

Loi de partage de la valeur du 29 novembre 2023

La loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 dite « loi de partage de la valeur » est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023. Elle vient aménager plusieurs dispositifs existants et élargir les possibilités de partage de la valeur avec les salariés.

Nous vous proposons un tour d'horizon de ces principales nouvelles mesures, étant précisé que la liste n'est pas exhaustive.

❶ Modification du dispositif de la prime de partage de la valeur (PPV)

La loi fait évoluer la PPV mise en place par la loi du 16 août 2022 et prévoit désormais :

- La possibilité pour l'employeur de verser deux primes par année civile. Jusqu'à présent, une seule prime pouvait être attribuée. Ces primes peuvent être versées en une ou plusieurs fois, à l'instar de la règle déjà prévue lorsqu'une prime unique est versée.
- L'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu est prolongée pour les PPV versées du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, mais seulement dans les entreprises de moins de 50 salariés. **Cf. annexe**
- La possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale (Pereco ou Pero) ou d'épargne retraite d'entreprise (PEE, PEI, PERCO) et de l'exonérer ainsi d'impôt sur le revenu.

❷ Nouveau dispositif : le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)

Toutes les entreprises sont concernées par ce nouveau dispositif dont la mise en place est facultative.

Il permet de verser aux salariés une prime en fonction de l'augmentation de la valeur de l'entreprise sur une période de 3 années.

Bénéficiaires - Tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, au moment du début d'application du plan de partage, et sous réserve qu'ils n'aient pas quitté l'entreprise pendant les trois années dudit plan.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, dite « loi de partage de la valeur »

Jurisprudence

Dépassement des durées maximales de travail et préjudice du salarié

Le conseil

Être rigoureux avec les documents de fin de contrat

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

Calcul de la prime – Le montant de la prime sera calculé en appliquant le taux de variation de la valeur de l'entreprise (s'il est positif / en référence à la notion comptable) au montant de référence fixé pour chaque salarié en application de l'accord de PPVE.

Montant maximum – La prime ne doit pas dépasser 75% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (Pass).

Modulation – Le montant de la prime peut être modulé en fonction de plusieurs critères tels que la rémunération du salarié, le niveau de classification et la durée du travail prévue au contrat de travail en cas de temps partiel.

Versement de la prime – Le montant des primes devra être arrêté dans les 7 mois qui suivent l'expiration du plan de trois ans.

Elles pourront être versées, en une ou plusieurs fois, au cours des 12 mois suivants ces 7 mois.

Il semble que le premier versement ne pourra pas intervenir avant le 1^{er} janvier 2026.

Formalités - La PPVE doit être mise en place par accord établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes désigné à cet effet par l'organe compétent de l'entreprise ou du groupe.

L'accord devra être déposé auprès de l'administration dans des conditions fixées par décret (**à paraître**).

Les salariés devront être informés de la somme qui lui sera attribuée et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Régime social - Les primes versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 sont exonérées de toutes les cotisations sociales, qu'elles soient salariales et patronales, ainsi que du forfait social.

En revanche, la CSG et la CRDS seront dues.

L'employeur sera également redevable d'une contribution patronale spécifique de 20% à verser aux URSSAF au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Régime fiscal - En cas d'affectation totale ou partielle de la prime à un plan d'épargne salariale ou à un PER d'entreprise, les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % du montant maximal de la prime, soit 3,75 % du Pass.

En cas de versement immédiat au salarié, la prime de PPVE est soumise à l'impôt sur le revenu.

Entrée en vigueur - La mise en œuvre du dispositif est subordonnée à la publication d'un décret précisant les modalités d'application du PPVE.

③ Nouvelles obligations pour les entreprises de 11 salariés et plus

Ces nouvelles obligations varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

▪ Entreprises de 11 à moins de 50 salariés : obligation de partage de la valeur en cas de bénéfice

Condition - Lorsqu'elles ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.

Le bénéfice net fiscal pris en compte est celui prévu pour l'application de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation

Obligation - Les entreprises devront appliquer l'un des dispositifs de partage de la valeur suivant :

- Le dispositif de participation ou d'intéressement
- Abondement d'un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I)
- Versement de la prime de partage de la valeur (PPV).

Les entreprises ayant déjà mis en œuvre l'un des dispositifs énumérés ci-dessus sont réputées satisfaire à cette nouvelle obligation.

Cette obligation concerne les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2025. Les 3 exercices précédents seront pris en compte pour l'appréciation de la condition relative au bénéfice fiscal.

Pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, le bénéfice net fiscal des exercices 2022, 2023 et 2024 sera ainsi examiné pour déclencher, le cas échéant, une obligation de partage de la valeur au cours de l'exercice 2025.

Il s'agit d'une expérimentation qui sera menée sur une période de 5 ans à compter de la date de promulgation de la loi, c'est-à-dire à partir du 29 novembre 2023.

