

Dernière mise à jour le 20 novembre 2023

# Les nouvelles mesures créées par le projet de loi sur le partage de la valeur

Le projet de loi de partage de la valeur a été adopté en commission mixte paritaire le 15 novembre.

Le projet de loi de partage de la valeur a été adopté en commission mixte paritaire le 15 novembre.

Il devrait être adopté définitivement par le Sénat le 16 novembre puis par l'Assemblée Nationale le 22 novembre et pourra ensuite être publié au Journal Officiel sous réserve d'une éventuelle saisine du Conseil Constitutionnel.

Ce projet de loi crée de nombreuses nouvelles dispositions sur lesquelles nous reviendrons en détail après publication de la loi au Journal Officiel.

Citons notamment :

- La création d'un nouveau dispositif : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise : ce dispositif, dont la mise en place sera facultative, permet aux entreprises de verser à leurs salariés, dans un cadre social et fiscal incitatif, une « prime de partage de la valorisation de l'entreprise » lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur 3 ans, en référence à une date fixée dans l'accord mettant en place le plan. Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pourront bénéficier du plan de partage.

- La possibilité dans les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un dispositif de participation par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, selon un régime moins favorable que le régime légal.

- La suppression du délai supplémentaires de 3 ans pour les entreprises franchissant le seuil de 50 salariés et dotées d'un accord d'intéressement pour mettre en place un dispositif de participation.

- L'intégration dans le Code du Travail du principe de non-substitution des sommes versées au titre de l'intéressement, d'un plan d'épargne salariale ou de la prime de partage de la valeur à un élément de

rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire.

- La possibilité d'encadrer la répartition de l'intéressement en fonction d'un salaire plancher et/ou d'un salaire plafond.

- La possibilité pour un accord de participation ou d'intéressement de prévoir le versement d'avances sur l'intéressement ou la participation.

- L'orientation des plans d'épargne entreprise vers des fonds verts.

- L'obligation pour les branches professionnelles qui n'auraient pris aucune initiative dans ce domaine depuis plus de 5 ans d'engager avant le 31 décembre 2023 une négociation sur la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

- L'obligation pour les entreprises de 11 à 50 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.

- L'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de négocier sur le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel.

- La possibilité de verser 2 primes de partage de la valeur par année civile.

**Projet de loi portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, adopté en CMP le 15 novembre 2023.**

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/epargne-salariale.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/mettre-place-prime-partage.html> »