du code du travail](#) et crée un article non codifié pour gérer la période transitoire.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

La mesure aura un impact macroéconomique car le nombre d'entreprises tenues de mettre en place un accord de participation va augmenter.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact sur les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés. Elles seront tenues de mettre en place de la participation même si elles sont déjà couvertes par un accord d'intéressement.

4.2.3. Impacts budgétaires

Il n'y a pas de données disponibles sur l'impact budgétaire.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Nombre de salariés seraient potentiellement concernés par le versement d'une prime de participation au lieu d'une prime d'intéressement et bénéficieraient d'un plan d'épargne d'entreprise et de ses avantages car celui-ci est obligatoirement adossé à un dispositif de participation.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#), le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a été consulté le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française. Le report supplémentaire de 3 ans ne sera plus ouvert aux entreprises qui viendront à remplir les conditions d'assujettissement à la participation alors qu'elles disposent d'un dispositif d'intéressement en cours. Seules les

entreprises actuellement couvertes par cette disposition de report pourront continuer à en bénéficier jusqu'au terme de ce report.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de l'article [L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 5 : Mieux prendre en compte les bénéfices exceptionnels

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

La participation aux résultats de l'entreprise est un dispositif légal qui permet aux salariés d'être associés financièrement au développement de leur entreprise par la redistribution à leur profit d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés⁴³, sous réserve que celles-ci dégagent un bénéfice suffisant, et facultative en-deçà de ce seuil. Les sommes versées aux salariés le sont après constitution d'une réserve spéciale de participation (RSP), dont le montant minimum est calculé, au sein de chaque entreprise ou unité économique et sociale, selon une formule légale inchangée depuis 1967⁴⁴, à savoir $RSP = \frac{1}{2} (BNF - 5\%C) * S / VA$ avec BNF le bénéfice net fiscal, C les capitaux propres, S les salaires et VA la valeur ajoutée (exemple : si BNF=100 000, C=950 000, S=1 800 000 et VA=3 200 000 alors RSP= 47 765).

Le sens économique de la formule est que la participation aux résultats consiste à répartir entre les salariés, après la rémunération prioritaire des apporteurs de capitaux, une partie des bénéfices au prorata de leur contribution dans la création de richesses. Les entreprises peuvent retenir par accord d'entreprise des formules dérogatoires, la RSP ne pouvant alors en aucun cas être inférieure au montant résultant de la formule légale.

Dans les faits, les formules dérogatoires sont peu répandues (8 % des entreprises selon la DARES), à l'exception notable des grands groupes (25% des entreprises de plus de 1000 salariés) qui font souvent le choix de formules dérogatoires pour compenser l'effet d'une formule légale qui conduirait structurellement à des montants faibles ou nuls de participation. Compte tenu de la déduction d'une fraction de 5% des capitaux propre du BNF, il est en effet possible de rencontrer une situation où une entreprise réalise des bénéfices mais ne verse aucune participation aux salariés, lorsque le bénéfice est inférieur à 5% des capitaux propres.

La loi comprend également des mesures relatives au partage des résultats autorisant toutes les entreprises, lorsqu'elles estiment avoir enregistré des résultats leur permettant, à distribuer à leurs salariés, un supplément de participation⁴⁵, sans qu'il ne dépasse le plafond fixé. L'entreprise doit respecter plusieurs conditions. Elle doit notamment déjà appliquer un accord

⁴³ [Art. L. 3322-2 du code du travail](#)

⁴⁴ [Art. L. 3324-1 du code du travail](#)

⁴⁵ [Art. L. 3324-9 du code du travail](#)

de participation donnant lieu à un versement. Ce supplément est soumis au même régime fiscal et social que les sommes versées au titre des accords de base. Le dispositif d'intéressement, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de performances, définis à partir de critères précis, tout en permettant également le versement de supplément⁴⁶.

La participation est versée aux salariés avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice comptable (soit avant le 31 mai pour les entreprises dont l'exercice démarre le 1^{er} janvier), l'attribution des suppléments de participation, quant à elle, résulte d'une décision unilatérale de l'assemblée générale ou du chef d'entreprise, prise au plus tard six mois après la clôture des comptes (au plus tard le 30 juin pour les entreprises dont l'exercice démarre le 1^{er} janvier).

La participation permet donc du fait de ses modalités de calcul avec la formule légale et par la possibilité de verser un supplément de participation d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise en cas de situation économique exceptionnellement favorable.

L'intéressement peut également permettre de faire bénéficier les salariés des bénéfices exceptionnels de leur entreprise lorsque la formule de calcul repose sur une augmentation des résultats ou des bénéfices. Dans les mêmes conditions que pour la participation, un supplément d'intéressement peut être versé.

Ces possibilités via l'épargne salariale d'associer les salariés financièrement aux résultats de leur entreprise s'inscrit dans un contexte économique favorable pour certains secteurs d'activité, en particulier depuis le début de l'année 2023⁴⁷.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

⁴⁶ [Art. L. 3314-10 du code du travail](#)

⁴⁷ « La croissance résiste, l'inflation aussi », Note de conjoncture, Insee, Mars 2023, dossier « Résultats des entreprises ».

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

Enfin, la création d'une obligation de négociation a pour effet d'instituer une nouvelle obligation dans les relations de travail. Elle relève par conséquent de la compétence du législateur. Dans sa décision du 29 avril 2004, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail ([Décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#)).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La participation, l'intéressement lorsque la formule de calcul repose sur les résultats ou les bénéfices et les suppléments de participation ou d'intéressement, à eux seuls, ne sont pas considérés comme suffisants pour répondre à la question de la prise en compte de bénéfices exceptionnels. En effet, les bénéfices exceptionnels réalisés par les entreprises ne génèrent pas systématiquement un accroissement de la réserve spéciale de participation à hauteur des bénéfices réalisés. Par ailleurs, ce n'est pas parce que les entreprises ont la possibilité de mobiliser un dispositif d'épargne salariale, que cela soit sous forme de supplément d'intéressement ou de participation, ou de versement de la prime de partage de la valeur (PPV) ou encore d'abondement d'un plan d'épargne, qu'elles vont utiliser ce dispositif en cas de bénéfices exceptionnels.

Il s'agit donc, par cette mesure, d'imposer à l'entreprise de se poser la question d'automatiser le versement de supplément de participation ou d'intéressement ou d'ouvrir d'une discussion sur la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur en cas de réalisation d'un bénéfice exceptionnel, pour aller au-delà de ce que pourrait donner la formule légale de participation, dès lors que cette entreprise réalise un bénéfice exceptionnel.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article vise à mieux prendre en compte les bénéfices exceptionnels des entreprises en incitant les entreprises à partager davantage la valeur ajoutée avec les salariés par un renforcement des obligations de partage de la valeur. Par ailleurs, la négociation collective apparaît comme le meilleur vecteur pour atteindre cet objectif de manière équilibrée pour les salariés et les employeurs.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 9 de l'ANI. Les marges de manœuvre étaient donc limitées sur le fond du dispositif.

L'ANI prévoyait que l'employeur définisse de manière unilatérale ce qui constituait un bénéfice exceptionnel. Au regard des très forts risques juridiques d'incompétence négative portés par cette disposition, il a été privilégié une option plus sécurisée consistant à renvoyer à la négociation collective la caractérisation du bénéfice exceptionnel.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit une obligation pour les entreprises soumises à l'obligation de participation et pourvues d'au moins un délégué syndical, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif d'intéressement ou de participation, de négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et les conséquences d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice, en matière de partage de la valeur dans l'entreprise.

Les conséquences d'un bénéfice exceptionnel sont soit le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation, soit l'ouverture d'une négociation visant à mettre en place dans l'entreprise un dispositif de partage de la valeur (intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur).

Les entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation comportant une base de calcul telle que prévue à [l'article L. 3324-2 du code du travail](#) (une formule dérogatoire) plus favorable que la participation légale, ne sont pas soumises à cette obligation.

Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation au moment de la promulgation de la présente loi doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article crée l'article L. 3346-1 du code du travail et crée un article non codifié pour l'obligation ponctuelle de négociation.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

La mesure a un impact macroéconomique car l'obligation de négociation va certainement conduire à la conclusion d'accords permettant un meilleur partage de la valeur au sein de entreprises. Une hausse de la productivité liée à la plus forte incitation des salariés à s'investir dans la performance de leur entreprise⁴⁸ pourrait, à long terme, améliorer le PIB.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact sur les entreprises de plus de 50 salariés car elle crée une obligation de négociation sur les conséquences en matière de partage de la valeur au sein de l'entreprise en cas de réalisation de bénéfices exceptionnels. D'après le fichier approché des résultats des entreprises (FARE) de l'INSEE⁴⁹, environ 20 000 entreprises emploient plus de 50 salariés en équivalent temps plein depuis cinq années consécutives en 2020. Par ailleurs, 40% des entreprises de plus de 50 salariés en 2020⁵⁰ sont couvertes par un délégué syndical et sont donc susceptibles d'être concernées par l'obligation de négociation sur un partage renforcé de la valeur en cas de résultat exceptionnel. Il n'est toutefois pas possible de préjuger du nombre d'accords qui seront conclus sur le sujet ni de la définition du bénéfice

⁴⁸ Voir notamment F. Fakhfakh et V. Perotin (2000), et P. Cahuc et B. Dormont (1992).

⁴⁹ <https://www.insee.fr/fr/information/1300614>

⁵⁰ Source DARES : enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise

exceptionnel qui sera retenue par les entreprises et donc de mesurer en pratique l'impact pour les entreprises et les salariés.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Le présent article incite les entreprises à renégocier leur accord de participation ou d'intéressement en cours d'application afin de prévoir les conséquences en matière de partage de la valeur d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice, si elles ne l'ont pas déjà prévu. Les entreprises dont la négociation aboutira devront déposer un avenant, ce qui pourrait entraîner une augmentation importante du nombre de textes à instruire par les directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales - Urssaf), caisses générales de sécurité sociale (Cgss) et caisses de mutualité sociale agricole (Msa) qui les contrôlent.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article vise à inciter les entreprises qui réalisent des bénéfices exceptionnels à faire bénéficier les salariés de cette richesse exceptionnelle créée. La mesure vise à encourager le dialogue social dans les entreprises sur le thème du partage de la valeur ajoutée en créant une obligation de négociation sur le sujet.

La participation financière (notamment l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié) participe significativement à la réduction des conflits collectifs et peut aider à faciliter la résolution des conflits. Elle participe aussi à augmenter la productivité des salariés⁵¹ ou à diminuer l'absentéisme⁵².

⁵¹ Cahuc et Dormont (1992)

⁵² Diaye & Benhamou (2011)

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Nombre de salariés seront potentiellement concernés par la négociation d'un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise ou par le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement ou la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur supplémentaire en cas d'atteinte de bénéfices exceptionnels.

Il est cependant impossible d'en préjuger le nombre puisque cela dépend du nombre d'accords qui seront conclus et la définition qui sera retenue pour la notion de bénéfices exceptionnels ainsi que la fréquence de réalisation de ces derniers.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence

centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ont été consultés en application des articles L. 200-3 du code de la sécurité sociale prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS). Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 6 : Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale, permettre l'octroi de deux primes de partage de la valeur au plus chaque année dans la limite du plafond total et prolonger le régime fiscal et social temporaire pour les entreprises de moins de 50 salariés

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des ménages, trois dispositifs de prime exceptionnelle exonérée ont été mis en place, au cours du précédent quinquennat.

Les employeurs éligibles à ces dispositifs étaient les employeurs pouvant mettre en place un dispositif d'intéressement, les associations et fondations d'utilité publique et les établissements et services d'aide par le travail.

En décembre 2018⁵³, un dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales dans la limite de 1 000 € a été créé. Cette prime pouvait être versée, sur une base volontaire, par les employeurs à leurs salariés percevant un salaire inférieur à trois salaires minimum de croissance (SMIC), entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.

Ce dispositif temporaire avait ensuite été reconduit, à des conditions légèrement différentes, d'abord par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020, puis par la loi de finances rectificative (LFR) pour 2021⁵⁴. Les deux dispositifs avaient conservé le premier plafond de 1 000 € et prévoyaient un second plafond de 2 000 € applicable dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement et, pour la PEPA prévue par la LFR 2021, également dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles qui s'engageaient à mettre en place des actions de revalorisation des salariés particulièrement investis et mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

⁵³ Article 1er de la [loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales

⁵⁴ Article 7 de la [loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019](#) de financement de la sécurité sociale pour 2020 dans sa version initiale et modifiée par l'article 3 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 ; article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021

La loi portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat (MUPPA) du 16 août 2022⁵⁵ a pérennisé cette prime à compter du 1^{er} juillet 2022, renommée prime de partage de la valeur (PPV), en augmentant les plafonds à 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire sans condition et à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Une seule PPV peut être attribuée par année civile mais son versement peut s'effectuer en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre.

Son montant peut être modulé pour les salariés en fonction de plusieurs critères : leur rémunération, leur niveau de classification, leur ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations fiscales et sociales distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social lorsqu'elle est versée entre le 1er juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC ;
- Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS ou, le cas échéant, de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte et au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables) lorsqu'elle est versée à compter du 1er juillet 2022 aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC et à compter du 1er janvier 2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération. Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.

Au total, plus de 8 milliards d'euros⁵⁶ ont été versés au titre des différentes PEPA entre décembre 2018 et mars 2022, à plusieurs millions de salariés.

Année	Montant de PEPA versé	Nombre d'établissements ayant versé une PEPA	Nombre de bénéficiaires d'une PEPA	Montant moyen de PEPA par bénéficiaire
--------------	------------------------------	---	---	---

⁵⁵ Article 1^{er} de la [Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

⁵⁶ Source : URSSAF caisse nationale

2019	2,26 Md€	470 158	4 907 813	402 €
2020	3,21 Md€	585 806	5 214 619	593 €
2021	1,94 Md€	431 785	3 384 058	545 €
2022	0,89 Md€	145 742	1 800 694	494 €
Total	8,3 Md€	1 633 491	15 307 184	542 €

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 années précédentes.

Les petites entreprises sont celles qui ont versé la plus grande part de la prime de partage de la valeur en 2022 :

- les entreprises de moins de 9 salariés ont versé un montant total de 1,04 milliard d'euros à 989 000 salariés ;
- les entreprises de 10 à 19 salariés ont versé un montant total de 379 millions d'euros à 429 000 salariés ;
- les entreprises de 20 à 49 salariés ont versé un montant total de 485 millions d'euros à 611 000 salariés ;
- les entreprises de 50 à 249 salariés ont versé un montant total de 637 millions d'euros à 950 millions de salariés ;
- et enfin, les entreprises de plus de 250 salariés ont versé un montant total de 1,5 milliard d'euros à 2,5 millions de salariés.