▪ **Entreprises de 50 salariés et plus : partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel**

Entreprises concernées - Cette nouvelle obligation vise les entreprises tenues de mettre en place un accord de participation et disposant d'au moins un délégué syndical (quel que soit les effets de décalage de seuil prévus par la loi).

Obligation de négocier – La négociation sur la mise en œuvre de la participation ou de l'intéressement devra désormais porter sur :

- ⇒ la définition de ce qui constitue une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal ;
- ⇒ les modalités d'un partage de la valeur avec les salariés, lorsque l'augmentation exceptionnelle ainsi définie survient.

Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice – Elle doit prendre en compte des critères tels que :

- 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 gratuites d'actions aux salariés dans les conditions prévues par le Code de commerce ;
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

L'emploi de l'expression « tels que » indique que cette liste des critères à prendre en compte n'est pas limitative.

Versement direct ou négociation en vue d'un versement - Le partage de la valeur déclenché par des résultats exceptionnels peut prendre la forme du versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement si l'entreprise est dotée d'un accord d'intéressement, dans les conditions de droit commun.

Mais il peut aussi prendre la forme de l'ouverture d'une nouvelle négociation pour mettre en place :

- un régime d'intéressement si l'entreprise n'en est pas dotée ;
- un supplément de participation ou d'intéressement, à condition que l'accord initial de participation ou d'intéressement ait donné lieu à un versement ;

- un abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco d'entreprise ou interentreprises, Pereco) ;
- ou une prime de partage de la valeur (PPV).

Entreprises dispensées – Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises :

- dotées d'un accord de participation ou d'intéressement comportant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ;
- ou mettant en œuvre un régime de participation avec une formule de calcul plus favorable aux salariés que la formule légale.

Ce dispositif est entré en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2023.

Les entreprises étant déjà dotées d'un accord de participation ou d'intéressement applicable **au 29 novembre 2023**, doivent engager cette négociation **avant le 30 juin 2024**.

Jurisprudence

Préjudice automatique & Dépassement des durées maximales de travail

Cass. Soc. 8 novembre 2023, n°22-19.080

La question

Le dépassement de la durée maximale de travail effectif sur une semaine, en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ouvre-t-il droit à réparation ?

C'est sur ce point que la Chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à trancher.

Rappel des règles applicables

En application de l'article L.3121-20 du code du travail, la durée de travail effectif pour un salarié ne peut excéder 48 heures sur une même semaine, sauf autorisation de l'autorité administrative, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.

La réponse de la Cour de cassation

La décision de la Cour de cassation se fonde sur l'articulation de deux règles :

- La nécessaire démonstration d'un préjudice pour obtenir des dommages et intérêts au titre de la réalisation d'heures supplémentaires (*Cass. Soc. 29 juin 2017, n°16-11.280*) ;
- La réparation automatique par le seul constat du dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (*Cass. Soc. 26 janvier 2022, n°20-21.636*).

Par cette jurisprudence, la Cour juge que **si la durée maximale hebdomadaire de travail est dépassée du fait de l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'indemnisation du salarié est de droit**.

Elle demande donc aux juges de rechercher si la réalisation des heures supplémentaires accomplies par un salarié n'a pas eu pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de travail.

Conséquence en pratique : en cas de contentieux prud'homal, les demandes d'heures supplémentaires conduiront sans doute le salarié à demander une indemnisation au titre du préjudice nécessaire causé par le dépassement des durées maximales de travail. L'argument développé par l'employeur portera alors sur le quantum du préjudice.

Le contexte

Cet arrêt s'inscrit dans une continuité jurisprudentielle. En effet, des arrêts ont été rendus sur ce thème du dépassement des durées maximales de travail effectif :

❶ Dépassement des durées quotidiennes de travail effectif

En application de l'article L.3121-18 du code du travail, la durée de travail effectif pour un salarié ne peut excéder 10 heures sur une même journée, sauf :

- Dérogation accordée par l'inspecteur du travail, en cas de surcroît temporaire d'activité imposé par des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci (Article D. 3121-4 du code du travail) ;
- En cas d'urgence, dans une hypothèse de surcroît temporaire d'activité imposé par des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci (Article D.3121-6 du code du travail) ;
- Convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche, prévoyant ce dépassement en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, dans la limite de 12 heures.

Par un arrêt du 11 mai 2023 (*Cass. Soc. 11 mai 2023, n°21-22.281 et n°21-22.912*), la Cour de cassation consacre le principe selon lequel **le dépassement de la durée maximale de travail effectif quotidienne** cause un préjudice nécessaire au salarié.

❷ Dépassement de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

En application de l'article L.3122-7 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient (Article L.3122-18 du code du travail).

Par un arrêt du 27 septembre 2023 (*Cass. Soc. 27 septembre 2023, n°21-24.782*), la Cour de cassation juge que **le dépassement de la durée maximale de travail effectif hebdomadaire des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives** cause un préjudice nécessaire au salarié.

Cette solution nous paraît transposable au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, applicables aux salariés ne travaillant pas habituellement la nuit.

