

Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal
Article 8 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition
de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise
Article L. 3346-1 du code du travail nouveau

L'article 8 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre portant transposition de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel signé le 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose aux entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation de négociier obligatoirement sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur. Cette obligation se traduit au moment de la négociation d'un dispositif d'intéressement ou de participation. La négociation devra ainsi porter sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (BNF) et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent. Ces modalités peuvent prendre la forme du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation ou bien de l'engagement à négocier pour mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur. Les entreprises qui disposent d'un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité au moment de la promulgation de la loi ont l'obligation d'ouvrir une négociation sur ce partage de la valeur avant le 30 juin 2024. Il s'agit d'une obligation d'entrer en négociation qui pourrait ne pas aboutir.

Assujettissement à cette nouvelle obligation de négociier	
1. Quelles sont les entreprises soumises à cette nouvelle obligation ?	Il s'agit de toute entreprise assujettie à la participation eu égard à ses effectifs (50 salariés et plus), et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux lorsqu'elle ouvre une négociation en matière d'intéressement ou de participation. Ces trois conditions sont cumulatives. Pour rappel, l'effectif est calculé selon les modalités de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit de l'effectif salarié annuel de l'entreprise, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. L'entreprise est assujettie à la participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles consécutives où le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé.

2. Cas particulier de l'année 2024 : une entreprise qui dispose déjà d'un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité au moment de la promulgation de la loi mais qui n'envisage pas de le modifier en 2024 doit-elle engager une négociation spécifique sur la définition de l'augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et des modalités de partage de la valeur qui en découlent avec les salariés ?	OUI. Si son accord d'intéressement ou de participation ne répond pas aux dispositions prévues par la loi l'exonérant de cette obligation, l'entreprise doit engager une négociation spécifique sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent avant le 30 juin 2024.
3. Une entreprise ne dégageant pas un bénéfice net fiscal suffisant pour calculer une réserve spéciale de participation (RSP) est-elle concernée par l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle de son bénéfice et les conséquences qui en résulteraient pour les salariés ?	OUI. La loi renvoyant aux articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du code du travail, il s'agit donc des entreprises assujetties à la participation eu égard à leurs effectifs et non les entreprises tenues de mettre en place une RSP effective du fait d'un bénéfice net fiscal suffisant.
4. Quelles sont les entreprises non soumises à cette nouvelle obligation ?	Il s'agit des entreprises qui remplissent une des trois conditions suivantes : - Elles disposent d'un accord d'intéressement ou de participation comprenant une clause spécifique sur la prise en compte d'une augmentation exceptionnelle des bénéfices et des modalités de partage de la valeur qui en découlent, - Elles disposent d'un accord de participation reposant sur une formule de calcul dérogatoire plus favorable que la formule de calcul légale, - Elles disposent d'un accord spécifique sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent dont la négociation a été engagée avant le 30 juin 2024. Par ailleurs, la loi renvoyant aux articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du code du travail pour définir les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, les entreprises qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi, du report de trois ans de la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement et les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes qui bénéficient quant à elles d'un report de deux exercices ne sont pas concernées par cette nouvelle obligation le temps du report.

5. Est-il possible de négocier séparément avant le 30 juin 2024, d'une part un accord sur la participation/intéressement et d'autre part, un accord sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle des bénéfices ?	NON. La loi prévoit que lorsqu'une entreprise qui est tenue de mettre en place un régime de participation en application des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 et qui dispose d'un ou de plusieurs délégués syndicaux a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent. Il s'agit bien d'une seule et unique négociation mais qui peut aboutir à plusieurs accords.
Objets de la négociation	
6. L'entreprise doit-elle obligatoirement négocier en même temps sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent ?	Lorsqu'une négociation est engagée sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice de l'entreprise, les parties doivent également déterminer si l'accord précise les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent ou s'il renvoie cette précision à une négociation qui sera ouverte en cas de constatation d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice.
Modalités de négociation	
7. Une entreprise qui négocie un accord de participation et un accord d'intéressement a-t-elle l'obligation de négocier pour chacun des deux accords la définition de l'augmentation du bénéfice net fiscal de l'entreprise et les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent ?	Si l'entreprise ne négocie pas ses deux accords en même temps, elle devra inscrire la négociation du partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de son BNF lors de la négociation de son premier accord, s'il s'agit, par exemple, d'un accord d'intéressement. Si cette négociation aboutit lors de la négociation de l'accord d'intéressement, elle n'aura pas besoin de réinscrire cette négociation lors de la négociation de son accord de participation. En revanche, si elle est un échec lors de la négociation de l'accord d'intéressement, elle devra impérativement inscrire ce sujet lors de la négociation de son accord de participation.

8. L'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les conséquences qui en résultent pour les salariés s'applique-t-elle uniquement sur l'exercice 2024, ou s'agit-il d'une obligation récurrente à chaque fois qu'est négocié un accord de participation ou d'intéressement au sein de l'entreprise ?	Si les partenaires sociaux au sein de l'entreprise ont obtenu un accord sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du BNF et les modalités de partage de la valeur avec les salariés au moment de la négociation d'un accord d'intéressement par exemple, l'obligation de négociation s'éteint sauf à ce qu'ils souhaitent en modifier les paramètres à l'occasion d'une nouvelle négociation relative au dispositif de l'intéressement ou de la participation. Ils n'ont pas d'obligation de renégocier ce partage de la valeur en cas de modification de l'accord d'intéressement. En revanche, en cas de dénonciation de cet accord d'intéressement ou à son échéance, l'entreprise aura à nouveau l'obligation de négocier sur le partage de la valeur dès lors qu'elle ouvrira une nouvelle négociation sur l'intéressement ou la participation, si elle en remplit encore les conditions.
9. La négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal et les conséquences qui en découlent pour les salariés doit-elle obligatoirement être menée avec les délégués syndicaux ?	Disposer d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise est l'une des trois conditions exigées pour le déclenchement de cette obligation. Les partenaires sociaux ont également souhaité que cette négociation soit engagée avec la délégation syndicale à l'occasion de la négociation relative à l'intéressement ou à la participation. Toutefois, les dispositifs d'intéressement et de participation pouvant être conclus indifféremment avec les délégués syndicaux, un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, le comité social et économique ou à la majorité des 2/3 des salariés, l'entreprise peut remplir son obligation avec les partenaires de son choix. Pour rappel, si l'entreprise remplit son obligation lors de la négociation de la modification de son accord d'intéressement, le respect du parallélisme des formes exigés pour la conclusion de cet avenant lui imposera de négocier avec les partenaires qui ont signé l'accord d'intéressement initial sauf en cas de disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine.