Au regard de ces données, il apparaît que les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur versent en général un montant moyen de prime plus important que les autres entreprises. Ce dispositif, facile à mettre en œuvre et bien connu des employeurs, semble donc répondre à un besoin de redistribution de la valeur au sein de ces entreprises. Ainsi, plus de 25 % des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC ont perçu une prime exceptionnelle au titre d'au moins une des trois PEPA. S'agissant de la PPV, en 2022, 20 % des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ont bénéficié de la prime.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Conformément à l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958, les règles relatives à l'assiette de l'impôt sur le revenu et des cotisations et contributions sociales relèvent du domaine de la loi.

S'applique notamment en la matière le principe constitutionnel d'égalité devant les charges publiques. Le Conseil constitutionnel juge que *«aux termes de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » ; qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives ; que cette appréciation ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques » et que « si le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que le législateur édicte pour des motifs d'intérêt général des mesures d'incitation par l'octroi d'avantages fiscaux, c'est à la condition qu'il fonde son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il se propose et que l'avantage fiscal consenti ne soit pas hors de proportion avec l'effet incitatif attendu »* ([CC, décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 2 et 3](#)), ce contrôle de constitutionnalité s'appliquant tant aux prélèvements ayant le caractère d'impositions qu'à ceux qui constituent des cotisations sociales ([CC, décision n° 2010-24 QPC du 6 août 2010, cons. 6](#)).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Il convient de rappeler que l'article 48 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) se limite à prévoir une simple coordination des législations des États membres. Les règles européennes de coordination ne mettent pas en œuvre une harmonisation des régimes nationaux de sécurité sociale. Les États membres demeurent souverains pour organiser leurs systèmes de sécurité sociale.

Il est de jurisprudence constante par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qu'il appartient ainsi à la législation de chaque État membre :

- De déterminer les conditions du droit ou de l'obligation de s'affilier à un régime de sécurité sociale ou à telle ou telle branche de pareil régime ;
- De définir les conditions requises pour l'octroi des prestations de sécurité sociale, du moment qu'il n'est pas fait, à cet égard, de discrimination entre nationaux et ressortissants des autres États membres.

Par conséquent, le champ d'application et l'organisation de la protection sociale obligatoire relevant de compétence exclusive des Etats membres (jurisprudence constante de la CJUE), la mesure n'est pas contraire aux règles fixées par les traités ou en découlant.

Elle respecte également la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée le 4 novembre 1950.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

L'exonération de cotisations et contributions sociales ou d'impositions de toute nature d'une partie de la rémunération versée aux salariés relève du champ de compétence du législateur conformément à l'article 34 de la Constitution.

La PPV est un dispositif largement utilisé dans les entreprises, particulièrement dans celles de moins de 50 salariés. Sur les 4,4 milliards d'euros versés au titre de la PPV⁵⁷, les entreprises de moins de 50 salariés en ont versé près de 1,9 milliard. C'est pour cette raison que les partenaires sociaux ont souhaité se saisir, au travers de l'ANI de ce dispositif associé à un régime social et fiscal favorable et de l'inscrire pleinement dans le champ des dispositifs d'épargne salariale et de faciliter son utilisation.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux ayant négocié l'ANI s'agissant de la PPV est de faciliter son utilisation afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés en prorogeant jusqu'au 31 décembre 2026, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime fiscal et social favorable applicable pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. Il s'agit aussi de faciliter le recours à la PPV en permettant d'attribuer deux primes par année civile dans le respect des plafonds globaux annuels actuels (3000 euros qui peut être porté à 6000 euros sous certaines conditions). Chaque prime peut être versée en plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre.

Enfin les partenaires sociaux ont souhaité inscrire la PPV au sein des dispositifs de partage de la valeur, en permettant, comme l'intéressement ou la participation, son placement sur un plan

⁵⁷ URSSAF caisse nationale

d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite entreprise, avec les avantages fiscaux associés en contrepartie du blocage de sommes correspondantes sur le plan d'épargne pendant une durée déterminée.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles.

Le présent article a donc pour objet de transposer l'article 10 de cet ANI dont l'objet est d'inscrire la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale.

Une transcription fidèle aurait cependant empêché de porter ce dispositif en loi ordinaire car il implique la pérennisation d'un régime social temporaire, ce qui ne peut être fait qu'en loi de financement de la sécurité sociale en application des dispositions organiques entrées en vigueur au 1er septembre 2022 qui prévoient que « *seules des lois de financement de l'année ou rectificatives peuvent créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale [...] établie pour une durée égale ou supérieure à trois ans* ».

En conséquence, deux options existaient :

- Inscrire l'article 10 de l'ANI dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 ;
- Inscrire l'article 10 de l'ANI dans le présent projet de loi en renouvelant un régime social et fiscal temporaire.

3.2. OPTION RETENUE

La mesure proposée modifie les modalités d'attribution et de versement de la PPV :

- les employeurs pourront attribuer à leurs salariés deux primes par année civile, contre une actuellement, dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus ;
- les salariés auront la possibilité de placer tout ou partie de la prime perçue sur un plan d'épargne entreprise (PEE) et/ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PER) lorsqu'il(s) existe(nt), afin de faire de cette prime un véritable outil relevant de l'épargne salariale, à l'instar de l'intéressement ou de la participation. Cette mesure

permettra aux salariés de bénéficier d'une exonération fiscale dans les conditions et limites prévues pour ces dispositifs ;

- enfin, il est proposé de reconduire pour trois ans, à compter du 1er janvier 2024, uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés, le régime temporaire prévu par l'article 1 de la loi du 16 août 2022 actuellement en vigueur, qui prévoit une désocialisation et défiscalisation des primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Le fait de cibler la prolongation jusqu'au 31 décembre 2026 du régime d'exonération fiscale et sociale pour les PPV attribuées aux salariés modestes uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par plusieurs raisons.

Tout d'abord, ces salariés ont structurellement moins accès à un dispositif de partage de la valeur que les salariés des entreprises d'au-moins 50 salariés.

Cela se constate dans les chiffres de couverture des salariés par un dispositif d'épargne salariale en 2020 (DARES) : 3,6% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un dispositif de participation, 7,9% par un dispositif d'intéressement, 3,9% par un abondement du PEE et 0,7% par un abondement du PERCO. Les chiffres augmentent de manière importante dès qu'on franchit le seuil des 50 salariés. En effet, 25,4% des salariés des entreprises entre 50 et 99 salariés sont couverts par un dispositif de participation, 16,6% par un dispositif d'intéressement, 6% par un abondement du PEE et 1,9% par un abondement du PERCO. La couverture des salariés progresse de manière générale avec la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV apparaît comme une alternative fortement utilisée pour permettre un partage de la valeur. Ce sont dans ces entreprises que les volumes les plus importants de PPV ont été versés.

Par ailleurs, juridiquement, les salariés des entreprises d'au-moins 50 salariés se voient garantir l'accès à un dispositif de partage de la valeur, ce qui n'est pas le cas des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. La participation est en effet obligatoire dans les entreprises d'au-moins 50 salariés (articles L. 3322-1 à L.3322-5 du code du travail).

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIFS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Les dispositions de la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat sur la PPV n'étant pas codifiées, les modifications apportées par le présent article ne sont pas codifiées.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

En renforçant le pouvoir d'achat des ménages, en particulier de ceux dont la propension marginale à consommer est la plus importante, la mesure est susceptible d'avoir des effets positifs à court terme sur la consommation et l'activité économique.

En encourageant le placement de la PPV sur des plans d'épargne, la mesure est susceptible de participer au financement de l'économie. Selon l'Association française de la gestion financière, à la fin de l'année 2022, les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne retraite, s'élèvent à 162,2 milliards d'euros (- 5,4 milliards d'euros sur un an) et ces encours pourraient ainsi augmenter dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact sur les employeurs employant des salariés de droit privé.

La possibilité de procéder à l'attribution de deux primes par an offrira également plus de souplesse aux employeurs et faciliter ainsi l'utilisation de ce dispositif. Par exemple : une entreprise décide de verser 1000 euros de PPV en janvier 2023. Si elle constate en septembre que sa situation économique le permet, elle peut décider de verser une nouvelle PPV pour 3000 euros. Dans le régime actuel, il ne serait pas possible de prendre la deuxième décision de versement de PPV.

Permettre le versement d'une deuxième prime au cours de l'année introduit donc une souplesse au dispositif qui permettra sûrement aux entreprises de pouvoir verser des sommes plus importantes à leurs salariés, dans le respect des plafonds globaux d'exonérations.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prolongation jusqu'au 31 décembre 2026 du régime social et fiscal applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC ((62 899,20 € par an au 1^{er} mai 2023), soit près de 15 millions de salariés⁵⁸, sera un outil de pouvoir d'achat facilement mobilisable.

4.2.3. Impacts budgétaires

L'exonération des primes, correspondant à une rémunération qui n'aurait pas été versée en l'absence de ce dispositif, la PPV et la prolongation du régime exceptionnel pour trois ans et pour les seules primes versées par les entreprises de moins de 50 salariés ne génère pas de coût direct. En particulier, l'exonération d'impôt sur le revenu correspondant au versement de la prime de partage de la valeur n'engendre pas de coût supplémentaire pour le budget de l'État.

[L'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit qu'une évaluation sera réalisée avant le 31 décembre 2024.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

La mesure n'implique aucune charge administrative supplémentaire pérenne par rapport au dispositif existant.

Cette prime donne lieu à un suivi par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et l'administration, ainsi qu'à des actions de communication, correspondant à une charge temporaire et limitée, sans qu'il soit nécessaire de prévoir des emplois publics dédiés.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

La PPV peut bénéficier aux allocataires de l'allocation adulte handicapé et aux travailleurs en ESAT.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Le versement de cette prime permet d'augmenter la rémunération des salariés concernés et ainsi de soutenir leur pouvoir d'achat.

A titre d'exemple, pour un salarié rémunéré 1,5 SMIC, soit un montant annuel d'environ 24 900 € net au 1er mai 2023 (soit 2 075 € nets par mois), une prime moyenne de 750 € représente une hausse de rémunération de 3 %.

En ouvrant la possibilité de verser cette prime sur un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite, les salariés qui le souhaitent pourront désormais choisir de compléter leur épargne salariale à un moindre coût en bénéficiant d'une exonération fiscale pour les sommes ainsi bloquées.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Même si en application de [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la consultation de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation

professionnelle (CNNCEFP) n'est pas juridiquement nécessaire, celle-ci a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ont été consultés en application des articles [L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#) prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS).

5.2. CONFORMÉMENT À L'ARTICLE L. 723-12 II BIS DU CODE RURAL ET DE LA PÊCHE MARITIME, LE CONSEIL CENTRAL D'ADMINISTRATION DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE A ÉTÉ CONSULTÉ LE 10 MAI 2023. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer :

Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer :

Guadeloupe	Application de plein droit
Guyane	Application de plein droit
Martinique	Application de plein droit
Réunion	Application de plein droit
Mayotte	Application par mention expresse

Application éventuelle dans les collectivités d'outre-mer :

Saint-Barthélemy	Application de plein droit
Saint-Martin	Application de plein droit
Saint-Pierre-et-Miquelon	Application par mention expresse
Wallis et Futuna	NON
Polynésie française	NON
Nouvelle-Calédonie	NON
Terres australes et antarctiques françaises	NON

Les dispositions relatives à l'exonération d'impôt sur le revenu ne sont pas applicables à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie ainsi que dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 7 : Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Il existe plusieurs dispositifs collectifs d'épargne salariale, avantageux pour le salarié et pour l'employeur d'un point de vue fiscal et social, permettant de partager la valeur créée par l'entreprise :

- La participation aux résultats qui permet de redistribuer aux salariés une quote-part des bénéfices de l'entreprise ;
- L'intéressement qui vise à verser une prime en rapport avec la performance de l'entreprise ;
- La prime de partage de la valeur qui est destinée à augmenter le pouvoir d'achat de ses bénéficiaires et à favoriser le développement de l'intéressement et de la participation en entreprise ;
- L'abondement et le versement unilatéral de l'employeur sur le plan d'épargne d'entreprise ou sur le plan d'épargne retraite collectif qui est une aide financière versée par l'employeur pour aider le salarié à se constituer une épargne ;
- L'actionnariat salarié par l'augmentation de capital réservée aux salariés adhérents au plan d'épargne d'entreprise, l'attribution gratuite d'actions (AGA) de stock-options. En 2020⁵⁹, 1,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont mis en place une opération d'actionnariat salarié et plus de 600 000 salariés en ont bénéficié. En particulier, 460 000 salariés ont fait l'acquisition d'actions gratuites, seule ou combinée avec d'autres dispositifs.

L'actionnariat salarié permet aux salariés de posséder des actions de leur entreprise, devenant ainsi « actionnaires salariés » et propriétaires d'une partie de la société. C'est un outil structurant et positif dans la relation entre les actionnaires, la direction et les salariés de l'entreprise, particulièrement adapté à la fidélisation des salariés et propice à un dialogue social de grande qualité. Toutefois ce dispositif n'est pas adapté aux entreprises qui ne sont

⁵⁹ Source : DARES Focus n° 7 de février 2020

pas constituées en société par actions et n'ont pas la possibilité d'ouvrir leur capital⁶⁰. Les dirigeants d'entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) et les entreprises de tailles intermédiaires (ETI) non cotées, qui souhaitent mettre en place l'actionnariat salarié sont souvent freinés par la complexité de l'opération et par l'ouverture du capital qui implique notamment l'ouverture de la gouvernance. Or le dirigeant, par exemple patrimonial, peut souhaiter offrir à ces salariés une prime qui reflète néanmoins la valorisation de l'entreprise. Ainsi, l'éventail de dispositifs d'épargne salariale existants pour partager la valeur pourrait être enrichi par un nouveau dispositif qui permettrait d'associer financièrement les salariés à la progression de la valeur de leur entreprise, et reprendrait en cela une dynamique proche de l'actionnariat salarié.

Le tableau ci-dessous illustre l'impact des différents dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus :

	2020
Participation	
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 910
Nombre de bénéficiaires* (en milliers)	4 906
Montant moyen* par bénéficiaire de la participation (en euros)	1 409
<i>Part* dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	3,7
Intéressement	
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	8 205
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 434
Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement (en euros)	1 850
<i>Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	4,6

⁶⁰ A titre illustratif, en 2020, 55 % des unités légales sont des entreprises individuelles (personnes physiques), les autres étant des sociétés (personnes morales), en particulier 13 % des unités légales sont des sociétés par actions simplifiée (SAS), 0,3 % des sociétés anonymes (SA) et 18 % des sociétés à responsabilité limitée (SARL, qui ne sont pas des sociétés par actions). Source : « Les entreprises en France », Insee Références, édition 2022, page 79 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6667157/ENTFRA22.pdf>).

Plan d'épargne entreprise (PEE)	
Versements totaux <u>nets**</u> sur un PEE (en millions d'euros)	10 613
Nombre de salariés ayant épargné sur un PEE (en milliers)	4 172
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 717
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 246
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)	765
<i>Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>1,7</i>
Plan d'épargne retraite collectif (Perco)	
Versements totaux <u>nets**</u> sur un Perco (en millions d'euros)	2 380
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers)	1 337
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	659
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	1 090
Montant moyen par bénéficiaire de l'abondement (en euros)	605
<i>Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>1,2</i>
Ensemble : participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco	
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	17 492
Nombre de bénéficiaires* (en milliers)	7 169
Montant moyen* par bénéficiaire (en euros)	2 440
<i>Part* dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>6,4</i>

Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8 906
Pour information	
Masse salariale totale (en millions d'euros)	478 674
Nombre total de salariés (en milliers)	14 571

Le tableau ci-dessous illustre les principales formes d'actionnariat salariés⁶¹ :

	Parts d'entreprises concernées, sur le champ						Parts de salariés bénéficiaires, sur le champ		
	De l'ensemble des entreprises	Répartition*	Des entreprises cotées uniquement	Répartition*	Des entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté	Répartition*	De l'ensemble des salariés	Des salariés des entreprises cotées uniquement	Des salariés des entreprises cotées ou filiales d'un groupe coté
Ensemble	1,3	100	23,7	100	28,4	100	46,8	51,7	53,5
Opérations en lien avec un PEE	0,7	53	9,5	40	18,6	66	46,3	38,8	50,4
PEE uniquement (part de FCPE ou actions détenues en direct)	0,6	49	6,7	28	16,7	59	47,6	60,6	55,2
PEE combiné à une action hors PEE (**)	0,1	4	2,8	12	2,0	7	42,5	14,5	40,3
Actionnariat salarié hors PEE	0,6	47	14,2	60	9,8	34	47,8	94,2	58,7
Attribution gratuite d'actions (AGA) seule	0,4	30	9,0	38	8,3	29	47,5	95,5	58,8
Stock-options seules	0,1	5	1,4	6	1,2	4	50,9	84,4	53,9
Bons de souscription de part de créateur d'entreprises (BSPCE) seuls	0,1	9	0,8	3	0,0	0	60,9	85,3	NS
Combinaisons d'actions (***)	0,0	4	3,0	13	0,3	1	38,9	47,7	64,1

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

⁶¹ Source : DARES Focus n° 7 de février 2023

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉFIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La création d'un nouveau dispositif d'épargne salariale avec un régime social et fiscal favorable relève de la loi.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article a pour objectif de créer un nouveau dispositif collectif d'épargne salariale permettant de verser une prime qui reflète la valorisation de l'entreprise sur une période de trois ans, pour motiver et fidéliser les salariés concernés. L'objectif poursuivi est de créer un dispositif qui permette aux entreprises d'intéresser financièrement les salariés à la valorisation financière de leur entreprise, sans pour autant avoir à passer par un mécanisme d'actionnariat salarié qui peut paraître complexe à mettre en place.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 21 de l'ANI.

Une transcription fidèle aurait cependant empêché de porter ce dispositif en loi ordinaire car il implique la création d'un nouveau régime social pérenne, ce qui ne peut être fait qu'en loi de financement de la sécurité sociale en application des dispositions organiques⁶² entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2022 qui prévoient que « seules des lois de financement de l'année

⁶² Article 1 de la loi organique n° 2022-354 du 14 mars 2022 relative aux lois de financement de la sécurité sociale

ou rectificatives peuvent créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale [...] établie pour une durée égale ou supérieure à trois ans ».

En conséquence, deux options existaient :

- inscrire l'article 21 de l'ANI dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 ;
- inscrire l'article 21 de l'ANI dans le présent projet de loi en créant un régime social et fiscal temporaire avant de le pérenniser dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024.

3.2. OPTION RETENUE

Afin de respecter l'équilibre de l'ANI, l'option retenue a été de transposer dans le présent projet de loi l'article 21 de l'ANI en créant un régime social et fiscal temporaire qui sera pérennisé dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024. Le présent article prévoit ainsi la création d'un nouveau dispositif collectif mis en place par accord appelé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant au moins une ancienneté de douze mois, celle-ci pouvant être abaissée par accord.

Le champ des entreprises concernées est le même que celui retenu en matière d'intéressement, à savoir les employeurs de droit privé, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs, lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise permet aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté lors des trois années suivant la mise en place du plan. Les entreprises ne peuvent mettre en place qu'un seul plan à la fois.

Pour chaque salarié, la prime de partage de la valorisation de l'entreprise est égale au produit d'un montant de référence lui ayant été attribué au titre de l'accord et du pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise sur 3 ans lorsque ce pourcentage est positif.

Le montant de référence attribué à chaque salarié peut différer selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification ou de la durée de travail.

Le pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise correspond au taux de variation entre la valeur de l'entreprise déterminée à une date fixée par l'accord et la valeur de l'entreprise à l'issue d'un délai de trois ans débutant le lendemain de la date précitée. Pour les entreprises constituées sous forme de société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la valeur de l'entreprise correspond à sa capitalisation boursière moyenne sur les

trente derniers jours de bourse précédant chacune des deux dates. Pour les autres entreprises, la formule de valorisation de l'entreprise retenue est déterminée par l'accord et est la même aux deux dates d'appréciation de la valeur de l'entreprise.

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes dues aux salariés au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise sont arrêtées dans un délai de sept mois suivant l'expiration du délai de trois ans à partir de la date de valorisation initiale.

Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des douze mois suivants.

Les salariés qui atteignent la condition d'ancienneté ou qui quittent de manière définitive l'entreprise durant la durée de trois ans du plan ne bénéficient pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Les sommes attribuées aux salariés en application d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, ni à un autre dispositif d'épargne salariale ou de prime de partage de la valeur, ni à aucune augmentation de rémunération ou de prime déjà prévue.

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par accord, selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'accord qui met en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise définit notamment :

- le montant de référence auquel sera appliqué le pourcentage de valorisation de l'entreprise;
- les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés ;
- la méthode de valorisation retenue pour les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ;

- la date d'appréciation de la valeur de l'entreprise à l'entrée et la date trois ans plus tard d'appréciation de la valeur de l'entreprise permettant de calculer le pourcentage de valorisation de l'entreprise ;
- la ou les dates de versement de la prime.

Un rapport du commissaire aux comptes sera nécessaire à la conclusion de l'accord afin d'éclairer les parties sur le caractère approprié de la formule de valorisation de l'entreprise retenue. En effet, le commissaire aux comptes constitue un tiers expert ayant une bonne connaissance du bilan comptable de l'entreprise.

L'accord peut reconduire le plan et précise alors pour chaque plan les modalités le montant de référence et les dates de versement.

A l'instar des autres dispositifs de partage de la valeur, il est proposé que les sommes perçues au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise puissent être affectées à un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise, si le salarié le souhaite, en bénéficiant dans ce cas d'une exonération fiscale dans la limite d'un montant égal, par an et par bénéficiaire, à 5% des trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les primes versées en 2026, 2027 et 2028 au titre des plans de partage de la valorisation de l'entreprise bénéficieront d'une exonération de CSG, de CRDS, de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Elles seront assujetties à une contribution sociale spécifique à la charge de l'employeur dont le taux est fixé à 20 %, la même que celle prévue pour les attributions gratuites d'actions, ce dispositif s'inspirant de l'actionnariat salarié.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente selon les modalités prévues par voie réglementaire.

Enfin, l'article prévoit qu'un décret détermine les modalités d'application du présent article.

Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation du dispositif au plus tard le 30 septembre 2025.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article n'a pas d'impact sur l'ordre juridique interne puisqu'il n'est pas codifié. Les dispositions seront codifiées avec la pérennisation du régime fiscal et social dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

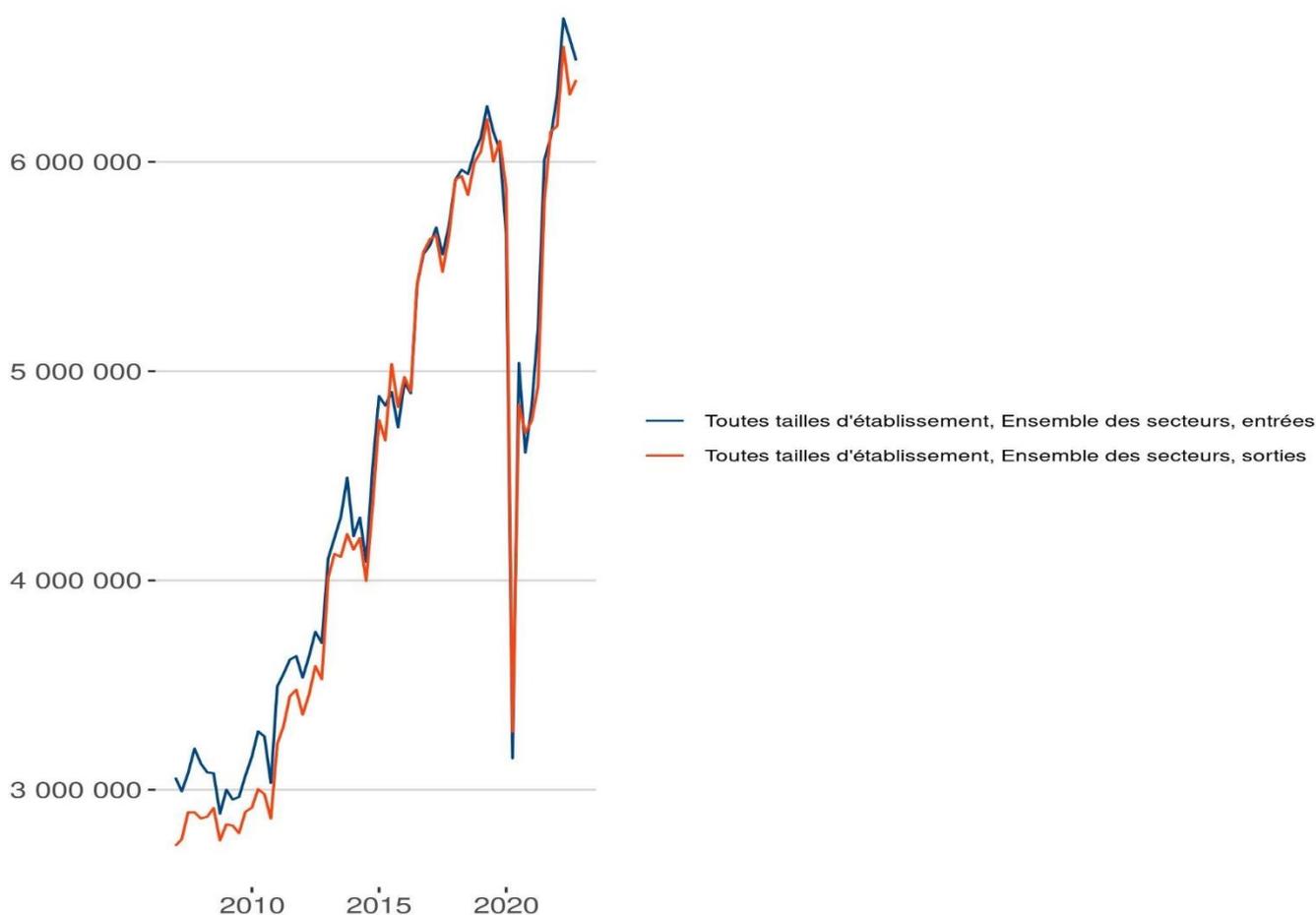
Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

La mesure a un impact macroéconomique car elle devrait, d'une part favoriser le développement du partage de la valeur, au sein des entreprises et permettant une hausse de la productivité liée à la plus forte incitation des salariés à s'investir dans la performance de leur entreprise pourrait, à long terme, améliorer le PIB et d'autre part, en fidélisant les salariés bénéficiaires du plan de partage de la valorisation et donc en limitant les mouvements de main-d'œuvre qui ont connu, en 2022 un niveau record comme le montre le graphique ci-dessous.

Source : Dares, Mouvements de main-d'oeuvre



4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article va permettre de partager davantage la valeur dans les entreprises qui le souhaitent et constitue ainsi un fort levier de fidélisation des salariés.

L'actionnariat salarié tend à croître avec la taille de l'entreprise. Ainsi, 17,2 % des entreprises⁶³ de 1 000 salariés ou plus y recourent en 2020 et 10,5 % de leurs salariés en bénéficient, contre seulement 0,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés (et 0,4 % de leurs salariés). Les petites et moyennes entreprises représentent un vivier particulier pour la diffusion de ce dispositif qui permettra d'associer les salariés à la valorisation de leur entreprise.

4.2.3. Impacts budgétaires

Les conditions fixées pour l'attribution de la prime (ancienneté du salarié dans l'entreprise, durée du plan) et ses conditions de versement visent à éviter qu'elle ne se substitue à d'autres éléments de rémunération qui auraient été versés (par exemple à l'occasion des revalorisations annuelles) ou d'autres dispositifs de partage de la valeur.

En l'absence du dispositif incitatif de prime de partage de la valorisation, les revenus considérés n'auraient pas été versés au salarié. La mesure ne génère donc pas de coût direct. Ainsi, l'exonération d'impôt sur le revenu correspondant n'engendre aucun coût supplémentaire pour le budget de l'État.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Le présent article a un impact sur les services administratifs (DDETS, URSSAF, MSA) qui seront chargés d'enregistrer et de contrôler les accords déposés.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article crée un nouveau dispositif de partage de la valeur et renforce ainsi les outils mis à disposition des employeurs pour fidéliser leurs salariés par une politique de ressources humaines innovante et motivante.

⁶³ Source : DARES Focus n° 7 de février 2023

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront une prime d'épargne salariale qui favorise le pouvoir d'achat ou la constitution d'une épargne en affectant la prime versée sur un plan d'épargne.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale ont été consultés en application des articles L. 200-3 du code de la sécurité sociale prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS).

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consultée le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer :

Guadeloupe	Application de plein droit
Guyane	Application de plein droit
Martinique	Application de plein droit
Réunion	Application de plein droit
Mayotte	Application par mention expresse

Application éventuelle dans les collectivités d'outre-mer :

Saint-Barthélemy	Application de plein droit
Saint-Martin	Application de plein droit
Saint-Pierre-et-Miquelon	Application par mention expresse
Wallis et Futuna	NON
Polynésie française	NON
Nouvelle-Calédonie	NON
Terres australes et antarctiques françaises	NON

Les dispositions relatives à l'exonération d'impôt sur le revenu ne sont quant à elles pas applicables à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie ainsi que dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Des mesures d'application devront être prises par décret.

