



AFG

LePointsur

**Le partage de la valeur
au sein de l'entreprise**

Mardi 19 décembre 2023
17h00 à 18h30

Le partage de la valeur au sein de l'entreprise



AFG

LePointsur

Présentation générale



Gregory Miroux

Directeur Epargne salariale
et Epargne retraite de l'AFG

AVERTISSEMENT

L'intervention des intervenants est proposée à titre d'information ou d'exemple pour présenter aux participants une pratique du marché applicable, une innovation en matière de technologie ou d'organisation. Cette présentation n'est pas une incitation pour les participants à utiliser les services des intervenants ou des sociétés pour lesquels ils travaillent, ni une offre commerciale.

L'AFG ne garantit pas la conformité réglementaire de cette proposition.

Aussi il appartient à chaque participant :

- de vérifier cette conformité au regard de sa situation propre
- de s'assurer que les propositions présentées sont adaptées à sa situation en vérifiant notamment si sur le marché d'autres offres sont plus pertinentes au regard de sa situation.

Programme

1. Présentation générale
2. Introduction
3. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023
4. La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise
5. L'impact sur les entreprises
6. Questions / réponses



Le partage de la valeur au sein de l'entreprise

**N'hésitez pas à poser vos questions
aux orateurs sur la plateforme**

Posez vos questions ici



Le partage de la valeur au sein de l'entreprise



AFG

LePointsur

Introduction



Laure Delahousse
Directrice générale de l'AFG



Le partage de la valeur au sein de l'entreprise

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023



Raphaëlle Bertholon
Expert confédérale CFE-CGC
et membre du CIES



François Gonord
Directeur de Mission
Pôle Economie du MEDEF



AFG

LePointsur

1 – Rappel du contexte de la négociation



Le contexte de la négociation

UNE NEGOCIATION EN REPONSE A LA COMMANDE DU MINISTRE DU TRAVAIL,
AVEC UNE FEUILLE DE ROUTE ARTICULEE AUTOUR DE 3 AXES :

1. Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises;
2. Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur
3. Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun

Les chiffres de l'Épargne Salariale

TABLEAU 2 | Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2020

En %

Taille d'entreprise	Participation	Intéressement	PEE	Perco	Au moins un dispositif
1 à 9 salariés	2,5	4,9	10,3	6,7	17,3
10 à 49 salariés	5,6	12,1	14,8	6,1	19,5
50 à 99 salariés	39,4	25,2	37,1	15,4	50,0
100 à 249 salariés	61,5	35,9	52,1	23,5	69,1
250 à 499 salariés	68,2	48,5	66,0	26,8	77,8
500 à 999 salariés	67,6	54,1	65,0	35,6	77,8
1 000 salariés ou plus	70,0	69,2	82,8	56,4	88,5
Ensemble	39,2	34,4	44,3	25,1	52,8

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2021.

Les chiffres de l'Épargne Salariale

Les composantes du coût annuel du travail par salarié (en euros)

<i>INDICATEUR</i>	D11/A1 : Salaires, primes et traitements	D1112/(A11+A12) : Intéressement, participation et abondement, hors apprentis	Coût total du travail après subvention	Part de l'épargne salariale dans le salaire (tous salariés)	Accès à au moins un dispositif d'épargne salariale (sources DARES)	
<i>TAILLE</i>						
10 à 49 salariés	31 255	347	44 035	1,1%	19,5%	52,80%
50 à 249 salariés	34 446	971	50 440	2,8%	de 50 à 69%	
250 à 499 salariés	36 962	1 359	55 497	3,7%	77,80%	
500 à 999 salariés	38 230	1 355	57 239	3,5%	77,80%	
1000 salariés et plus	38 624	1 249	58 753	3,2%	88,50%	

Sources : Insee, Labour Cost Survey (LCS) 2020

Salaires+ primes + traitement Total (par salarié) versé par l'employeur directement ou indirectement à l'employé, sous forme monétaire ou en nature (y compris primes, voitures de société...). Il s'agit de salaires, primes et traitements bruts, c'est-à-dire avant déduction des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employé, de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et avant prélèvement de l'impôt sur le revenu.

Trois dispositifs permettent aux salariés d'être associés financièrement au développement de leur entreprise et de se constituer une épargne dans un cadre collectif : l'intéressement, la participation aux résultats de l'entreprise et les plans d'épargne salariale (PEE, Perco, PEI, PEG). L'employeur peut abonder les sommes versées par le salarié sur un plan d'épargne salariale.

