



Entreprise & expertise

Comptabilité



Par Caroline Luche Rocchia,  
 avocate associée,  
 Grant Thornton Société d'Avocats

# Décryptage du projet d'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur

**Lutte pour préserver le pouvoir d'achat, sens du travail chahuté par la réforme des retraites, annonce de résultats records pour certaines grandes entreprises françaises : la question du partage de la valeur est au cœur de toutes les attentions.**

Faisant suite à une note d'orientation très précise du Gouvernement, les négociations entre les fédérations syndicales salariés et employeurs ont enfin abouti à la signature le 22 février dernier à un accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur.

L'accord, riche de 36 articles, entend rendre plus accessibles les dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié en vue de favoriser le partage de la valeur au sein des entreprises.

Si certaines dispositions doivent attendre leur transcription législative et réglementaire, deux propositions ont vocation à s'appliquer directement aux entreprises sous réserve d'un arrêté d'extension, à savoir la généralisation de la participation ou de l'intéressement aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, ainsi que l'obligation d'intégrer dans la négociation collective un volet concernant les résultats exceptionnels.

L'accord sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise vise notamment à permettre des avancées attendues pour les salariés des petites et moyennes entreprises.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés qui auraient réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % sur les années 2022, 2023 et 2024 auraient l'obligation de mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur (participation, d'intéressement ou encore d'un abondement du PEE, PEI ou du PER).

En outre, avant le 30 juin 2024, chaque branche professionnelle devrait ouvrir une négociation pour mettre un dispositif de participation facultatif à disposition des entreprises de moins de 50 salariés, dont le calcul pourrait être moins avantageux que le légal.

Par ailleurs, en vue d'encourager la mise en place de l'actionnariat salarié dans les entreprises de toute taille, les partenaires sociaux sollicitent la mise en œuvre d'un « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise » par accord collectif. Dans ce cadre, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté bénéfici-

eraient d'une prime qui pourrait être versée dans les dispositifs d'épargne salariale précités.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un délégué syndical, les accords de participation et d'intéressement devraient prendre en compte les résultats présentant un caractère exceptionnel (réalisés en France).

Dès lors, la réalisation de ces résultats donnerait lieu soit au versement d'un supplément de participation ou d'intéressement, soit à une discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur.

Il convient de préciser qu'au moment de l'entrée en vigueur de l'ANI, les entreprises qui disposent d'un accord de participation ou d'intéressement devraient entamer une négociation et ce, avant le 30 juin 2024.

En revanche, cette obligation ne concernerait pas les entreprises dotées d'un accord de participation dont la formule de calcul est plus avantageuse que celle prévue par la loi.

Si la prime « partage de la valeur » (PPV) contribue à améliorer le pouvoir d'achat des salariés, elle peut aussi freiner l'essor recherché des outils d'épargne salariale. C'est la raison pour laquelle l'accord propose, d'une part, la possibilité de placer la prime dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite, d'autre part une limitation d'au maximum deux PPV chaque année.

Enfin, concernant la RSE, les entreprises sont encouragées à faire apparaître au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement.

Pour conclure, le projet de dividende salarié, prôné par le Gouvernement et dont les contours demeuraient flous, n'a pas été suivi par les partenaires sociaux. Il convient en définitive de saluer cet accord, fruit de longs échanges parfois difficiles mais vertueux. Cet accord prouve de nouveau que les syndicats salariés et employeurs peuvent aboutir à un consensus sur des sujets à forts enjeux sociaux tels que l'actionnariat salarié et demeurent les plus à même d'œuvrer dans le meilleur intérêt des salariés et des entreprises. ■