Article 8 : Coordination relative au placement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite d'entreprise et à leur traitement fiscal

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Les primes d'intéressement et de participation peuvent être versées sur les plans d'épargne salariale ou des plans d'épargne retraite d'entreprise avec des avantages fiscaux associés en contrepartie du blocage sur le plan d'épargne pendant une durée déterminée.

D'un point de vue fiscal, les sommes reçues au titre de l'intéressement et affectées à la réalisation de plans d'épargne constitués conformément au titre III du livre III de la troisième partie du code du travail (plans d'épargne entreprise (PEE), interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou à la section 2 du chapitre IV du titre II du livre II du code monétaire et financier (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) ou plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (Code général des impôts [CGI], art. 81-18° *bis*).

Aux termes de la période de blocage attachée à ces plans (5 ans pour les plans d'épargne entreprise ou jusqu'au départ à la retraite pour les plans d'épargne retraite), les prestations correspondantes versées sous forme de capital pendant la phase de restitution des droits qui sont issus de ces versements sont exonérées d'impôt sur le revenu. Lorsque ces prestations sont versées sous forme de rentes, elles sont imposées selon les règles applicables aux rentes viagères à titre onéreux.

Les articles 6 et 7 du présent projet de loi prévoient d'aligner, en tout ou partie, le régime applicable aux primes de partage de la valeur ainsi qu'aux primes de partage de valorisation de l'entreprise lorsque ces dernières sont placées dans les plans d'épargne précités, sur celui applicable à l'intéressement. Pour ce qui concerne les PEE, les articles précités ne procèdent pas aux coordinations corrélatives dans le code du travail.

Par ailleurs, si, pour ce qui concerne les PEE, PEI et les PERCO, le régime fiscal des prestations correspondantes versées pendant la phase de constitution des droits correspond bien à celui applicable à l'intéressement sans qu'il y ait lieu de modifier d'autres textes, ce n'est pas le cas pour les PERECO ainsi que pour les PERO.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* ».

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Le présent article tire les conséquences de l'affectation sur les plans décidée aux articles 6 et 7 du présent projet de loi en procédant aux modifications nécessaires dans les différents articles législatifs du code du travail et du code monétaire et financier relatifs aux versements possibles sur les plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERECO). Par ailleurs, il regroupe, pour ce qui concerne le PERECO et le PERO, les dispositions relatives au traitement fiscal de prestations correspondant aux droits issus du versement de la prime de partage de la valeur et de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans ces plans en les alignant sur celles applicables à l'intéressement, ce qui nécessite de modifier la partie législative du code monétaire et financier.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article garantit la cohérence des textes législatifs dans les différents codes qui sont nécessaires pour permettre l'alignement du régime fiscal applicable aux primes de partage de la valeur et aux primes de partage de valorisation de l'entreprise versées dans des plans d'épargne salariale ou des plans d'épargne retraite d'entreprise sur celui de l'intéressement dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 du présent projet de loi. Il garantit ainsi que les sommes versées pendant la phase de constitution des droits suivent le régime fiscal prévu pour les versements effectués sur ces plans respectifs, et que les prestations versées pendant la phase de restitution des droits de ces plans issus des droits correspondant au versement de la prime de partage de la valeur ou de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise sont

exonérées lorsqu'elles sont versées sous forme de capital ou, en cas de versement sous forme de rente, imposées selon les règles applicables aux rentes viagères à titre onéreux.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Il n'y a pas d'autre alternative juridique que de prévoir ces modifications de cohérence des articles de la partie législative du code du travail et du code monétaire et financier pour tirer les conséquences de la possibilité de placer les primes de partage de la valeur et les primes issues du plan de valorisation de l'entreprise sur des plans d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise.

3.2. OPTION RETENUE

La présente mesure ajoute la PPV et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans la liste des sources de versement sur un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite d'entreprise. Il s'agit d'une mesure de coordination avec les articles 6 et 7 du présent projet de loi qui ouvrent la possibilité, pour les salariés de verser tout ou partie de la prime de partage de la valeur ou de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise dans un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise, et de bénéficier dans ce cas d'une exonération fiscale. Le regroupement au sein d'un article distinct a été retenu afin d'éviter des redondances et de garantir au mieux la lisibilité d'ensemble de la loi.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie les articles [L. 3332-3](#) (PEE), [L. 3333-4](#) (PEI) et [L. 3334-6](#) (Perco) du code du travail ainsi que l'article L. 224-2 du code monétaire et financier pour ce qui concerne le PERECO et le PERO. L'article L. 224-26 du code monétaire et financier est également modifié pour permettre la mise en place d'un comité de surveillance dans les plans d'épargne retraite obligatoire, lorsque ceux-ci seront alimentés par la PPV ou la prime de partage de valorisation de l'entreprise.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

En encourageant le placement de la PPV sur des plans d'épargne, la mesure est susceptible de participer au financement de l'économie. Selon l'Association française de la gestion financière, à la fin de l'année 2022, les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne retraite, s'élèvent à 162,2 Mds€⁶⁴ (- 5,4 Mds€ sur un an) et ces encours pourraient donc augmenter grâce au présent article.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

En ayant la possibilité de verser la PPV ou la prime de partage de la valorisation de l'entreprise sur un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite d'entreprise en franchise d'impôt, les salariés pourront désormais compléter leur épargne salariale à un moindre coût.

4.2.3. Impacts budgétaires

En ayant la possibilité de verser la PPV ou la prime de partage de la valorisation de l'entreprise sur un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne retraite d'entreprise en franchise d'impôt, les salariés pourront désormais compléter leur épargne salariale à un moindre coût.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

⁶⁴ Source : AFG - Gestion Info - Printemps 2023 du 27 mars 2023

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Une étude de 2011⁶⁵ identifie l'effet de l'intéressement et du plan d'épargne entreprise sur la performance sociale de l'entreprise. D'après cette étude, lorsque l'intéressement est mis en place indépendamment de tout autre dispositif participatif, il n'a aucun effet sur le comportement du salarié. En revanche, il apparaît clairement que le plan d'épargne entreprise permet d'améliorer l'implication des salariés (baisse de 27 % de l'absentéisme). Pour les auteurs, l'absence d'impact de l'intéressement peut s'expliquer par le fait que l'intéressement peut être perçu par le salarié comme une prime "bis", aux caractéristiques proches des autres dispositifs auxquels il a déjà accès (prime de performance, bonus d'équipe, prime de participation financière, etc.). Cette étude montre aussi que l'intéressement ne joue durablement que lorsqu'il est utilisé conjointement avec le plan d'épargne entreprise. Les auteurs montrent en effet qu'en France la mise en place conjointe de l'intéressement et du plan d'épargne entreprise réduit l'absentéisme (baisse de 31 % de l'absentéisme), ce dernier étant un indicateur de performance sociale.

Ouvrir la possibilité d'un versement de la prime de partage de la valeur et de la prime de valorisation de l'entreprise sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite d'entreprise permettra aux entreprises de fidéliser et motiver d'avantage leurs salariés et pour ces derniers de se constituer une épargne de moyen et long terme avec l'aide de l'entreprise.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

⁶⁵ BENHAMOU S. ET DIAYE M.-A., 2011, « Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise », La Note d'analyse, n°210, Centre d'analyse stratégique, janvier.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Les salariés pourront bénéficier d'exonérations fiscales et se constituer une épargne de moyen et long terme.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à l'article [L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale ont été consultés en application des articles L. 200-3 du code de la sécurité sociale prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS). Conformément à l'article [L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

Les dispositions relatives à l'exonération d'impôt sur le revenu ne seront quant à elles pas applicables à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie ainsi que dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Les modalités d'application seront précisées par décret.

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

Article 9 : Permettre la mise en place d'avances des sommes résultant de l'intéressement ou de la participation

1. ETAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

De longs délais de versement seraient incompatibles avec l'esprit de l'intéressement et de la participation qui se veulent des outils de motivation des salariés par la perception rapide de sommes représentant la contrepartie d'un effort collectif. Ainsi, la loi prévoit que le versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation doit intervenir au plus tard le dernier jour du cinquième mois⁶⁶ suivant la clôture de l'exercice. En matière d'intéressement, en cas de calcul infra-annuel, le versement doit intervenir dans les deux mois qui suivent la période de calcul. Au-delà de ce délai légal, les sommes produisent un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

S'agissant des salariés bénéficiaires d'un accord d'intéressement, la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale précise les conditions de versement d'avances en cours d'année permettant de respecter le caractère aléatoire de l'intéressement. Ainsi elle prévoit :

- que si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop sont intégralement reversées par les salariés ;
- que l'accord, lorsqu'il comporte une clause de versement d'avances, comporte également une clause de reversement des avances trop perçues, en vue d'assurer une bonne information des salariés ;
- que les clauses prévoyant l'acquisition définitive des avances par les salariés en cas de trop-perçu sont considérées comme illégales.

Le salarié qui ne dispose que d'un accord d'intéressement perçoit immédiatement la somme due au titre de ce dispositif, dès que sa prime individuelle a été calculée. Le salarié qui

⁶⁶ [Art. L. 3314-9 du code du travail](#) pour l'intéressement, [D. 3324-21-2](#) et [D. 3324-25](#) pour la participation

dispose également d'un plan d'épargne salariale peut choisir d'y investir tout ou partie de sa prime de participation et de sa prime d'intéressement. Lorsqu'un salarié verse les sommes qui lui ont été attribuées au titre de l'accord d'intéressement ou de l'accord de participation sur le ou les plans d'épargne salariale (PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCOI, PERECO, PERECOI) dont il est adhérent, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu si ce versement est réalisé dans les quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, y compris, pour l'intéressement, dans le cas de versement d'avance. Lorsque l'accord d'intéressement prévoit le versement d'avances en cours d'exercice et que le montant des avances se révèle finalement supérieur au montant de l'intéressement, la circulaire interministérielle prévoit que les versements effectués dans le PEE au-delà du montant définitif de l'intéressement ne peuvent être sortis du plan, mais ils perdent la nature d'intéressement tout en restant des versements volontaires. A ce titre, ils doivent être inclus dans l'assiette des cotisations sociales et déclarés à l'impôt sur le revenu comme compléments de rémunération.

Ce dispositif semble surtout être utilisé au sein de grands groupes, l'administration ne possédant pas de données chiffrées sur son utilisation.

Lorsque le salarié dispose dans son entreprise d'un PEE, PEG ou PEI, et qu'il ne précise pas s'il souhaite percevoir immédiatement son intéressement ou sa participation ou s'il souhaite investir ces primes dans un de ces plans, les sommes sont fléchées par défaut vers ces plans, et pour moitié vers le PERECO ou PERCO pour la participation lorsque l'entreprise dispose d'un tel plan.

L'accord d'intéressement et l'accord de participation doivent prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire. Cette information porte notamment sur l'affectation de ces sommes au PEE, PEG ou PEI, ou, pour la participation, également au PERECO ou au PERCO dès lors ces plans ont été mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé. Le bénéficiaire formule alors sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement. En outre, la loi prévoit que le salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et, à chaque fois qu'il lui est attribué une prime d'intéressement ou de participation, une fiche distincte du bulletin de paie précisant ses droits :

- les sommes qui sont attribuées au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- l'affectation d'une quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou au nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, en cas d'absence de réponse de sa part.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ELÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Dans la pratique, la loi étant silencieuse au sujet du versement d'avances d'intéressement, celui-ci est admis et partiellement encadré par le guide de l'épargne salariale. Toutefois, en matière de participation, la [Cour de cassation a rendu un arrêt le 23 mai 2007](#)⁶⁷ dans lequel elle a précisé que l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la participation obligatoire des salariés était d'ordre public absolu : il ne peut être dérogé à l'ensemble des règles légales et réglementaires relatives à la participation, même dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, dans le silence de la loi, le versement d'avances de participation n'est pas admis. Les règles d'ordre public de la participation relevant de la loi, l'ensemble du dispositif relève donc de la loi.

⁶⁷ [C. cass. soc., 23 mai 2007, n° 1144 FS](#)

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article a pour objectif de généraliser le dispositif d'avances des réserves spéciales de participation et de l'intéressement et de définir un cadre légal au dispositif.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. La mesure figure à l'article 12 de l'ANI.

Il n'y avait pas d'autres options qu'une transposition de cet article via la loi en raison de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la participation précitée qui empêchait d'utiliser une circulaire pour prévoir le versement d'avances en matière de participation.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit que l'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir le versement d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation aux bénéficiaires en cours d'exercice, selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre afin d'éviter les effets de substitution aux salaires.

Il prévoit que le versement d'avances n'est possible que sur autorisation du bénéficiaire et que lorsque les droits définitifs attribués au bénéficiaire au titre de l'intéressement ou de la participation sont inférieurs à la somme des avances reçues, les sommes trop perçues sont intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur. Le remboursement du trop-perçu est alors opéré sous forme d'une retenue sur salaire.

Lorsque le trop-perçu a été affecté à un plan d'épargne salariale, il ne peut être débloqué à ce titre. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations liées au dispositif.

Un décret déterminera les conditions d'information des bénéficiaires.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article crée l'article L. 3348-1 du code du travail, applicable aussi bien en matière d'intéressement que de participation.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Néant.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article permettra aux entreprises de verser des avances de primes d'intéressement et de participation, ce qui se justifie dans une volonté de gain de pouvoir d'achat immédiat pour les salariés.

En cas de trop-perçu, le remboursement des sommes indues se fera sous forme d'une retenue sur salaire, ce qui invite à une certaine prudence par les employeurs comme pour les salariés.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article permettra aux salariés de percevoir des avances sur leurs primes d'intéressement et de participation et ainsi de renforcer l'esprit de ces dispositifs qui se veulent des outils de motivation des salariés par la perception rapide de sommes représentant la contrepartie d'un effort collectif.

En cas de trop-perçu, par exemple si le salarié a reçu 1 000 € comme avance sur sa prime d'intéressement et que le calcul définitif de cette prime ne lui attribue que 800 €, il devra rembourser 200 € à son employeur.

Si le salarié avait placé cette avance sur un plan d'épargne, les 200 € de trop-perçus ne pourront pas être sortis du plan et ils ne pourront plus être considérés comme de l'intéressement. A ce titre, ils seront soumis à cotisations sociales et impôts comme du salaire.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Les salariés pourront bénéficier d'avances sur la participation et l'intéressement s'ils le souhaitent et si l'employeur souhaite mettre en place ce dispositif.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#), le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a été consulté le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consultée le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Un décret déterminera les conditions d'information des bénéficiaires.

