

## Épargne Salariale & Retraite

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023

# Partage de la valeur : quelles nouvelles opportunités pour les entreprises ?

Mise à jour : 09 juillet 2024



**Anne Chatelet-Estournes**

Directrice du développement du métier Épargne Salariale et Retraite d'Amundi

*La loi de partage de la valeur au sein de l'entreprise s'inscrit dans le prolongement des lois PACTE<sup>1</sup> ASAP<sup>2</sup>, et MUPPA<sup>3</sup> qui ont participé à la diffusion et à la simplification des dispositifs d'épargne salariale depuis 2019.*

*Elle est la transposition fidèle de l'Accord National Interprofessionnel, signé en février 2023 par les syndicats de salariés et le patronat, pour développer le partage de la valeur en entreprise.*

*Cet accord inédit, encouragé par le gouvernement, est aussi historique dans son périmètre d'adhésion, avec la signature de quatre organisations syndicales sur cinq.*

*Cette loi, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, représente une nouvelle étape pour un meilleur partage de la valeur au sein de toutes les entreprises françaises y compris les plus petites.*

*Les équipes d'Amundi sont mobilisées pour vous accompagner dans le déploiement de ces nouvelles mesures, vous aider à choisir les solutions les plus adaptées à votre entreprise, et pour mettre à votre disposition l'ensemble des outils nécessaires pour informer et guider vos collaborateurs.*

<sup>1</sup> PACTE : Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, loi du 22 mai 2019.

<sup>2</sup> ASAP : Accélération et Simplification de l'Action Publique, loi du 7 décembre 2020.

<sup>3</sup> MUPPA : Mesures d'Urgence pour la Protection du Pouvoir d'Achat, loi du 16 août 2022.

# Points clés de la loi de partage de la valeur

## Mesures pour toutes les entreprises

Objectif	Mesures	Obligatoire	Date de mise en place
Encourager et faciliter l'épargne salariale	<b>Prime de Partage de la Valeur</b> : une nouvelle source d'alimentation des plans d'épargne salariale et retraite.		1 <sup>er</sup> juillet 2024
	<b>Promotion de l'épargne verte et responsable</b> : ajout d'un fonds labellisé dans les plans d'épargne salariale et retraite.	Oui	1 <sup>er</sup> juillet 2024
	<b>Partage de la valeur sur les bénéfices exceptionnels<sup>(1)</sup></b> : négociation au sein de l'entreprise d'une définition de l'augmentation exceptionnelle des bénéfices et détermination des modalités de partage.	 Oui	Ouverture des négociations, au plus tard, le 30/06/2024.
Associer les salariés à la croissance de l'entreprise	<b>Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise</b> : prime calculée sur l'augmentation de la valorisation de l'entreprise.		1 <sup>er</sup> juillet 2024
	Augmentation des plafonds d'attribution gratuite d'actions.		Dès le 1 <sup>er</sup> décembre 2023
	Augmentation de certains plafonds d'abondement de l'entreprise		1 <sup>er</sup> juillet 2024
Soutenir le pouvoir d'achat	Avances sur intéressement et participation.		1 <sup>er</sup> juillet 2024
	Trois nouveaux cas de déblocage dans le cadre du PEE/PEG/PEI.		Mesure non intégrée au texte final de la loi, mais à venir dans un prochain décret.

(1) Pour les entreprises de plus de 50 salariés tenues de mettre en place un régime de participation, la négociation est obligatoire.



## Mesures spécifiques aux petites entreprises (moins de 50 salariés)

La loi intègre aussi deux mesures dont l'objectif est de généraliser les dispositifs de partage de la valeur dans les petites entreprises :

- La mise en place obligatoire, dès 2025, d'un dispositif de partage de la valeur dans les entreprises de plus de 11 salariés, qui réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.
- L'obligation de négocier au niveau des branches professionnelles, au plus tard à partir du 30 juin 2024, la mise en place d'un accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec la possibilité d'opter pour une formule de calcul dérogatoire moins-disante que la formule légale.