Coût du travail : Ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de leur main-d'œuvre. Ce coût de la main-d'œuvre comprend la rémunération des salariés, notamment les salaires, primes et traitements en espèces et en nature (D11), les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D12), les frais de formation professionnelle (D2), les autres dépenses (D3), les taxes assises sur les salaires ou l'emploi salarié (D4), déduction faite des subventions obtenues (D5).

Le coût total est ici rapporté à l'effectif salarié en personnes physiques : $(D11+D12+D2+D3+D4-D5)/A1$



AFG

LePointsur

2 – Les apports du point de vue de la CFE-CGC



Les apports de la négociation, du point de vue de la CFE-CGC

1. L'aboutissement d'une discussion paritaire initiée en 2016
2. Mettre les sujets sur la table en rappelant ce qui mérite d'être amélioré ou d'avoir une attention particulière :
 - ✓ Engagement discussion sur les classifications pour les branches non conformes.
 - ✓ Meilleure prise en compte des résultats exceptionnels (avec obligation d'inclure une clause spécifique dans les accords de participation).
 - ✓ Focus sur la valorisation de la prise de responsabilité et le resserrement des grilles (spécificité CFE-CGC).
 - ✓ Développer l'actionnariat salarié (Ouverture d'une proportion plus grande de capital aux salariés (plafond AGA de 40% vs 30%))
 - ✓ Améliorer la gouvernance des Fonds : rappel que la formation obligatoire de 3 jours est reconnue comme temps de travail;
 - ✓ Nouveaux cas de déblocages (dépenses proche aidant, rénovation énergétique résidence principale et achat véhicules propres)

Les apports de la négociation, du point de vue de la CFE-CGC

3. Etendre le partage de la valeur aux petites entreprises (10 à 50 salariés) : **Le Cœur de l'Accord**

- ✓ Obligation de négociation dans les branches avant le 30/6/24 pour mettre à disposition un accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés. Accord qui pourra déroger à la formule légale.
- ✓ Obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés répondant à 3 critères cumulatifs (être en société, avoir 3 bénéfices fiscaux successifs > à 1% du CA, et ne pas déjà avoir un dispositif de partage de la valeur). Cadre expérimentale de 5 ans.

Les apports de la négociation

Tentative de chiffrage du nombre de salariés concernés

**Estimation Ministère de l'Economie : 67.000 entreprises
représentant 1,5 Millions de salariés (cf. rapport AN)**

Chiffres PPV 2022

Estimation CFE-CGC

Calcul de l'estimation du nombre de salariés concernés	A partir du nombre d'entreprises identifiés sur le répertoire Entreprise INSEE	Calcul retraitant les valeurs manquantes dans le répertoire entreprises au regard du nombre total de PME donné par l'INSEE
Nombre entreprises sur répertoire Entreprise (en sociétés et ayant de 11 à 49 sal.) ¹	85 163	123 459
Part des PME déclarant un bénéfice (en %) ²	63,2%	63,2%
Part des entreprises bénéficiaires avec un bénéfice > à 1% du CA ³	85%	85%
Part des entreprises ne disposant pas d'épargne salariale sur la tranche 11_49 sal. ⁴	80,5%	80,5%
Nombre de salariés moyen par entreprise ⁵	19	19
Total de salariés concernés avec application des critères	699 740	1 014 395

Tranche d'effectifs salariés	Montant PPV versée en million d'€	Nombres de salariés bénéficiaires
0 à 9	1 038	988 576
10 à 19	378	428 635
20 à 49	485	611 498
50 à 99	255	379 556
100 à 249	381	570 846
250 à 499	311	437 295
500 à 1 999	574	782 566
2 000 et plus	974	1 280 261
Total	4 397	5 479 233

1 : source : Requete sur le répertoire Entreprise INSEE (Tranche de salariés + Catégorie Juridique Société)

2 : source : INSEE Référence du 7/12/22 sur l'Impot sur les sociétés

3 : A dire d'experts (conseiller entreprise bancaire)

4: Sources Dares

5 : Estimé sur la base d'une moyenne de 26 salariés pour les entr. de 11 à 250, sachant la répartition : 62%: 11_19; 27% : 20_49 et 11% 50_249

Les apports de la négociation, du point de vue de la CFE-CGC

4. Inscrire la PPV dans le champ de l'Épargne Salariale (possibilité de placement sur le PEE avec régime intéressement) → Volonté que la PPV ne vienne pas « cannibaliser » l'Intéressement.

5. Affirmer l'Épargne Salariale comme un acteur de la finance durable, avec l'obligation de présenter au moins un fonds labélisé CIES, ISR, Greenfin, France Relance, Finansol; et obligation d'information via le CS sur la politique de vote.