Article 10 : Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Dispositif facultatif, l'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer par accord ou décision unilatérale de l'employeur, un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats (ex : 10 % de l'excédent brut d'exploitation ou du résultat courant avant impôts ou) ou aux performances de l'entreprise (ex : distribution de 10 % de la masse salariale si réduction de la consommation d'eau ou d'énergie, si satisfaction client etc...).

Le résultat de cette formule de calcul peut être réparti entre les bénéficiaires (les salariés et éventuellement les dirigeants de l'entreprise) selon trois critères exclusivement : de manière uniforme entre tous les bénéficiaires, proportionnellement à la présence ou proportionnellement aux salaires. Ces trois critères peuvent être combinés entre eux en sous-masses distinctes (ex : 70 % en fonction de la présence et 30 % en fonction du salaire). La nécessité de recourir à des sous-masses a essentiellement pour objet d'éviter le risque d'une remise en cause du principe de proportionnalité et une sur-pénalisation de l'absentéisme : c'est ainsi que la prise en compte des salaires perçus (tenant donc déjà compte des absences et du temps partiel) affectés d'un coefficient de présence sur-pénaliserait les salariés ayant été absents pendant la période de calcul de l'intéressement.

Dans le cadre de la répartition en fonction de la présence et en fonction du salaire, les périodes de congés maternité, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption, de congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et les périodes de mise en quarantaine sont assimilées à des période de présence et le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il avait travaillé.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

En matière de participation, la loi prévoit qu'en cas de répartition en fonction du salaire, le salaire à prendre en compte est limité à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et que l'accord instituant le régime de participation peut prévoir un salaire plancher.

L'atténuation de la hiérarchie des salaires n'est pas prévue par la loi en matière d'intéressement mais les différentes circulaires interministérielles publiées au Journal Officiel de 2001 à 2005 prévoient la possibilité d'un salaire plafond et/ou un salaire plancher dans le cadre de la répartition de l'intéressement proportionnellement aux salaires.

Le guide interministériel relatif à l'épargne salariale de 2014, reprend également cette disposition.

Instaurer cette disposition dans la loi au niveau de l'intéressement permettra de confirmer la position du guide et des différentes circulaires successives en la matière=.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article vise à sécuriser les dispositifs d'intéressement prévoyant une atténuation de la hiérarchie des salaires dans leurs modalités de répartition en fixant une règle claire au niveau de la loi, comme c'est déjà le cas pour la participation.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 13 de l'ANI. Il n'y avait donc pas de marge de manœuvre sur le fond du dispositif.

Il aurait pu être envisagé de ne pas prendre de mesure législative et de passer par circulaire pour sécuriser le fait que des dispositifs d'intéressement prévoient des salaires plancher et/ou plafond ce qui conduit à verser des primes plus élevées aux bas salaires. Toutefois, une telle mesure existant déjà dans la loi pour la participation, il est apparu préférable de prendre une mesure similaire pour les accords d'intéressement.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit que lorsque la prime globale d'intéressement est répartie en fonction du salaire, il puisse être institué un salaire plancher et un salaire plafond ou seulement l'un des deux.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie [l'article L. 3314-5 du code du travail](#), relatif aux modalités de répartition de l'intéressement.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article n'a pas d'impact macroéconomique spécifique étant donné que l'enveloppe globale distribuée au titre de l'intéressement n'évolue pas.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article n'a pas d'impact spécifique sur les entreprises. L'enveloppe globale distribuée au titre de l'intéressement ne change pas. Seule la répartition entre les bénéficiaires est modifiée.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

NÉANT.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article vise à favoriser les salariés ayant un bas salaire en cas de répartition de la prime d'intéressement proportionnellement aux salaires. Ces salariés pourront ainsi bénéficier d'une prime d'intéressement plus élevée.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Nombre d'entre eux seraient potentiellement concernés par le versement d'une prime d'intéressement plus élevée. Par ailleurs, atténuer la hiérarchie des salaires dans le cadre de la répartition proportionnelle aux salaires, permet une meilleure reconnaissance du travail effectué par les salariés les moins qualifiés.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#), le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a été consulté le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été saisi consultée le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe,

Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

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

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes versées sur le PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (par exemple en cas de départ de l'entreprise ou d'acquisition d'un logement).

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) permettent aux salariés de se constituer, dans un cadre collectif et avec l'aide de leur entreprise, une épargne accessible au moment de leur retraite. Des possibilités de déblocage anticipé sont prévues, mais dans des situations très limitées (ex. : fin de droits à l'assurance chômage, acquisition de la résidence principale).

Chacun de ces plans peut être mise en place à un niveau supérieur à l'entreprise, soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces deux derniers critères. Ainsi, un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERE-COI) peut, par exemple, concerner plusieurs entreprises prises individuellement, toute une branche d'activité au niveau national, un bassin d'emploi ou encore une profession au niveau local.

Les entreprises entrant dans le champ d'application géographique ou professionnel de ces plans d'épargne interentreprises peuvent adhérer selon les modalités prévues par ces derniers.

La modification de ces plans se fait par voie d'avenant qui doit en principe être conclu selon les mêmes formes que le plan initial. En application de l'article L. 3333-2 du code du travail, par renvoi aux articles L. 3332-3, L. 3332-4 et L. 3322-6 du même code, les plans d'épargne interentreprises peuvent être mis en place par accord avec les délégués syndicaux, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise, directement avec les salariés à la majorité des 2/3 ou par décision unilatérale de l'employeur sous certaines conditions, cette dernière possibilité étant un ajout de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique La règle veut que toute modification doit être approuvée par l'ensemble des entreprises adhérentes au plan.

Toutefois, pour les plans institués entre plusieurs entreprises prise individuellement et ouverts à l'adhésion d'autres entreprises, une procédure simplifiée a été instituée par la [loi n° 2015-990 du 06 août 2015](#), lorsque la modification concerne l'intégration de dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, la nature des sommes susceptibles d'être versées au plan, les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies et les différents taux et plafonds d'abondement proposés.

Cette procédure⁶⁸ consiste à informer l'ensemble des entreprises adhérentes de la modification envisagée qui s'appliquera à la condition que la majorité des entreprises parties prenantes au plan ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de ladite information. Pour chaque entreprise, la modification est effective à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information. En cas d'opposition majoritaire, le plan est fermé à tout nouveau versement.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946⁶⁹.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

⁶⁸ [Article L. 3333-7 du code du travail](#)

⁶⁹ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/les-normes-constitutionnelles-en-matiere-sociale>

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La procédure simplifiée reste complexe et lourde à mettre en œuvre et ne permet pas aux entreprises à l'origine du plan comme celles adhérentes, et à leurs salariés, de pouvoir bénéficier rapidement des évolutions d'un plan d'épargne interentreprises, principalement au regard de l'offre financière lorsqu'il s'agit d'ajouter de nouveaux supports de placement.

Cette procédure étant fixée au niveau de la loi, toute modification relève nécessairement du niveau législatif.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Avant la loi n° 2015-990 du 06 août 2015, la modification du règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement pouvait faire l'objet d'une procédure simplifiée (information des entreprises au plan et application à condition que la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information) uniquement dans le cas d'avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires intervenues après l'institution du plan.

La loi n° 2015-990 du 06 août 2015 a permis d'élargir cette procédure simplifiée aux modifications des dispositions relatives à l'alimentation du plan d'épargne interentreprises, aux possibilités d'affectation et aux modalités d'abondement inscrites dans le règlement qui ne nécessitent plus l'approbation de la majorité des entreprises parties prenantes au plan mais seulement leur information et à la condition que la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information. La modification s'applique pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information.

Il s'agit de poursuivre la simplification engagée en 2015 afin de faciliter la révision des plans d'épargne inter-entreprises.

En effet, les plans d'épargne interentreprises conclus entre entreprises prises individuellement ont dans la plupart des cas un champ d'application national sans restriction particulière. Ils sont donc susceptibles de comporter des milliers d'entreprises adhérentes.

La procédure de modification simplifiée actuelle, oblige les organismes gestionnaires de ces plans à informer l'ensemble des sociétés adhérentes qu'elles peuvent s'opposer aux modifications envisagées dans un délai d'un mois.

Au vu de la faiblesse du taux de réponse des entreprises adhérentes, la procédure simplifiée reste complexe et lourde à mettre en œuvre et ne permet pas aux entreprises parties prenantes, et à leurs salariés, de pouvoir bénéficier rapidement des évolutions d'un plan d'épargne

interentreprises, principalement au regard de l'offre financière notamment lorsqu'il s'agit d'ajouter de nouveaux supports de placement.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. Cette mesure figure à l'article 19 de l'ANI.

Toutefois, alors que l'ANI prévoit que les entreprises fondatrices du PEI puissent procéder à des modifications en informant uniquement les entreprises adhérentes au plan, le projet de loi n'a pas retenu cette mesure car elle restreint l'activation de la procédure simplifiée aux seules entreprises fondatrices. Il est préférable, au regard des principes d'égalité et de liberté contractuelle de permettre que l'ajout de nouveaux types de placement puisse se faire via la nouvelle procédure simplifiée, à l'initiative de n'importe quelle partie prenante au plan.

3.2. OPTION RETENUE

Pour les modifications concernant l'intégration de dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, la nature des sommes susceptibles d'être versées au plan, les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies ou les différents taux et plafonds d'abondement proposés, le présent article rend applicable la modification à l'issue du délai d'un mois à compter de l'envoi de l'information aux entreprises adhérentes.

Par ailleurs, pour les modifications consistant uniquement en l'ajout de nouvelles possibilités d'affectations des sommes (notamment ajout de nouveaux supports de placement), le présent article prévoit que celles-ci sont applicables sur simple information des entreprises parties prenantes donc sans laisser de délai d'opposition.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie [l'article L. 3333-7 du code du travail](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Néant.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article a un impact sur les entreprises adhérentes aux plans en permettant la mise en œuvre rapide des modifications notamment relatives au taux d'abondement ou plafonds proposés mais ne présente pas de risque particulier pour ces dernières car les modifications possibles dans le cadre de cette procédure sont strictement encadrées par le deuxième alinéa de l'article L. 3333-7 du code du travail.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Le présent article a un impact sur les salariés des entreprises adhérentes aux plans en permettant la mise en œuvre rapide des modifications notamment relatives au taux d'abondement ou plafonds proposés ou l'ajout de nouvelles possibilité d'affectation des sommes.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#), le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a été consulté le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été saisi consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Il n'y a pas lieu d'étendre le présent article à ces territoires dans lesquels les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas applicables.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 12 : Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

L'intéressement et la participation ont un caractère collectif. Tous les salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir en bénéficier.

Toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée mais elle ne peut excéder 3 mois. Il y a lieu de considérer que la durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

La loi prévoit que le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Les entreprises de travail temporaire (ETT) emploient deux catégories de salariés dont les situations et les attentes professionnelles sont distinctes :

- les salariés mis à disposition (employés en contrat de travail temporaire ou en CDI intérimaire) ;
- les salariés permanents qui travaillent de façon fixe (non intérimaire) dans les agences d'emploi ou les sièges des ETT.

Est considérée comme salarié d'une entreprise toute personne ayant un contrat de travail avec cette entreprise. En conséquence, le salarié lié par un contrat de travail temporaire a vocation à bénéficier de l'intéressement et de la participation dans l'entreprise de travail temporaire qui l'a embauché, et non dans l'entreprise utilisatrice, à laquelle il n'est pas lié par un contrat de travail.

En effet, l'emploi intérimaire correspond à la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire auprès d'une entreprise cliente utilisatrice, afin d'exécuter une mission dans le cadre d'un remplacement temporaire d'un salarié, de travaux saisonniers ou d'un accroissement temporaire de l'activité.

D'après Prism'emploi⁷⁰, chaque année près de 2,9 millions de salariés intérimaires sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices pour des missions d'une durée variable comprise entre quelques heures et 18 mois. La durée moyenne des missions est de 2 semaines et la durée cumulée d'emploi annuelle est d'environ 3 mois.

Selon la [direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques](#) (DARES), l'emploi temporaire a concerné 817 000 salariés au 4eme trimestre 2022 après 827 000 au T4 2021 et 737 000 au 4eme trimestre 2020 (cf. tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1 :

**Nombre d'intérimaires en fin de trimestre
(données trimestrielles CVS)**

	Niveau
2017T4	806 666
2018T4	779 112
2019T4	780 886
2020T4	737 349
2021T4	827 278
2022T4	817 228

Champ : France hors Mayotte, intérimaires y compris CDI intérimaire

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

La mobilisation des informations de la DSN peut apporter des éléments de quantification des durées d'activité salariée. Pour chaque individu ayant au moins un contrat de mission intérimaire en 2021, la durée de travail est calculée pour chaque entreprise de travail temporaire. Cependant chaque individu n'est compté qu'une fois dans le tableau 2, le critère étant celui de la durée de travail la plus élevée parmi toutes les entreprises de travail temporaires avec lesquelles il a pu travailler en 2021. Il est à noter que sur l'ensemble de l'année, le nombre d'individus est plus élevé que le nombre d'intérimaires comptabilisés en fin de trimestre dans le tableau 1. En effet chaque individu peut réaliser plusieurs missions avec des entreprises de travail temporaire différentes dans l'année. Ainsi, en 2021, 1,6 million d'individus travaillent au plus 20 jours avec la même entreprise de travail temporaire, soit 17 % du nombre total d'individus.

Tableau 2 :

⁷⁰ Prism'emploi est l'organisation professionnelle patronale de la branche du travail temporaire. Représentant plus de 600 entreprises et groupes de travail temporaire, elle assure à ses adhérents une information et une analyse juridique, sociale et économique du secteur.

Durée de travail des intérimaires en 2021

Durée de travail	Nombre d'individus	Répartition
1 à 20 jours*	1 559 490	17%
21 à 40 jours	512 728	18%
41 à 60 jours	221 549	14%
61 à 80 jours	128 440	11%
81 à 100 jours	72 896	8%
101 à 120 jours	47 395	6%
121 à 140 jours	39 651	6%
141 à 160 jours	28 396	5%
161 à 180 jours	16 935	4%
181 à 200 jours	13 126	3%
201 à 220 jours	8 811	2%
221 à 240 jours	6 891	2%
241 à 260 jours	6 273	2%
261 jours	2 481	1%

* Les durées sont corrigées des jours ouvrés ;

chaque jour de mission ne compte que pour un jour, quelque soit le nombre de mission du jour.

Champ : France hors Mayotte, intérimaires

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN).

Les salariés dits « permanents » sont, quant à eux, les professionnels du recrutement et de l'intérim travaillant de façon fixe (non intérimaire) dans les agences d'emploi ou les sièges des établissements de travail temporaire (ETT). En 2020, ils étaient 28850 d'après le rapport de branche 2021 réalisé par Prism'emploi.