Autre mesure facultative, destinée à soutenir le pouvoir d'achat : les entreprises de moins de 50 salariés pourront verser des Primes de Partage de la Valeur avec le maintien du régime social et fiscal plus favorable pour les salariés rémunérés moins de 3 fois le SMIC annuel sur les 12 derniers mois, et ce jusqu'au 31 décembre 2026.

# Prime de partage de la valeur (PPV)

## Un nouveau pilier pour votre épargne salariale, souple et pratique

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) est un nouveau dispositif qui bénéficie à la fois du cadre social et fiscal favorable de l'épargne salariale et d'une grande souplesse dans ses modalités de modulation et ses fréquences de versement.

POINTS CLÉS	
POUR L'ENTREPRISE	POUR LES SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"><li>Prime facultative, mise en place par un accord, selon les règles de négociation habituelles ou par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)</li><li>Tous les salariés sont éligibles.</li><li>Possibilité de verser deux primes chaque année civile, avec chacune son propre accord et ses dispositions.</li><li>Cinq critères de modulation de la prime des bénéficiaires, selon la rémunération, le niveau de classification, l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou encore la durée de travail prévue au contrat.</li></ul> <p>(1) Exonération de charges patronales et de cotisations sociales salariales (hors CSG-CRDS) <sup>(1)</sup> sur un plafond de versement annuel par bénéficiaire de 3000 € ou 6 000 € quand l'entreprise dispose/conclut durant l'exercice du versement de la prime d'un/un accord d'intéressement ou de participation volontaire.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Exonération du forfait social de 20 % pour les entreprises &lt; 250 salariés.</li></ul>	<p>L'entreprise interroge chaque salarié sur son choix de percevoir ou d'affecter sa prime à un plan d'épargne salariale ou retraite. A défaut de choix, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception d'une fiche distincte du bulletin de paie les informant du montant qui leur est attribué, la prime est perçue automatiquement.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Prime perçue : assujettie à l'impôt sur le revenu<sup>(1)</sup> ;</li><li>Prime versée sur plan d'épargne salariale ou retraite :<ul style="list-style-type: none"><li>exonérée d'impôt sur le revenu<sup>(2)</sup>;</li><li>peut être abondée par l'entreprise (si c'est spécifié dans l'accord).</li></ul></li></ul>



### AMUNDI VOUS ACCOMPAGNE

- Amundi mettra à votre disposition les trames d'accord dont vous avez besoin pour la rédaction :
  - de l'accord de Prime de Partage de la Valeur,
  - des avenants aux accords existants de PEE – PER COL, nécessaires pour compléter le versement de la PPV par un abondement.
- Votre teneur de comptes est prêt à réaliser le traitement de l'interrogation d'une Prime de Partage de la Valeur auprès de vos salariés selon des modalités et un calendrier transitoires. Nous vous invitons à prendre contact avec votre interlocuteur habituel pour l'organisation de votre première campagne de versement de prime de partage de la valeur.

### Nouveau panorama de l'Épargne Salariale et Retraite



(1) Jusqu'au 31 décembre 2026, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime, perçue par les salariés ayant perçu une rémunération jusqu'à 3 fois le SMIC sur les douze mois précédents, est exonérée de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (CSG-CRDS).

(2) La prime de partage de la valeur est exonérée d'impôt sur le revenu, toutefois elle est prise en compte dans le Revenu Fiscal de Référence.

(3) Les jours de repos non pris peuvent être versés sur un PERCO /PERCO I, PER COL / PER COL-I, Article 83 ou PER O.



(4) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER Entreprise, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(5) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

# Promotion de l'épargne verte et responsable

## Intégration d'un fonds labellisé pour que l'épargne prenne davantage de sens

Afin de promouvoir plus largement l'épargne verte, solidaire ou responsable, chaque plan d'épargne salariale ou retraite (PEE/PEG/PEI, PERCO/PERCO-I, PER COL/ PERCOL-I, PER O, PER U) devra désormais proposer un fonds labellisé au titre du financement énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable en plus du fonds solidaire déjà obligatoirement référencé.