LE CONSEIL du Cabinet

Être rigoureux avec les documents de fin du contrat de travail

La rupture du contrat de travail oblige l'employeur à remettre au salarié qui quitte les effectifs un certain nombre de documents. C'est ce qu'on appelle les documents de fin de contrat.

→ Quels sont ces documents ?

Les documents dits « de fin de contrat » sont notamment :

- Le reçu pour solde de tout compte (attestant du montant des sommes qui lui ont été versées par l'employeur lors de la rupture du contrat).
- L'attestation Pôle Emploi (l'attestation que l'intéressé devra joindre, s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi, à sa demande d'allocations-chômage)
- Le certificat de travail (qui doit notamment contenir les informations suivantes : date d'entrée du salarié dans l'entreprise, date de sortie du salarié de l'entreprise, nature du ou des emplois successivement occupés, périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois et les modalités du maintien à titre gratuit de la couverture santé et prévoyance)

→ Quand remettre les documents de fin de contrat ?

Ces documents doivent être établis et remis dès la fin du contrat de travail (c'est-à-dire à la fin du préavis, exécuté ou non). Si leur remise est tardive et que le salarié peut se prévaloir d'un préjudice (ce sera particulièrement le cas pour ce qui concerne l'attestation Pôle Emploi puisqu'un retard peut impacter la date à laquelle il peut percevoir les allocations de retour à l'emploi), il pourrait solliciter des dommages et intérêts.

Un délai de quelques jours (8 jours maximum) peut naturellement être nécessaire pour l'établissement de ces documents, mais, au-delà, la remise pourrait être qualifiée de tardive.

→ Comment remettre les documents de fin de contrat ?

Par principe, ces documents sont quérables (et non portables). Cela signifie que c'est au salarié de venir les chercher. Ainsi, l'obligation de l'employeur est d'établir ces documents de fin de contrat et de les tenir à la disposition du salarié.

✉ Pour vous prémunir de toute contestation, si le salarié ne vient pas rapidement chercher ces documents, vous pouvez lui adresser un courrier (par lettre recommandée avec accusé de réception) lui rappelant que ces documents sont à sa disposition.

Dans l'hypothèse d'une remise de ces documents en main propre, il conviendra d'être en mesure de prouver leur remise effective (la date de la remise et la signature manuscrite du salarié doivent donc bien être portées sur ces documents).

👁 **Attention** : si vous vous êtes engagés à adresser ces documents par la voie postale (notamment dans la lettre de notification de licenciement), il vous appartient de respecter cet engagement (à défaut, le salarié peut solliciter des dommages et intérêts). Si vous adressez ces documents par la voie postale, il convient de les adresser par lettre recommandée avec accusé de réception.

→ Le solde de tout compte : un bouclier contre d'éventuels contentieux !

Les effets du solde de tout compte sont particulièrement redoutables puisque si ce dernier est signé, on dit qu'il a un « effet libérateur » pour l'employeur.

Si le reçu pour solde de tout compte est signé par le salarié

A compter du jour où il signe le reçu pour solde de tout compte, le salarié dispose d'au plus 6 mois pour contester **le montant des sommes qui y sont répertoriées**.

Au-delà de ce délai, le salarié ne peut plus contester le montant des sommes qui y sont portées (même si le montant est erroné).



Nous vous recommandons une remise des documents de fin de contrat en main propre afin de pouvoir compter sur une signature rapide du solde de tout compte. Compte tenu des questions actuelles entourant l'acquisition des congés payés pendant la maladie, nous vous invitons à être particulièrement vigilants concernant la signature des soldes de tout compte.

Le reçu n'a d'effet libérateur que sur les sommes qui y sont mentionnées. Par voie de conséquence, le salarié pourrait toujours contester le montant des sommes qui n'y figurent pas (notamment les sommes qui seraient versées après la rupture comme l'intéressement, la participation, certaines primes...). Un montant global, non détaillé, n'aurait pas d'effet libérateur pour l'employeur : les sommes doivent être détaillées (indemnité de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, salaire, primes...).

Le reçu même signé n'a en revanche pas d'effet sur la possibilité pour le salarié de contester la rupture de son contrat de travail.

Si le reçu pour solde de tout compte n'est pas signé par le salarié

Ce sont alors les délais de contestation de droit commun qui s'appliquent. Concernant en particulier les salaires, il est rappelé qu'un délai de prescription de 3 ans s'applique.

PENSEZ-Y

A noter dans l'agenda

Vérifier son taux AT/MP – Vous venez certainement d'être informés de la possibilité de consulter votre taux AT/MP dématérialisé sur votre compte net-entreprises. Nous vous invitons à vérifier scrupuleusement le calcul qui a été fait par la caisse (elle a ainsi déterminé le taux AT/MP susceptible de s'appliquer à vos cotisations pour l'année à venir).

Délais de contestation du taux AT/MP notifié – Vous disposez de 2 mois à compter de la date de réception de la notification de la décision de tarification pour engager une contestation du taux qui vous a été notifié.



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !