

Partage de la valeur

Bilan des principales réformes menées depuis 5 ans

1- Panorama des outils de partage de la valeur en France

Les outils de partage de la valeur se structurent autour de **4 grands leviers** :

- **La participation**, qui est un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle permet de verser une prime annuelle sur la base d'une quote-part minimale (définie par une formule nationale) du bénéfice distribuable ;
- **L'intéressement**, qui est un dispositif facultatif. Il permet de verser une prime annuelle en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs de performance collective fixés préalablement ;
- **L'épargne salariale**, qui permet d'investir dans son entreprise, en actionnariat salarié, ou de placer à terme ses primes d'intéressement ou de participation. L'épargne salariale se place le plus souvent via un Plan d'épargne entreprise (PEE) ou un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ;
- **La nouvelle Prime de partage de la valeur (PPV)**, ou prime Macron pérennisée, qui permet, sans aucune formule mathématique contraignante, de verser un bonus annuel de jusqu'à 6 000 € aux salariés. Le montant ne peut varier qu'en fonction du niveau de rémunération du salarié.

Intéressement, participation et épargne salariale :

- En 2020, 9,5 millions de salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale, soit 52,8 % des salariés du secteur privé non agricole.
- Montant moyen par bénéficiaire de l'intéressement : 1909 €.

- Montant moyen par bénéficiaire de la participation : 1500 €.

Prime Macron :

- Depuis 2019, en moyenne un peu plus de 5 M de salariés par an ont perçu une Prime Macron.
- Au total, plus de 11 M d'employés ont déjà perçu au moins une fois une prime Macron, soit 63% des salariés du secteur privé non agricole.
- Le montant moyen de la prime est d'environ 550 €.

2- Le premier quinquennat d'E. Macron a permis de mettre en œuvre la modernisation la plus profonde de l'intéressement et de la participation depuis leur création (1967)

Les lois PACTE et ASAP, ainsi que la LFSS de 2019, ont permis de transformer l'intéressement et la participation par :

- **Un avantage fiscal-social** avec la **suppression du forfait social** sur les primes d'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et sur les primes de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés (car obligatoires au-dessus de ce seuil).
- **Des mesures de simplification** avec, par exemple :
 - La possibilité de signer des **accords d'intéressement de seulement un an** (contre 3 auparavant, ce qui était plus engageant) ;
 - La possibilité, dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans instance représentative du personnel ou en cas d'échec de la négociation, **d'adopter un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur** ;
 - Une **facilitation d'une série de modalités** de mise en œuvre, comme la clarification de définition des effectifs à

retenir ou le lissage des effets de seuils (le seuil de 50 salariés n'est franchi qu'après 5 années consécutives).

- ⇒ **Ces mesures, qui visaient avant tout les PME (<250 salariés) fonctionnent.** En 3 ans, le nombre de salariés de PME couverts par au moins un accord d'intéressement ou de participation a augmenté de près de 60%, passant de 1.5 à 2.4 M.

3- La loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 a constitué une transformation radicale des dispositifs de partage de la valeur

Le texte repose sur trois piliers :

- **Un choc social et fiscal, avec l'instauration d'une Prime de partage de la valeur (PPV) ultra-attractive,** qui fait de l'ancienne prime Macron un levier phare du partage de la valeur :
 - La prime est pérennisée et triplée, pouvant atteindre 6000€ ;
 - Pour les salariés percevant moins de 3 SMIC, la prime est entièrement défiscalisée et désocialisée, tant pour l'employeur que pour l'employé ;
 - Il n'existe aucune contrainte de formule mathématique ou d'accord syndical. La prime doit simplement être perçue par tous les salariés percevant moins de 3 SMIC, avec possibilité de modulation en fonction des salaires.
- **Un choc de simplification historique sur l'intéressement.** On pourra retenir, notamment :
 - La **suppression pure et simple du contrôle préalable des accords par l'inspection du Travail ;**

- La possibilité offerte aux employeurs, dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés, d'**appliquer unilatéralement un accord d'intéressement** en cas d'échec de la négociation ou d'absence d'instance représentative du personnel ;
- La **flexibilité complète, à la main de l'entreprise, sur la durée des accords** (jusqu'à 5 années).
- Le **déblocage anticipé de l'épargne salariale** est rendu exceptionnellement possible, alors que l'épargne salariale sur un PEE est normalement bloquée 5 ans. Les salariés pourront demander le déblocage de leur épargne avant le 31 décembre 2022, dans la limite de 10 000 euros, **sans que cette somme ne soit imposée.**