LES POINTS CLÉS	
 <b>POUR L'ENTREPRISE</b>	 <b>POUR LES SALARIÉS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Avenant nécessaire en cas d'ajout ou de modification de fonds dans un plan existant.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Donner du sens à son épargne avec une gamme de fonds responsables, durables ou solidaires plus étendue.</li></ul>



### AMUNDI VOUS ACCOMPAGNE

Amundi vous accompagne pour l'analyse de votre gamme de placements et pour choisir avec vous la meilleure solution en fonction de vos besoins :

- Simple et rapide : l'ajout d'un fonds multi-entreprises FME labellisé<sup>(1)</sup>, sélectionné au sein de la gamme Amundi, constituée de plus de 20 FME.
- Avec un délai de labellisation de 1 à 4 mois :
  - labellisation d'un fonds dédié déjà présent dans votre dispositif,
  - création d'un nouveau fonds dédié labellisé.

## Zoom sur les labels éligibles



- Le label du comité intersyndical de l'épargne salariale :**
  - CIES**, créé en 2002, atteste que les gammes de fonds proposés dans le cadre du dispositif de l'épargne salariale intègrent des critères ESG dans leur gestion.
- Trois labels d'Etat:**
  - ISR**, créé en 2016. Il est actuellement en cours de refonte et son nouveau référentiel est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2024<sup>(2)</sup>. Plus sélectif sur les critères ESG, il intègre également une dimension climat.
  - Greenfin/France finance verte**, créé en 2015, garantit la qualité « verte » des fonds d'investissement.
  - Reliance**, créé en 2020, identifie les fonds qui s'engagent à mobiliser rapidement des ressources nouvelles pour soutenir les entreprises françaises (PME et ETI) cotées ou non.
- Le label de l'association FAIR :**
  - Finansol**, créé en 1997 pour que les épargnants et les investisseurs puissent facilement distinguer les produits d'épargne solidaires des autres produits d'épargne.

(1) Les fonds nourriciers des fonds maîtres labellisés sont autorisés.

(2) Les fonds déjà labellisés ont jusqu'au 1er janvier 2025 pour s'ajuster au nouveau référentiel.

# Partage de la valeur sur bénéfices exceptionnels



## Avance sur intéressement et participation

### Plus de partage en cas de bénéfices exceptionnels

Les entreprises de plus de 50 salariés dans lesquelles un dispositif de participation ou d'intéressement est applicable doivent engager avant le 30 juin 2024 une négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal (BNF) et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent. Il s'agit d'une obligation d'entrer en négociation, mais pas une obligation de conclure un accord.



- La définition du bénéfice exceptionnel est propre à chaque entreprise. Elle résulte d'une discussion entre les partenaires sociaux et l'entreprise. Elle prend en compte :
  - la taille de l'entreprise,
  - le secteur d'activité,
  - la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions aux salariés,
  - les bénéfices réalisés lors des années précédentes,
  - tout événement exceptionnel externe à l'entreprise intervenu avant la réalisation du bénéfice.
- Ce partage de valeur peut se traduire par :
  - un supplément de participation ou d'intéressement (lorsqu'il s'applique déjà),
  - ou une nouvelle discussion sur un dispositif de partage : intéressement, versement d'un supplément de participation ou d'intéressement, abondement d'un plan d'épargne, ou versement de PPV.

**Les entreprises disposant déjà, dans leur accord de participation ou d'intéressement, d'une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation plus favorable que la formule légale ne sont pas concernées par cette disposition.**

POINTS CLÉS	
 POUR L'ENTREPRISE	 POUR LES SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place par un accord, selon les règles de négociation habituelles.</li><li>• En cas de désaccord sur la négociation, attente de la position de la direction générale du travail.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salarié bénéficie du régime fiscal et social du dispositif choisi par l'accord d'entreprise.</li></ul>

### Proposer l'avance sur intéressement et participation à vos salariés

L'accord d'intéressement ou de participation peut prévoir, au cours de l'exercice, le versement d'avances sur les sommes dues.