En synthèse

Cet accord sur le partage de la Valeur est une première marche

- ✓ Qui doit favoriser l'accès aux outils d'Épargne Salariale pour les petites entreprises (10 à 50 salariés)
 - ✓ Et appelle certainement à de nouvelles négociations embarquant l'ensemble des sujets adressés par le partage de la valeur (place des salaires dans la valorisation des salariés, la place de la gouvernance dans la répartition du Partage de la Valeur, ...), et inscrire ce partage dans le cadre de la transition écologique.
-

Le partage de la valeur au sein de l'entreprise



AFG

La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

LePointsur



Eva Jallabert

Adjointe à la sous-directrice des relations du travail,
Sous-direction des relations du travail (SDRT),
Direction Générale du Travail

Présentation des travaux de transposition

1. Présentation des mesures législatives, réglementaires et de doctrine ou de communication
2. Calendrier d'entrée en vigueur des dispositions

1. Présentation des mesures législatives, réglementaires et de doctrine ou de communication

LES MESURES LEGISLATIVES

Article de l'ANI	Contenu de l'article
1	Principe de non substitution entre le salaire et les dispositifs de partage de la valeur
3	Rappel des obligations de négociations en matière de classification
4	Obligations pour les branches, en lien avec leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branches, de lancer des travaux sur la mixité de leurs métiers pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des métiers de leur champ
6	Possibilité de négocier des formules de participation non liées par la règle des avantages équivalents dans les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation
7	Obligation pour les entreprises non soumises à l'obligation de mise en place de la participation dont la situation économique le permet d'être couvertes par un dispositif de partage de la valeur
8	Assouplissement des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation
9	Mieux prendre en compte les résultats exceptionnels dans les négociations des entreprises soumises à l'obligation de mise en place de la participation
10	Inscrire la PPV dans le champ de l'épargne salariale et prolonger le régime fiscal et social favorable pour les entreprises de moins de 50 salariés
12	Permettre la mise en place d'avances périodiques pour la participation et l'intéressement
13	Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires.

LES MESURES LEGISLATIVES

Article de l'ANI	Contenu de l'article
15	Faciliter le choix des critères RSE dans les accords d'intéressement en précisant qu'ils peuvent constituer des critères aléatoires
19	Simplifier les modalités de révision des plans inter-entreprises
20	Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation
21	Mise en place d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise
24	Augmenter le plafond global d'attribution d'AGA
32	Promouvoir une épargne verte en demandant aux gestionnaires de fond de proposer des fonds verts
34	Améliorer la gouvernance des fonds

LES MESURES REGLEMENTAIRES

Article de l'ANI / de la loi	Contenu de l'article
Mesures d'application de la loi	
9 de la loi	Délai et modalités d'affectation de la PPV sur les plans d'épargne salariale
10 de la loi	Encadrement des modalités du plan de partage de la valorisation de l'entreprise
12 de la loi	Conditions d'information des bénéficiaires des versements en cours d'exercice d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation
18 de la loi	Liste des labels de fonds et pour ceux créés par l'Etat les critères et modalités de délivrance
Mesures réglementaires de transposition d'autres articles de l'ANI	
5 de l'ANI	Insertion de la déclaration pays par pays dans la BDESE
31 de l'ANI	Augmenter le plafond des montants d'abondements unilatéraux de l'employeur au PEE et au PER à hauteur des montants maximaux d'exonération liés à la PPV (3000 € ou 6 000€ selon la situation de l'entreprise)
33 de l'ANI	Nouveaux cas de déblocage anticipés sur le PEE

LES MESURES DE DOCTRINE OU DE COMMUNICATION

Article de l'ANI	Contenu de l'article
16	Encourager la mise en place de clause de revoyure dans les accords d'intéressement
17	Promouvoir l'intéressement de projet
22	Améliorer l'information des actionnaires salariés sur l'exposition aux risques
23	Faciliter la mise en place de dispositif apportant davantage de garanties du capital ou d'attractivité aux salariés et faire mieux connaître ce type de mécanisme
25	Favoriser les reprises d'entreprises par les salariés en précisant les modalités de fonctionnement des FCPE de reprise, notamment pour la notion d'opération de rachat
26	Faciliter le recours au régime d'intégration fiscale
27	Rendre neutre fiscalement pour le salarié l'apport d'actions à une société des salariés actionnaires
29	Rappel des règles existantes en matière de droit à la formation des administrateurs de SICAV d'actionnariat salarié ou de conseils de surveillance des FCPE.
30	Campagne de communication sur l'épargne salariale

2. Calendrier d'entrée en vigueur des dispositions

CALENDRIER

2023

A compter du 29 novembre

- **Expérimentation sur la mise en place d'un régime de participation dérogatoire** pour une durée de 5 ans
- **Possibilité de mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise** (avec des exonérations applicables sur les exercices 2026 à 2028)
- **Possibilité de verser 2 primes de partage de la valeur**

Jusqu'au 31 décembre :

- **Obligation de négocier sur la nécessité de réviser les grilles de classifications** dans les branches ne l'ayant pas fait depuis plus de 5 ans



2024

A partir du 1^{er} janvier :

- Pour les **primes de partage de la valeur** versées entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026, **l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est prolongée** dans les entreprises de moins de 50 salariés aux salariés ayant perçu, au cours de l'année précédant le versement de leur prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC.

