

Social
4 décembre 2023

LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR : DES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE PARTICIPATION !

La loi relative au partage de la valeur en entreprise a pour objectif de faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur et de simplifier leur mise en place. Des évolutions sont à noter au titre de la participation.

Êtes-vous prêts à les découvrir ?

- **Participation facultative dérogatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés**

À titre expérimental et jusqu'au 29 novembre 2028, les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place un régime de participation moins favorable que le régime légal. Vous avez le choix soit :

- ✓ D'appliquer un accord agréé de branche comprenant un accord type de participation ;
- ✓ De conclure un accord de participation au sein de votre entreprise.



Si vous appliquez déjà un dispositif de participation volontaire au 1^{er} décembre 2023, vous pouvez également recourir à la formule dérogatoire mais il faut alors conclure un nouvel accord.



Si, à compter de 2025 votre société est concernée par l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, la participation facultative dérogatoire est un moyen de remplir votre obligation.

- **Suppression du délai supplémentaire de 3 ans pour mettre en place d'un accord de participation**

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés durant 5 années civiles consécutives ont l'obligation de mettre en place de la participation sans pouvoir bénéficier d'un délai supplémentaire de 3 ans si elles sont dotées d'un accord d'intéressement.



Les entreprises qui bénéficient déjà de ce report au 1^{er} décembre 2023 en conservent le bénéfice.

- **Instauration des avances sur participation**

Sous réserve que l'accord le prévoit, et après avoir recueilli leur accord, les bénéficiaires de la réserve spéciale de participation pourront percevoir des avances, à raison d'une fois par trimestre au plus.

Si les droits finalement attribués aux bénéficiaires sont inférieurs aux avances déjà reçues, l'éventuel trop-perçu sera récupéré sous la forme d'une retenue sur salaire, dans les conditions prévues en cas d'avance sur salaire.

Le trop-perçu déjà affecté à un plan d'épargne salariale sera considéré comme un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvrira pas droit aux exonérations fiscales ni sociales.

N'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable pour une analyse de votre situation, et pour déterminer, les opportunités relatives à la mise en place de la participation au sein de votre entreprise.