POINTS CLÉS	
 POUR L'ENTREPRISE	 POUR LES SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"><li>• A prévoir dans les accords selon les règles de négociation habituelles.</li><li>• La périodicité de versement ne peut être inférieure au trimestre.</li><li>• L'entreprise doit informer chaque salarié de cette possibilité et du délai dont il dispose (15 jours à défaut de précision dans l'accord) pour donner son accord. A défaut d'accord express, aucune avance ne lui est versée.</li><li>• En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, le trop-perçu est considéré comme un versement volontaire, n'ouvrant pas droit à exonérations.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si les droits sont inférieurs aux avances, le trop-perçu est reversé à l'employeur sous forme de retenue sur salaire.</li><li>• En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, le trop-perçu est considéré comme un versement volontaire, n'ouvrant pas droit à exonérations.</li></ul>

# Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise

## Autres mesures

### PPVE : Associer les salariés à la croissance de la valeur de l'entreprise

Ce nouveau dispositif facultatif permet aux entreprises d'associer l'ensemble des salariés à la croissance de la valeur de l'entreprise. L'évolution de la valeur de l'entreprise est observée sur une période de trois ans, Si la valeur est en hausse au terme de cette période, les salariés percevront une prime de partage de valorisation de l'entreprise. Ce dispositif peut alimenter les plans d'épargne salariale et retraite.

POINTS CLÉS	
 POUR L'ENTREPRISE	 POUR LES SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan mis en place par un accord, selon les règles de négociation habituelles, sur rapport spécial du Commissaire aux Comptes.</li><li>• Prime calculée sur l'évolution de la valorisation de l'entreprise sur une période de 3 ans.</li><li>• Plafond des primes par salarié de 75 % du PASS<sup>(1)</sup>.</li><li>• Prime exonérée de contributions et cotisations sociales salariales et de charges patronales.</li><li>• Prime assujettie à une contribution sociale patronale de 20 % (au profit de la caisse nationale d'assurance vieillesse).</li><li>• Un avenant aux plans d'épargne salariale et retraite est à prévoir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bénéficiaires : tous les salariés ayant un an d'ancienneté à la date initiale fixée par l'accord (sauf accord d'entreprise plus favorable) et toujours présents à la fin des 3 ans.</li><li>• L'entreprise interroge le salarié sur son choix de percevoir ou d'affecter sa prime à un plan d'épargne salariale ou retraite. A défaut de choix, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception d'une fiche distincte du bulletin de paie les informant du montant qui leur est attribué, la prime est perçue automatiquement.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Prime perçue : assujettie à l'impôt sur le revenu.</li><li>○ Prime versée sur plan d'épargne salariale ou retraite : exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 % de 75 % PASS (1 738 € en 2024).</li></ul></li></ul>

(1) Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

#### L'accord précise les éléments suivants.

- Le montant de référence sur lequel appliquer le taux de variation de la valeur de l'entreprise.
- Les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés.
- La formule de valorisation retenue pour les entreprises non cotées.
- Les dates de référence pour l'appréciation de la valeur de l'entreprise sur la période des trois ans.

L'accord signé par les parties est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([accords-depot.travail.gouv.fr](https://accords-depot.travail.gouv.fr)). La direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) délivre un récépissé de dépôt de l'accord. L'URSSAF dispose d'un délai de trois mois pour réaliser un contrôle de l'accord.

### Rehaussement des plafonds d'Attribution Gratuite d'Actions (AGA)

- Plafonds d'actions attribuées gratuitement relevés à :
  - 15 % du capital social dans les grandes entreprises ( et 20 % dans les TPE/PME),
  - 30 % lorsque l'attribution concerne 25 % de la masse salariale et 50 % des salariés,
  - 40 % lorsque l'attribution est appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Modification du calcul de la limite d'attribution pour les salariés et mandataires sociaux détenteurs de plus de 10 % du capital social.