Début 2024 :

- **Publication des mesures réglementaires** (déblocage, avances, affectation de la PPV sur les plans, etc.)

Avant le 30 juin :

- **Obligation d'engager une négociation sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice** et les modalités de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 50 salariés soumises à la participation et dans lesquelles il y a un accord de participation ou d'intéressement
- **Délai maximal laissé aux branches pour négocier sur la mise en place d'un régime de participation dérogatoire** (article 4 de la loi)

A partir du 1^{er} juillet :

- **Obligation de proposer un fonds labellisé pour la transition énergétique et écologique ou RSE**

2025

A partir du 1^{er} janvier

- **Obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur** dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'au moins 11 salariés



Le partage de la valeur au sein de l'entreprise

Impact sur les entreprises



Dominique Dorchies

Présidente de la commission Epargne salariale et Epargne Retraite de l'AFG -
Directrice Générale déléguée de Natixis
Interépargne



Alexis de Rozières

Vice-président de la commission Epargne salariale et Epargne Retraite de l'AFG -
Président d'Eres Gestion

CHIFFRES CLÉS / RETOUR SUR UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE PORTEUR POUR DEMAIN

- ▣ **180 milliards d'euros d'encours** sur les plans d'épargne salariale et plans d'épargne retraite d'entreprise (+13,2% vs juin 2022)
- ▣ **28 milliards d'euros** en épargne retraite collective d'entreprise (PERCO et PER Collectifs / +13,7% vs juin 2022)
- ▣ **77% de l'épargne retraite collective d'entreprise** est constituée de PER Collectifs
- ▣ **Des versements en forte hausse à 14,4 milliards d'euros** (+1,2 milliards d'euros vs juin 2022)

CHIFFRES CLÉS / RETOUR SUR UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE PORTEUR POUR DEMAIN

Un contexte législatif et réglementaire en perpétuel évolution :

- Loi PACTE
- Loi ASAP
- Loi MUPA
- Loi Industrie verte
- Loi de transposition sur l'ANI portant sur le partage de la valeur

Sur ces différents textes, l'AFG a su se montrer comme un interlocuteur de référence pour communiquer sur l'activité des acteurs et fournir des propositions innovantes au service des entreprises et des épargnants salariés.

IMPACTS POUR LES GESTIONNAIRES TCCP ET SOCIÉTÉS DE GESTION D'ACTIFS

Pour les TCCP :

2 mesures phares :

- L'équipement des entreprises de 11 à 49 salariés avec un dispositif de partage de la valeur
- La possibilité d'épargner la prime de partage de la valeur dans un plans d'épargne salariale

Mais également :

- 3 nouveaux cas de déblocage anticipés dans les PEE (acquisition d'un véhicule propre ; travaux de rénovation énergétique de la résidence principale et dépense à un proche aidant).

Pour les sociétés de gestion :

- Le référencement d'au moins un fonds labélisé en plus du fonds solidaire



- Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise

Le rôle des acteurs sera d'accompagner les entreprises dans le travail de pédagogie pour les aider à choisir et à mettre en place ces nouveaux outils.

IMPACTS SUR LES DISPOSITIFS DES ENTREPRISES

Les attentes des entreprises vont être renforcées, du fait des nouveaux choix qu'elles vont avoir à faire.

- TPE/PME : mise en place d'un dispositif et articulation avec la prime de partage de la valeur
- Nouvelles possibilités & incitations pour les accords de participation et les accords d'intéressement
- Négociation sur les bénéfices exceptionnels
- Elargissement des perspectives en matière d'actionnariat salarié

Le partage de la valeur au sein de l'entreprise



AFG

LePointsur

Questions- Réponses
modérées par



Gregory Miroux
Directeur Epargne salariale
et Epargne retraite de l'AFG

Le partage de la valeur au sein de l'entreprise



AFG

LePointsur

Rappel :



La vidéo de cette conférence, les slides et les documents cités seront disponibles prochainement sur le site de l'AFG



Ensemble,
s'investir pour demain

Merci !