Sachant que le niveau de rentabilité d'une agence d'intérim est généralement atteint à partir d'un effectif d'environ 75 à 80 intérimaires en équivalent temps plein, le seuil d'effectif de 50 salariés à partir duquel la participation devient obligatoire concerne dès lors en théorie toutes les entreprises bénéficiaires en exercice, y compris les TPE et PME.

Au regard des chiffres, avec la règle actuelle de l'ancienneté de 60 jours calendaires (soit environ 40 jours ouvrés dans le tableau n°2 ci-dessus), environ 593 000 salariés intérimaires remplissent la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'intéressement ou la participation.

Les données suivantes issues d'une enquête menée par Prism'emploi auprès de 9 groupes de travail temporaire ayant versé de la participation au cours des dernières années et comptant pour 55% de l'emploi intérimaire montre la part des salariés bénéficiant de la participation selon le type de contrat.

A. Les bénéficiaires :

La part des salariés bénéficiant de la participation représente (en % des effectifs des entreprises versant de la participation) : environ 1/3 des CTT ; près de 80% des CDII ; la quasi-totalité des salariés permanents.

Part des bénéficiaires dans les effectifs des entreprises versant de la participation selon leur support contractuel	
Salariés en CTT	31%
Salariés en CDII	77%
Salariés permanents	90%

Au total et compte-tenu des volumes d'effectifs comparés, les salariés en CTT comptent pour 91% du nombre total de bénéficiaires des ETT tous types de contrats confondus.

Par rapport à ce total, le nombre de bénéficiaires selon les types de salariés se répartit comme suit :

Répartition des salariés percevant de la répartition selon les types de contrats	
Salariés en CTT	91,3%
Salariés en CDII	5,6%
Salariés permanents	3,1%
Total	100%

B. Les montants versés :

Le montant moyen distribué par bénéficiaire se limite à **111 euros**. Ce résultat est à mettre en perspective avec la participation moyenne tous secteurs confondus qui s'élevait à 1 499 euros en 2019⁷¹.

L'observation par type de contrats montre une différence selon les catégories de salariés tenant aux rémunérations et aux durées d'emploi correspondantes. Ainsi les salariés en CTT perçoivent en moyenne 105 euros contre 242 euros pour les salariés permanents.

Montant moyen perçus par catégories de contrats des ETT	
Salariés en CTT	105 €
Salariés en CDII	134 €
Salariés permanents	242 €
Moyenne	111 €

L'observation des bénéficiaires selon les types de contrats et par tranche de montant permet d'analyser la distribution des sommes versées.

Concernant l'enveloppe globale de participation :

- 10% des bénéficiaires reçoivent moins de 30 euros (cumulant potentiellement environ 100 000 personnes) ;
- 28% perçoivent moins de 50 euros
- 60% moins de 100 euros.
- Moins de 2% des salariés touchent une participation supérieure ou égale à 500 euros.

⁷¹ Dares enquête sur la participation

Répartition des bénéficiaires de la participation selon les montants et les catégories de salariés

Montants	Salariés en CTT	Salariés en CDII	Salariés permanents	Ensemble
Moins de 10€	0,8%	0,1%	0,0%	0,9%
De 10€ à moins de 30 €	9,0%	0,3%	0,2%	9,5%
De 30€ à moins de 50€	17,4%	0,4%	0,2%	17,9%
De 50€ à moins de 60€	7,5%	0,2%	0,1%	7,8%
De 60€ à moins de 70€	6,7%	0,2%	0,1%	7,0%
De 70€ à moins de 80€	5,8%	0,2%	0,1%	6,1%
De 80€ à moins de 90	5,2%	0,2%	0,1%	5,5%
De 90€ à moins de 100€	4,8%	0,2%	0,1%	5,2%
De 100€ à moins de 150 €	17,6%	1,6%	0,4%	19,6%
De 150€ à moins de 200 €	8,2%	1,4%	0,5%	10,2%
De 200€ à moins de 250 €	3,2%	0,5%	0,4%	4,1%
De 250€ à moins de 300 €	1,6%	0,1%	0,2%	2,0%
De 300€ à moins de 350 €	1,0%	0,0%	0,1%	1,2%
De 350€ à moins de 400 €	0,6%	0,0%	0,1%	0,7%
De 400€ à moins de 450 €	0,4%	0,0%	0,2%	0,6%
De 450€ à moins de 500 €	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
De 500€ à moins de 1000 €	1,1%	0,0%	0,2%	1,3%
Plus de 1000 €	0,3%	0,0%	0,1%	0,5%
Total	91,3%	5,6%	3,1%	100,0%

L'analyse de la distribution des montants pour chaque catégorie de salariés en fonction de leur support contractuel, également déterminée par la durée des contrats, met en lumière des tendances distinctes. Ainsi, le montant de la participation des salariés en CTT est pour plus de 82% d'entre eux inférieur à 150€, c'est également le cas pour 61% des CDII et 41% des salariés permanents.

Répartition des bénéficiaires selon les montants perçus pour chaque type de salariés

Ce tableau permet de visualiser la répartition des montants sur une base 100 pour chaque type de contrat.

A noter, près de 30% des intérimaires en CTT sont concernés par une participation inférieure à 50 euros.

Montants	Salariés en CTT	Salariés en CDII	Salariés permanents
Moins de 10€	0,8%	1,6%	0,8%
De 10€ à moins de 30 €	9,8%	5,3%	5,6%
de 30€ à moins de 50€	19,0%	6,2%	6,8%
De 50€ à moins de 60€	8,2%	3,7%	3,2%
De 60€ à moins de 70€	7,3%	4,0%	2,8%
De 70€ à moins de 80€	6,4%	4,2%	2,6%
De 80€ à moins de 90	5,6%	4,1%	2,3%
De 90€ à moins de 100€	5,3%	4,1%	2,6%
De 100€ à moins de 150 €	19,3%	27,8%	14,0%
De 150€ à moins de 200 €	9,0%	25,5%	17,0%
De 200€ à moins de 250 €	3,5%	9,3%	11,9%
De 250€ à moins de 300 €	1,8%	2,6%	6,4%
De 300€ à moins de 350 €	1,1%	0,6%	3,9%

De 350€ à moins de 400 €	0,7%	0,1%	3,2%
De 400€ à moins de 450 €	0,4%	0,1%	5,4%
De 450€ à moins de 500 €	0,2%	0,0%	1,2%
De 500€ à moins de 1000 €	1,2%	0,5%	5,2%
Plus de 1000 €	0,3%	0,3%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les modalités actuelles d'attribution des primes de participation et d'intéressement sont donc peu adaptées au secteur du travail temporaire. Elles conduisent d'une part, à un très fort effet de dilution des sommes versées aux salariés, ce qui se traduit par le versement de sommes relativement faibles en matière d'épargne salariale, et d'autre part, à désinciter les entreprises du secteur de s'engager dans la négociation d'accords d'intéressement. La présence de très nombreux intérimaires dans l'entreprise conduit à répartir les sommes d'intéressement et de participation entre un très grand nombre de salariés, qui touchent donc individuellement des montants de primes relativement plus faibles.

Cette situation a plusieurs incidences qui constituent autant d'inconvénients majeurs pour le développement de l'épargne salariale dans la profession :

- Tout d'abord, les sommes en jeu ne permettent pas de fidéliser les salariés et n'incitent pas les salariés en CTT à accroître leur intensité d'emploi ;
- Par ailleurs, un nombre important de sommes sont en déshérence, phénomène accentué par la mobilité professionnelle des intérimaires. En effet, de nombreux salariés ne signalent pas leur changement d'adresse. D'autres n'encaissent pas leur chèque en cas de versement direct ;
- En outre, le versement annuel de la participation donne lieu à un traitement administratif et comptable très fastidieux, coûteux et disproportionné par rapport à la faiblesse de certaines sommes versées individuellement ;
- Enfin, très peu d'entreprises de travail temporaire disposent d'un accord d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale compte tenu du trop grand nombre de salariés éligibles qui compromettrait l'efficacité des budgets engagés par sa dilution.

Ainsi, les entreprises de travail temporaire ne sont pas en mesure de développer une véritable politique RH en matière d'épargne salariale et ce au détriment des salariés.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen consacre le principe d'égalité devant la loi. Le Conseil constitutionnel rappelle que ce principe ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations distinctes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ([décisions n° 2018-769 DC](#) ; [n° 2018-761 DC](#) ; [n° 2016-582 QPC](#)).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La condition d'ancienneté pour bénéficier des dispositifs d'intéressement et de participation étant fixées au niveau de la loi, la mesure relève du niveau législatif.

L'article L. 3342-1 du code du travail prévoit en effet que le salarié doit avoir été mis à disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée minimale de 60 jours pour remplir la condition d'ancienneté permettant de bénéficier de l'intéressement ou de la participation.

Le souhait des signataires de l'ANI est de permettre à la branche du travail temporaire de pouvoir négocier sur ce sujet pour adapter cette règle fixée par la loi. Le législateur doit néanmoins encadrer cette négociation pour ne pas risquer une incompétence négative. De ce fait, la mesure relève du niveau législatif.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article a pour objectif de permettre aux partenaires sociaux de la branche Travail temporaire intérim d'adapter la condition d'ancienneté de l'intéressement et de la participation pour les salariés intérimaires, en dérogeant à la règle de l'ancienneté minimale qui peut être exigée pour que les intérimaires puissent bénéficier de l'intéressement ou de la participation (pour l'augmenter) et de prévoir in fine des règles dérogeant au caractère collectif de l'intéressement ou de la participation afin de traiter différemment les salariés permanents et les salariés intérimaires pour éviter la dilution des sommes et de tenir compte de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles. La mesure figure à l'article 20 de l'ANI. Un encadrement minimal est toutefois nécessaire pour éviter l'incompétence négative du législateur.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit que la branche du travail temporaire, par un accord de branche étendu, peut prévoir des règles spécifiques dérogeant notamment au caractère collectif de l'intéressement ou de la participation en matière d'intéressement et de participation pour les salariés temporaires, en ajustant la condition d'ancienneté de 60 jours, dans la limite de 90 jours.

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche constituent en effet le niveau adéquat pour fixer, le cas échéant, une condition d'ancienneté plus adaptée à la réalité sociale et économique de ce secteur et que devront respecter, une fois l'accord étendu, toutes les entreprises de travail temporaire souhaitant mettre en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie [l'article L. 3342-1 du code du travail](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Néant.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article va permettre de diffuser davantage les dispositifs d'intéressement et de participation dans les entreprises de travail temporaire en faveur des salariés permanents si un accord de branche étendu utilise les facultés ouvertes par le présent article.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Selon Prism'emploi, calculer, comme pour les salariés en CDI, le seuil de 3 mois sur la base de 90 jours calendaires au lieu de 60 jours permettrait de concentrer la participation sur les salariés travaillant le plus régulièrement des ETT qui verraient ainsi leur participation augmenter en moyenne de 43%. L'impact dépendra de ce qui sera négocié par les partenaires sociaux qui ne peut pas être préjugé.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 200-3 du code de la sécurité sociale](#), le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a été consulté le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L. 723-12 II bis du code rural et de la pêche maritime](#), le Conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a été consulté le 10 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article seront applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En application de [l'article L. 3431-1 du code du travail](#), les dispositions du présent article seront également applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques dans les mêmes conditions que dans les autres départements de métropole, en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

TITRE IV – DEVELOPPER L’ACTIONNARIAT SALARIÉ

Article 13 : Rehausser les plafonds globaux d’attribution gratuite d’actions et permettre le rechargement du plafond individuel d’attribution gratuite d’actions

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

D’après une étude sur la place de l’actionnariat salarié réalisée par la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)⁷², en 2020, 1,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus avaient mis en place une opération d’actionnariat salarié et plus de 600.000 salariés en bénéficiaient. En particulier, 460.000 salariés étaient concernés à cette date par l’attribution gratuite d’actions. A noter que l’actionnariat salarié est plus répandu dans les grandes entreprises : parmi le panel de grandes entreprises analysées pour l’établissement du « *Benchmark* FAS de l’actionnariat salarié 2022 » par la Fédération française des Associations d’Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS), 1 entreprise sur 2 a franchi le seuil de 3 % d’actionnaires salariés en 2022⁷³.

L’actionnariat salarié peut se matérialiser par une participation directe des salariés au capital de l’entreprise, notamment via l’attribution gratuite d’actions (AGA).

A noter que les actions ainsi acquises peuvent, au terme de leur période d’acquisition, être versées sur un PEE, dans la limite de 7,5% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ([Code du travail, article L. 3332-14](#)).

La [loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques](#) a conduit à faciliter l’actionnariat salarié au travers de l’assouplissement des dispositifs d’attribution gratuite d’actions. L’article 135 de la loi précitée a notamment ramené la durée minimale de la période d’acquisition devant être déterminée par l’Assemblée générale

⁷² *Quelle place occupe l’actionnariat salarié en 2020 ?*, 2 février 2023, [Dares Focus n°7](#), Emmanuel Berger et Antonin Briand.

⁷³ Communiqué de presse de la Fédération française des Associations d’Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS), 11ème édition de l’enquête « *Benchmark* FAS » de l’Actionnariat Salarié, 2022, Fédération française des Associations d’Actionnaires Salariés et Anciens Salariés : [11e édition du Benchmark FAS de l’actionnariat salarié - FAS](#).

extraordinaire de deux ans à un an et a rendu la période de conservation facultative en précisant que la durée cumulée de ces deux périodes ne pouvait être inférieure à deux ans.

La [loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) a poursuivi cette facilitation de l'actionnariat salarié, notamment par une baisse du forfait social applicable à ce dernier pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Le régime actuel de l'attribution gratuite d'actions limite le nombre d'actions gratuites susceptibles d'être attribuées par un plafond global égal à 10 % du capital social au sein des grandes entreprises et des entreprises intermédiaires et à 15 % de ce dernier au sein des petites et moyennes entreprises. Lorsque l'attribution gratuite d'actions bénéficie à l'ensemble des salariés, ce plafond global est rehaussé jusqu'à 30 %. Au-delà du pourcentage de 10 % ou de 15 %, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport d'un à cinq.

Les plafonds globaux de 10 et 15 % du capital social sont un frein pour les sociétés souhaitant attribuer beaucoup d'actions gratuites et gagneraient donc à être rehaussés. Quant au plafond global de 30 % du capital social, il est rarement utilisé en pratique ; en effet, la condition d'attribution à l'ensemble des salariés est très restrictive. Il pourrait donc être intéressant de mettre en place un plafond intermédiaire.

Par ailleurs, le régime actuel comprend également un plafond individuel qui empêche les sociétés d'attribuer des actions gratuites à des salariés ou des mandataires sociaux détenant déjà plus de 10 % du capital social. Contrairement aux plafonds globaux précités, ce plafond n'est pas renouvelable, ce qui défavorise les salariés et mandataires sociaux ayant choisi d'être des investisseurs de long terme de leur société.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

En particulier, la détention d'actions gratuites permet aux salariés et aux mandataires sociaux concernés d'acquérir le statut d'actionnaire et donc de participer aux décisions de l'assemblée générale.

Le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le Préambule de la Constitution de 1946 qui proclame les principes économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouvent le « *droit d'obtenir un emploi* », la liberté syndicale, le droit de grève, etc.

Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration de 1789 ainsi qu'au préambule de 1946.

Par ailleurs les droits des actionnaires, y compris les salariés et les mandataires sociaux détenteurs d'actions gratuites, sont liés à leur droit de propriété, protégé par les articles 2 et 17 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, qui font partie du bloc de constitutionnalité.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Les droits des actionnaires, y compris les salariés et les mandataires sociaux détenteurs d'actions gratuites, sont liés au droit au respect des biens et en particulier à l'usage des biens protégé par le second paragraphe de l'article 1 du Protocole 1 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CEDH).

La mesure ne contrevient à aucune règle du droit conventionnel international. En particulier, elle ne contrevient pas à l'article 1 du Protocole 1 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CEDH).

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

En 2018, 20 pays européens dont 18 Etats membres de l'Union européenne avaient mis en place des dispositifs d'actionnariat salarié⁷⁴. Aujourd'hui, la France et le Royaume-Uni sont néanmoins les pays au sein duquel ces dispositifs sont les plus développés et les plus démocratisés : à titre illustratif, au Royaume-Uni, le taux de démocratisation de l'actionnariat salarié (mesuré par la proportion d'actionnaires salariés parmi l'ensemble des salariés) était de 32 % en France et de 27 % au Royaume-Uni, contre 17 % pour l'Europe continentale⁷⁵.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

La nécessité de légiférer se justifie par l'objectif de consolider l'avance prise par la France en matière d'actionnariat salarié et par la volonté d'élargir le bénéfice de ces dispositifs. Ces objectifs justifient un assouplissement de normes de niveau législatif, en particulier celles prévues à [l'article L. 225-197-1 du code du commerce](#), qui freinent actuellement le

⁷⁴ Source Fédération européenne de l'actionnariat salarié, 2018.

⁷⁵ Fédération européenne de l'actionnariat salarié dans les pays européens, Recensement.) économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens, 2022.

développement de l'actionnariat salarié, notamment en rehaussant les plafonds globaux et en permettant le renouvellement du plafond individuel.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- la hausse du nombre de salariés et de mandataires sociaux bénéficiaires de plans d'attributions gratuites d'actions ;
- la hausse du nombre d'actions attribuées gratuitement ;
- la hausse du nombre d'actions attribuées gratuitement par salarié ou par mandataire social en cas de détention des titres de long terme afin de favoriser l'actionnariat durable et de long terme.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Le Gouvernement s'est engagé à présenter au Parlement une retranscription fidèle et loyale dans le projet de loi des mesures portées par accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles.

La mesure concernée figure à l'article 24 de cet ANI.

S'agissant de la création d'un plafond global intermédiaire fixé à 30 % du capital social pour les attributions gratuites d'actions lorsque ces attributions bénéficient à au moins 25 % de la masse salariale, il aurait pu être décidé de s'en tenir à ce critère exprimé en masse salariale. Afin de s'assurer que l'objectif d'un partage démocratique de la valeur poursuivi par l'ANI soit respecté, il a été décidé d'ajouter deux conditions à l'activation de ce plafond global intermédiaire, à savoir (i) un critère additionnel correspondant à une distribution au bénéfice de 50 % de l'effectif salarié et (ii) le respect du ratio d'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié en vigueur, à savoir un pour cinq.

S'agissant de la possibilité de permettre le « rechargement » du plafond individuel fixé à 10 % du capital social pour les attributions gratuites d'actions à un même salarié ou mandataire social, l'ANI ne précisait pas les modalités pratiques envisagées. Il a été envisagé plusieurs options en la matière :

- limiter ou non le plafond et son rechargement aux actions gratuites ou l'étendre aux actions onéreuses ;

- ou permettre ce rechargement au bout d'une durée plus ou moins longue.

3.2. OPTION RETENUE

L'option retenue consiste à :

- porter le plafond global d'attribution d'actions gratuites :
 - o de 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) ;
 - o de 15 à 20% du capital social pour les petites et moyennes entreprises (PME) ;
 - o de 30 à 40 % du capital social lorsque les attributions d'actions gratuites bénéficient à l'ensemble des salariés, attributions dites « démocratiques » ;
- instaurer un plafond global d'attribution d'actions gratuites de 30 % du capital social sous réserve que les attributions d'actions gratuites bénéficient à des salariés représentant à la fois plus de 25 % de la masse salariale et plus de 50 % de l'effectif salarié, qui est conditionné au respect du ratio d'écart entre le nombre d'actions attribuées à chaque salarié en vigueur, à savoir un pour cinq ;
- permettre le rechargement du plafond individuel d'actions gratuites fixé à 10 % du capital social en ne tenant compte, pour l'appréciation de ce pourcentage, que des titres de la société détenus directement depuis moins de sept ans.

Ces plafonds correspondent à ceux qui figurent dans l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur conclu le 10 février 2023 et signé par sept des huit organisations professionnelles, étant précisé que des conditions ont été ajoutées s'agissant du nouveau plafond global intermédiaire de 30 %, à savoir le respect du ratio d'écart d'un à cinq et l'attribution à plus de 50 % de l'effectif salarié.

La durée de sept ans choisie pour le renouvellement du plafond individuel correspond à une détention capitalistique de long terme.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie les [articles L. 225-197-1 et L. 225-197-2 du code de commerce](#) afin d'y modifier les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions conformément à l'option retenue et d'y ajouter un principe de renouvellement du plafond individuel tous les sept ans.

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

De meilleures rémunérations, notamment par le biais de compléments issus de l'attribution gratuite d'actions, contribuent à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et donc potentiellement la consommation des ménages. Ces dispositions permettent également d'améliorer l'attractivité de certains métiers et ainsi de résoudre certaines difficultés de recrutement tout en contribuant à l'activité des entreprises et leur croissance.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article aura pour effet d'augmenter la proportion du capital des entreprises françaises détenues par des salariés ou des mandataires sociaux, renforçant ainsi l'implication des salariés dans le développement de leur entreprise : certaines études économiques ont prouvé que l'actionnariat salarié augmentait la performance des salariés, notamment parce que ces derniers seraient « *plus satisfaits de leur travail, plus motivés, plus impliqués* »⁷⁶.

4.2.3. Impacts budgétaires

La mesure proposée ayant pour objet d'augmenter le nombre d'actions attribuées gratuitement aux salariés et mandataires sociaux, elle aura pour conséquence, sur le plan social, d'accroître le rendement de la contribution patronale spécifique prévue à l'article [L. 137-13 du code de la sécurité sociale](#) qui est assise sur la valeur des actions à la date d'acquisition par le bénéficiaire et due lorsque cette acquisition est effective. En 2022, le rendement de cette contribution a représenté 797 millions d'euros pour une assiette d'environ 4 milliards d'euros.

Toutefois, la mesure proposée conduira en parallèle à augmenter le taux de recours au régime fiscal dérogatoire prévu à [l'article 80 quaterdecies du code général des impôts](#) et entraînera donc de moindres recettes fiscales pour l'État, qui ne peuvent pas être chiffrées *ex ante*.

Pour mémoire, aux termes des dispositions du II de l'article 80 *quaterdecies* précité, par dérogation aux règles générales applicables, l'impôt sur le revenu dû à raison du gain

⁷⁶ *Les salariés capitalistes et la performance de l'entreprise*, [Revue française de gestion](#) 2008/3 (n°183), Xavier Hollandts et Zied Guedri, pages 35 à 50. Sur le même thème : Nicolas Aubert, Virgile Chassagnon et Xavier Hollandts, « Actionnariat salarié, gouvernance et performance de la firme : une étude de cas économétrique portant sur un groupe français coté », *Revue d'économie industrielle*, 154 | 2016, 151-176.

d'acquisition (valeur de l'action à sa date d'acquisition) n'est pas exigible l'année de l'acquisition définitive des actions gratuites mais reporté à l'année au cours de laquelle le bénéficiaire les a cédées.

Dans une limite annuelle fixée à 300 000 €, le gain d'acquisition – non soumis au prélèvement à la source – est, par ailleurs, imposé au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires après application d'un abattement systématique de 50 % ou, le cas échéant, de l'abattement fixe applicable aux cessions de titres de PME réalisées par les dirigeants lors de leur départ à la retraite (abattement fixe de 500 000 € prévu à l'article 150-0-D ter du CGI) complété, pour le surplus éventuel, de l'abattement de 50 %. Ce gain d'acquisition est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux de 17,2 %.

Au-delà de la limite annuelle de 300 000 €, le gain d'acquisition est imposé selon les mêmes règles, mais les abattements précités ne lui sont pas appliqués. Il est alors soumis aux contributions sociales applicables aux revenus d'activité au taux de 9,7 % auxquelles s'ajoute une contribution sociale salariale spécifique de 10 %.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Le présent article participe à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et des mandataires sociaux. En effet, les actions gratuites qui leur ont été attribuées peuvent être revendues par ces derniers à l'issue de leur période d'acquisition et, le cas échéant, de leur période de conservation : il s'agit donc d'un complément de rémunération.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Le présent article aura pour impact de permettre à un plus grand nombre de particuliers ayant un statut de salarié ou de mandataire social de détenir des actions de l'entreprise où ils exercent leurs fonctions.

Cette mesure permettra une meilleure progression de la rémunération des salariés et mandataires sociaux concernés et à moyen terme de soutenir leur pouvoir d'achat. Les actionnaires salariés peuvent par exemple faire le choix de conserver pendant plusieurs années les actions qui leur ont été attribuées gratuitement afin d'attendre que la valeur de ces dernières ne s'apprécie avec la croissance de l'entreprise, puis de les céder par la suite afin de financer en partie l'acquisition de leur résidence principale.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Les conseils d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la commission AT-MP du régime général de sécurité sociale, ont été consultés en application des articles L. 200-3 du code de la sécurité sociale prévoyant une saisine de ces organismes pour les mesures législatives qui entrent dans leur champ de compétence.

Les avis ont été rendus les 2 mai (CNAV), 9 mai (CNAF, CNAM, CNSA), 10 mai (CAT-AT) et 12 mai 2023 (ACOSS).

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Ces dispositions sont applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Cependant, le droit du travail est une compétence propre dans ces territoires, ce qui engendre la non extension de toutes les dispositions qui s'y rattachent, dont l'épargne salariale. Il n'y a donc pas lieu d'ajouter une disposition d'extension pour cet article.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 14 : Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fond de proposer des fonds verts

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

L'épargne salariale regroupe la participation et l'intéressement ainsi que les supports sur lesquels peuvent être placés ces versements, à savoir le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO). En 2020, 9,5 millions de salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale, soit 52,8 % des salariés du secteur privé non agricole⁷⁷.

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant, qui ne peut actuellement être inférieur à la formule légale et ne peut dépasser 32 994 € en 2023 (conformément aux articles L.3324-2 et L.3324-5 du code du travail), est fixé par l'accord de participation entre l'entreprise et ses salariés ou leurs représentants. L'entreprise peut verser également un supplément de participation plafonnée à 32 994 € en 2023. En l'absence d'accord dans les entreprises obligées légalement d'instaurer un régime de participation, la participation est mise en place via un régime d'autorité à l'initiative de l'inspection du travail.

Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement sur un plan d'épargne. Dans ce second cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocage exceptionnel, mais sont exonérées d'impôt sur le revenu à l'issue de cette période de blocage. Les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de la participation et l'abondement employeur. En 2020, le montant total brut de participation distribuée atteint 6,9 Md€ soit 1 409 € par bénéficiaire en moyenne⁷⁸.

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Toutes les entreprises peuvent le mettre en place par voie d'accord avec les salariés ou leurs représentants qui fixe le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Son montant ne peut dépasser 32 994 € en 2023. Si la prime d'intéressement calculée selon l'accord d'entreprise est inférieure au plafond annuel,

⁷⁷ Source : « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 », Dares Résultats n°19, Avril 2022.

⁷⁸ Source : Dares résultat n°19, *op.cit.*

l'entreprise peut verser un supplément d'intéressement. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Le salarié bénéficiaire de l'intéressement perçoit une prime dont le montant et les conditions de versement sont fixés par l'accord d'entreprise ou par la décision unilatérale. Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement sur un plan d'épargne. Dans ce second cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocage exceptionnel, mais sont exonérées d'impôt sur le revenu à l'issue de cette période de blocage. Les entreprises de moins de 250 salariés sont exonérées de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement. En 2020, le montant total de brut d'intéressement distribué atteint 8,2 Md€ soit 1 850 € par bénéficiaire en moyenne (source : Dares, *op. cit.*).

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés (et aux dirigeants des entreprises inférieures à 250 salariés) d'acheter des valeurs mobilières : actions, obligations, titres de créances négociables, parts d'OPCVM (Sicav et FCP), bons de souscription, certificats d'investissement (liste non exhaustive) avec l'aide de l'entreprise. Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. La mise en place d'un PEE est obligatoire en cas d'accord de participation au sein de l'entreprise. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe, dans ce cas, il s'agit d'un plan d'épargne interentreprises (PEI). En 2020, les versements totaux nets sur un PEE atteignent 10,6 Md€ (source : Dares, *op. cit.*).

Le plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERECO) est un produit d'épargne à long terme qui permet aux salariés d'économiser pendant leur période d'activité pour obtenir, avec l'aide de leur entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite. Toutes les entreprises peuvent proposer un PERECO à leurs salariés, même si elles n'ont pas mis en place un PEE. Le PERECO doit être ouvert à tous les salariés. L'adhésion est facultative, mais le règlement peut prévoir l'adhésion automatique de tous les salariés. Le plan peut être créé à l'initiative des dirigeants de l'entreprise ou par un accord avec les représentants des salariés. La gestion des sommes versées sur le PER se fait suivant le principe de la gestion pilotée, ce qui signifie que lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne peut être investie sur des actifs plus risqués et plus rémunérateurs, mais à l'approche de l'âge de la retraite, l'épargne est progressivement orientée vers des supports moins risqués. Les sommes versées sur le PER d'entreprise collectif sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements volontaires et obligatoires effectués sur un PER d'entreprise au cours d'une année sont déductibles des revenus imposables de cette année. En 2020, les versements totaux nets (CSG et CRDS déduites) sur un PERECO atteignent près de 2,4 Md€ (source : Dares, *op. cit.*).

A l'épargne salariale est également associée **l'actionnariat salarié**, un dispositif permettant d'associer les salariés au capital de leur entreprise. Il permet d'améliorer le partage de la valeur au sein de l'entreprise, d'associer les salariés à la stratégie de l'entreprise et de favoriser le développement d'une épargne de long-terme au service du financement des entreprises. Plusieurs dispositifs permettent d'accéder à l'actionnariat salarié : l'utilisation de

l'épargne salariale et de l'abondement employeur pour investir dans des titres de l'entreprise, l'augmentation de capital réservée aux salariés adhérents au plan d'épargne d'entreprise, l'attribution d'actions gratuites et l'octroi de stock-options. Il convient de noter que l'abondement employeur pour des versements en actionnariat salarié est soumis à un taux de forfait social réduit à 10%, qui est même totalement supprimé en cas de versement volontaire des salariés. La France compte 3,5 millions d'actionnaires salariés (source : FAS). La moyenne de l'actionnariat salarié sur les entreprises du CAC40 est de 3,3 %. L'actionnariat salarié se matérialise principalement par la détention par le salarié de parts de FCPE d'actionnariat salarié (FCPE-AS) logées sur un plan d'épargne d'entreprise.

- **Statistiques 2022 (source : AFG)**

Les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne retraite, en légère baisse de - 3,2 % sur un an du fait des actions des banques centrales pour limiter l'inflation, s'élèvent à 162,2 Mds€ (- 5,4 Mds€ sur un an). Parmi ceux-ci, les encours dédiés à l'épargne retraite d'entreprise collective (PERCO et PER d'entreprise Collectif) atteignent 25,4 Mds€, en baisse de - 2,3 % sur un an. Selon l'AFG, les dispositifs bénéficient à 3,7 millions de salariés au sein de 207 400 entreprises (+ 9,7 % sur un an). Les encours des fonds d'actionnariat salarié sont de 61,3 Mds€, stables par rapport à 2021.

D'après les données de l'AFG, les encours des fonds ISR atteignent 62,6 Mds€ (54,2 Mds€ pour les fonds "article 8" de la réglementation SFDR, et 8,4 Mds€ pour les fonds "article 9") et représentent près de 62 % de l'encours des fonds diversifiés. L'orientation des flux vers les fonds ISR est très nette, avec + 6,9 Mds€ de collecte brute, ces flux représentant 47 % des flux bruts des fonds diversifiés en 2022 (contre 37 % en 2021). L'encours des fonds solidaires s'établit à 15,3 Mds€ (+ 8,6 % sur un an).

La collecte brute atteint + 19 Mds€ en 2022 (+ 2,7 Mds€ par rapport à 2021 et + 3 Mds€ par rapport à 2020). Les flux reçus par les salariés issus de l'investissement, de la participation et/ou de l'intéressement s'élèvent à 11,6 Mds€ en 2022, en hausse de + 30 % par rapport à 2021.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

L'introduction de l'obligation de présenter davantage de fonds prenant en compte des critères extra-financiers au sein des plans d'épargne entreprise et des plans d'épargne retraite s'inscrit dans le cadre de l'article 6 de la Charte de l'environnement de 2004 qui prévoit que « les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. A cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social. ».

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Selon l'Association française de la gestion financière (AFG), le développement de l'investissement socialement responsable en France est étroitement lié au développement de l'épargne salariale qui représente plus de 160 Mds€ d'encours en 2022. Si les encours des fonds ISR atteignent 62,6 Mds€ et représentent près de 62 % de l'encours des fonds d'épargne salariale (hors actionnariat salarié) en 2022, il est apparu important aux partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur de flécher davantage l'épargne salariale vers ce type d'investissement en modifiant les dispositions législatives actuelles qui n'imposent de proposer qu'un seul fonds solidaire. Les signataires de l'ANI souhaitent ainsi imposer aux gestionnaires de fonds de proposer dans les PEE et les PER deux fonds supplémentaires qui prennent en compte de critères extra-financiers (ex : fonds ISR, Greenfin, Finansol, CIES, France Relance). Par conséquent, les salariés devraient se voir proposer différents fonds de ce type lorsqu'ils souscrivent à leur plan d'épargne entreprise.

Pour information, les encours des fonds ISR, Greenfin et Finansol atteignent respectivement 773 Mds€ (1174 fonds labellisés), 35 Mds€ (100 fonds labellisés) et 24,5 Mds€.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif visé au travers de cette mesure est de soutenir le développement d'une épargne verte, solidaire et responsable en fléchant davantage les fonds d'épargne salariale vers des supports d'investissements à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Néant.

3.2. OPTION RETENUE

Il est proposé de modifier [l'article L.3332-17 du code du travail](#) en imposant au règlement du plan d'épargne entreprise de proposer, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé, ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé, satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.

De même, il est proposé de modifier l'article [L. 224-3 du code monétaire et financier](#) pour imposer la même contrainte aux plans d'épargne retraite d'entreprise.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie les articles [L.33322223-17 du code du travail](#) et [L. 224-3 du code monétaire et financier](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Néant.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sur les plus de 100 Mds€ d'épargne salariale qui ne sont pas déjà placés sur des fonds ISR⁷⁹, il peut être espéré qu'une partie de cette épargne soit réorientée vers des fonds respectant des critères extra-financiers et favorisant le financement des entreprises françaises et européennes participant à la transition écologique, ce qui favorisera également la croissance et l'emploi.

⁷⁹ Créé par décret en janvier 2016, le label ISR est destiné à faciliter la sélection de placements responsables et durables. Créé et soutenu par le ministère de l'Économie et des Finances, il vise à promouvoir les produits d'investissement socialement responsables (ISR) pour les épargnants en France et en Europe

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Néant.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

L'orientation de davantage de flux d'épargne salariale vers des fonds prenant en compte des critères extra-financiers devrait inclure davantage d'actifs finançant la transition écologique.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Conformément à [l'article L.614-1 du code monétaire et financier](#), ce projet d'article a reçu un avis favorable du Comité consultatif de la législation et de la réglementation financière (CCLRF) en date du 11 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Ces dispositions sont applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumis au principe de l'identité législative.

En revanche, dans les collectivités de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, elles ne sont applicables que si une mention expresse est réalisée. Cependant, le droit du travail est une compétence propre dans ces territoires, ce qui engendre la non extension de toutes les dispositions qui s'y rattachent, dont l'épargne salariale. Il n'y a donc pas lieu d'ajouter une disposition d'extension pour cet article.

5.2.3. Textes d'application

La liste des labels éligibles, ainsi que leurs modalités de délivrance le cas échéant, seront précisées par décret.

Article 15 : Améliorer la gouvernance des fonds

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GÉNÉRAL

Le conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise est composé, pour moitié au moins, de salariés représentant les porteurs de parts, eux-mêmes porteurs de parts et de représentants de l'entreprise.

Le règlement du fonds précise les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts soit par élection, soit par choix opéré par le ou les comités d'entreprise intéressés ou par les organisations syndicales représentatives au sens de [l'article L. 2231-1 du code du travail](#).

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Le conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le fonds et décide de l'apport des parts ou titres. Toutefois, le règlement peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces parts ou titres soient exercés par la société de gestion, et que celle-ci puisse décider de l'apport des parts ou titres, à l'exception des parts ou titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues aux articles [L. 3344-1 et L. 3344-2](#) du code du travail.

Par conséquent, le conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise exerce les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le fonds et décide de l'apport des parts ou titres. Toutefois, le règlement peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces parts ou titres soient exercés par la société de gestion, et que celle-ci puisse décider de l'apport des parts ou titres, à l'exception des parts ou titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée.

Le conseil de surveillance étant chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable, il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Néant.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

Néant.

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Afin d'améliorer la gouvernance des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) et l'information des salariés, les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur ont souhaité prévoir que, lorsque la société de gestion exerce le droit de vote pour le compte de l'épargnant salarié, la société de gestion en question ait l'obligation de rendre compte annuellement en conseil de surveillance du FCPE de sa politique de vote.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif visé au travers de cette mesure est d'améliorer l'information de l'épargnant salarié.

3. OPTIONS POSSIBLES ET DISPOSITIF RETENU

3.1. OPTIONS ENVISAGÉES

Néant.

3.2. OPTION RETENUE

Il est proposé de modifier [l'article L.214-164 du code monétaire et financier](#) en indiquant que la société de gestion 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.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGÉES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne

Le présent article modifie [l'article L.214-164 du code monétaire et financier](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et le droit de l'Union européenne

Néant.

4.2. IMPACTS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Néant.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Néant.

4.2.3. Impacts budgétaires

Néant.

4.3. IMPACTS SUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Néant.

4.4. IMPACTS SUR LES SERVICES ADMINISTRATIFS

Néant.

4.5. IMPACTS SOCIAUX

4.5.1. Impacts sur la société

Néant.

4.5.2. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Néant.

4.5.3. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Néant.

4.5.4. Impacts sur la jeunesse

Néant.

4.5.5. Impacts sur les professions réglementées

Néant.

4.6. IMPACTS SUR LES PARTICULIERS

Cette mesure devrait améliorer l'information de l'épargnant salarié sur les choix d'investissement opéré par les sociétés de gestion de ses fonds communs de placement d'entreprise.

4.7. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Néant.

5. CONSULTATIONS ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENÉES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 12 mai 2023.

Ce projet d'article a reçu un avis favorable du Comité consultatif de la législation et de la réglementation financière (CCLRF) en date du 11 mai 2023.

5.2. MODALITÉS D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les présentes dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Ces dispositions sont applicables dans les collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution ainsi que dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui sont soumises à l'article 74 de la Constitution régies par le principe

d'identité législative s'agissant des matières relevant de la compétence de l'Etat. Or, en matière économique et financière, l'Etat est bien compétent dans ces trois collectivités.

S'agissant des collectivités du Pacifique régies par le principe de spécialité législative (Wallis-et-Futuna, de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie) et pour lesquelles la compétence en matière économique et financière est bien dévolue à l'Etat, la mesure envisagée nécessite, en revanche, l'insertion d'une mention expresse d'applicabilité pour les collectivités de Wallis-et-Futuna, de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, l'article L. 214-164 précité n'a pas été rendu applicable ni en Nouvelle-Calédonie, ni en Polynésie car il concerne l'épargne salariale qui relève des compétences propres de ces deux collectivités.

En revanche, le code du travail s'applique en partie à Wallis-et-Futuna et notamment le livre III sur l'épargne salariale (cf. article L. 3431-1 du code du travail). L'article L. 214-164 du code monétaire et financier a été rendu applicable dans ce territoire à l'article L. 744-9 du même code. Sa modification doit l'être également.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

ANNEXE – COMPARATIF DES DISPÔSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

	Caractère obligatoire ou facultatif	Voie de mise en place	Contrôle	Forme de versement	Possibilité de modulation selon les salariés	Plafonds	Avantages sociaux	Avantages fiscaux
Intéressement	Facultatif	Accord collectif ou décision unilatérale en l'absence d'accord de branche agréé pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'IRP ou en cas d'échec des négo	Contrôle de forme par la DDETS Contrôle de fond par les organismes de recouvrement (SVA)	Versement immédiat ou affectation de la prime sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERECO, PERO)	OUI (critères : rémunération, temps de présence du salarié)	¾ du PASS (pour le salarié) Total des primes versées ne doit pas excéder 20 % du total des salaires versés	Exonération de cotisations sociales dans la limite du plafond à l'exception de la CSG-CRDS Exonération forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés	<u>Pour les entreprises</u> : déductibilité du bénéfice imposable <u>Pour les salariés</u> : exonération d'IR dans la limite du plafond si placement
Participation	Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés	- Accord collectif de participation * Si désaccord ou absence de négociation au sein d'une entreprise de plus de 50 salariés : mise en place d'un régime d'autorité	Contrôle de forme par la DDETS Contrôle de fond par l'organisme de recouvrement	Versement immédiat ou affectation de la prime sur un plan d'épargne salariale ou sur un poan d'épargne retraite	OUI (critères : rémunération, temps de présence du salarié)	¾ du PASS (pour le salarié)	Exonération de cotisations sociales dans la limite du plafond à l'exception de la CSG-	Pour les entreprises : déductibilité du bénéfice imposable Pour les salariés :

		par l'inspection du travail * Pour les entreprises non soumise à l'obligation de participation : accord collectif ou décision unilatérale exclusivement en cas de désaccord		d'entreprise			CRDS Exonération forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés <u>Si régime d'autorité</u> aucune exonération sociale possible	exonération d'IR dans la limite du plafond si placement Pour les salariés, les sommes bloquées dans le cadre de l'application du régime d'autorité sont exonérées d'impôt sur le revenu (BOI-RSA-ES-10-20, § 60).
Prime de partage de la valeur	Facultatif	Accord collectif ou décision unilatérale	Contrôle de forme par la DDETS des accords (pas de dépôt des décisions unilatérales)	Versement immédiat <i>ou</i> affectation de la prime sur un plan d'épargne salariale <i>ou</i> sur un plan d'épargne retraite d'entreprise	OUI (critères : rémunération, niveau de classification, temps de présence ou durée de travail)	3 000 euros ou 6 000 en cas de mise en place de l'intéressement ou de la participation volontaire au sein de l'entreprise	<i>Exonération de cotisations sociales dans la limite des plafonds à l'exception de la CSG-CRDS</i> <i>Exonération forfait social pour les entreprises de moins de</i>	<u>Jusqu'au 31 décembre 2023</u> , pour les salariés ayant un salaire inférieur à 3 SMIC, exonération d'IR <u>Pour les salariés :</u> exonération d'IR dans la

							<p>250 salariés</p> <p><u>Jusqu'au 31 décembre 2023</u>, pour les salariés ayant un salaire inférieur à 3 SMIC, exonération de CSG et CRDS</p> <p><u>Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026</u>, dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour les salariés ayant un salaire inférieur à 3 SMIC</p> <p>Exonération de toute cotisation sociale y compris CSG-CRDS</p>	<p>limite du plafond si placement</p> <p><u>Entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026</u>, dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour les salariés ayant un salaire inférieur à 3 SMIC</p> <p>Exonération d'IR même si versement immédiat</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	---

<p>Prime de partage de la valorisation de l'entreprise</p>	<p>Facultatif</p>	<p>Accord collectif</p>	<p>Contrôle de forme par la DDETS Contrôle de fond par les organismes de recouvrement (SVA)</p>	<p>Versement immédiat ou affectation de la prime sur un plan d'épargne salariale ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise</p>	<p>OUI (critères : rémunération, classification ,durée de travail)</p>	<p>¾ du PASS (pour le salarié)</p>	<p>Exonération de cotisations sociales dans la limite du plafond Mais contribution de 20% au profit de la CNAV</p>	<p><u>Pour les salariés</u> : exonération d'IR dans la limite de 3,75 % du PASS si placement</p>
---	-------------------	-------------------------	--	---	--	------------------------------------	---	--