# Plafonds d'abondement

## ► Augmentation de certains plafonds d'abondement de l'entreprise

### Sur le PEE/PEG/PEI

Relèvement des plafonds dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié :

- Le plafond d'abondement unilatéral de l'entreprise, pour l'acquisition d'actions de l'entreprise, est rehaussé à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur<sup>(1)</sup>.
- Le plafond global d'abondement de 8% du PASS<sup>(2)</sup> par an et par bénéficiaire, est rehaussé à 16% du PASS annuel en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise et ne peut excéder 300 % des versements du bénéficiaire.

### Sur le PERCO / PER COL

- Le plafond de versement initial ou périodique de l'entreprise sur PERCO / PER COL est relevé à hauteur du plafond d'exonération de la prime de partage de la valeur<sup>(1)</sup>.
- Le plafond global reste plafonné à 16% du PASS et ne peut excéder 300 % des versements du bénéficiaire.

---

(1) Soit dans la limite d'un plafond par bénéficiaire de 3000 € ou de 6 000 € lorsque l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

(2) PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale



**Votre Chargé d'Affaires est à votre disposition  
pour répondre à toutes vos questions.**

**Vous pouvez également nous les adresser via :**  
[ani@amundi.com](mailto:ani@amundi.com)

#### **AVERTISSEMENTS**

Les informations contenues dans ce document sont purement indicatives et sont susceptibles d'être modifiées par voies jurisprudentielles, et/ou législatives, et/ou réglementaires. Ces informations ne sont données qu'à titre informatif, et en tout état de cause ne sauraient engager la responsabilité de son rédacteur et/ou d'Amundi Asset Management. Il ne s'agit pas d'une consultation juridique et, par voie de conséquence, ce document ne saurait vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables.

Amundi Asset Management n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation de toutes informations contenues dans ce document. Amundi Asset Management ne peut en aucun cas être tenue responsable pour toute décision prise sur la base des informations contenues dans ce document.

La souscription à un Plan d'épargne salariale et/ou retraite s'effectue uniquement dans un cadre collectif : les bénéficiaires et/ou titulaires, conditions d'accès et d'alimentation sont définis par la réglementation en vigueur ainsi que dans les règlements des plans d'épargne salariale et/ou retraite mis en place dans l'entreprise. Les PEE (Plan d'Épargne Entreprise à échéance 5 ans sauf cas légaux de déblocage anticipé) et/ou PER COL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif à échéance retraite sauf cas légaux de déblocage anticipé) sont investis en parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises (FCPE) gérés par la société de gestion et mis en place dans l'entreprise conformément aux modalités fixées par la réglementation en vigueur.

Avant toute souscription, l'investisseur potentiel devra consulter la documentation réglementaire des Fonds agréés par l'AMF, dont le Document d'Informations Clés (« DIC ») en vigueur, disponible sur le site [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com) ou sur simple demande au siège social de la société de gestion.

L'investisseur est soumis à un risque de perte en capital (voir le détail des Risques dans le DIC et le règlement). Les valeurs des parts des FCPE sont soumises aux fluctuations du marché, les investissements réalisés peuvent donc varier tant à la baisse qu'à la hausse. Par conséquent, les souscripteurs des FCPE peuvent perdre tout ou partie de leur capital initialement investi. Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction dont il relève et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Les performances passées ne préjugent pas des résultats futurs.

Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents des États Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que l'expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933 et dans le Prospectus du ou des Fonds décrits dans ce document.

Ce document est rédigé par :

Amundi Asset Management Société par actions Simplifiée - SAS au capital de 1 143 615 555 euros, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036, Siège social : 91-93, boulevard Pasteur -75015 Paris - France. Adresse postale : 91-93, boulevard Pasteur - CS21564 - 75730 Paris Cedex 15 - France. Tél. +33 (0)1 76 33 30 30 - Siren : 437 574 452 RCS Paris - Siret : 43757445200029 - Code APE : 6630 Z - Identification TVA : FR58437574452.  
[www.amundi.com](http://www.amundi.com)

Crédit photo : © Getty

Sous réserve de toute évolution réglementaire. Rédigé à partir des textes réglementaires en vigueur au 09/07/2024.