10. La négociation sur les bénéfices exceptionnels peut-elle être mise en œuvre à un autre niveau que l'entreprise ?	OUI. Les dispositifs d'intéressement et de participation pouvant être négociés au niveau de l'entreprise, de l'UES, du groupe ou infra-groupe, il en va de même pour cette négociation qui s'inscrit dans le même cadre.
11. Si l'entreprise dispose d'un accord de participation de groupe, à quel niveau doit être définie l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal ?	La négociation de la définition de l'augmentation exceptionnelle du BNF s'inscrivant dans la négociation du dispositif d'intéressement ou de participation, elle se fait au même niveau. Ainsi, si le dispositif est négocié au niveau du groupe, l'augmentation exceptionnelle du BNF sera définie au niveau du groupe. Toutefois, dans le cas où par exemple un accord de participation est négocié au niveau du groupe et que l'intéressement est négocié au niveau des entreprises, le groupe peut faire le choix de renvoyer la négociation de l'augmentation exceptionnelle du BNF au niveau de chaque entreprise. De même, une entreprise déjà couverte par un accord de groupe intégrant une clause spécifique relative à l'augmentation exceptionnelle des bénéfices au niveau du groupe peut décider de négocier la même clause relative à ses propres bénéfices dans le cadre d'un dispositif d'intéressement ou de participation qui lui serait propre.
12. Si la négociation aboutit à un avenant à l'accord d'intéressement ou de participation ou à un accord spécifique doit-il faire l'objet d'un dépôt auprès des DDETS ?	OUI. Si la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du BNF et du partage de la valeur qui en découle pour les salariés aboutit à un accord entre les parties, le texte doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans les conditions prévues au II de l'article D. 2231-2 du code du travail et à l'article D. 2231-4.
13. Si la négociation aboutit à un avenant à l'accord d'intéressement doit-il être conclu dans la première moitié de sa première période d'application ?	NON. Si l'avenant est uniquement le résultat de la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du BNF et du partage de la valeur qui en découle pour les salariés, il ne concerne pas les dispositions de l'intéressement. Il peut être conclu au-delà de la première moitié de sa première période d'application, par exemple au-delà du 30 juin pour une entreprise qui a un accord d'intéressement qui se calcule une fois par année civile. Les exonérations sociales et fiscales ne seront pas remises en cause.

	En revanche, si l'avenant modifie également la formule de calcul, il devra impérativement être conclu et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans les délais légaux impartis.
Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal	
14. Peut-on retenir par accord une autre base que celui du bénéfice net fiscal (par exemple, l'Excédent Brut d'Exploitation) ?	NON. La loi précise qu'il s'agit du bénéfice tel que défini au 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail soit le bénéfice net fiscal. Il n'est donc pas possible de s'éloigner de cette définition qui retranscrit la volonté des partenaires sociaux signataires de l'ANI.
15. Peut-on utiliser d'autres critères pour la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal que ceux indiqués dans la loi ?	OUI. La liste des critères utilisés pour la définition de l'augmentation du bénéfice net fiscal, prévue au deuxième alinéa de l'article L. 3346-1 du code du travail, permet d'encadrer la négociation avec les partenaires sociaux. Il s'agit : - de la taille de l'entreprise, - du secteur d'activité, - de la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation sauf dans l'hypothèse où ces opérations sont précédées d'attribution gratuites d'actions aux salariés, - des bénéfices réalisés lors des années précédentes, - ou des événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice. Cette liste est indicative. D'autres critères analogues peuvent être négociés en plus ou à la place par les partenaires sociaux. Ces critères peuvent être rappelés dans le préambule de l'accord lorsqu'il existe afin de prévenir un contentieux.
Modalités de partage de la valeur avec les salariés	
16. L'article L. 3346-1 du code du travail relatif à la nouvelle obligation de partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal modifie-t-il les dispositifs de supplément d'intéressement et de participation ?	NON. Les deux dispositifs de supplément restent inchangés. L'entreprise doit être couverte par un accord d'intéressement ou de participation en application duquel des sommes ont été versées pour pouvoir verser un supplément, dans la limite des plafonds légaux applicables.

	L'obligation de négociation porte sur le principe d'un supplément et non sur son montant. Le montant du supplément est déterminé en principe par la décision unilatérale soit du conseil d'administration, soit du directoire, soit du chef d'entreprise dans le cas où il n'existe ni conseil d'administration ni directoire dans l'entreprise. Cette décision peut être complétée par un accord spécifique sur les modalités de répartition du supplément.
17. Est-il possible de verser un supplément si l'accord d'origine n'a pas donné lieu à versement ?	NON. Le législateur a expressément retenu le terme de « supplément ». Cela signifie que les sommes attribuées au titre du supplément d'intéressement ou de participation viennent obligatoirement en complément de ce qui est attribué au titre de l'accord d'intéressement ou de participation. Par conséquent, si la formule de calcul de l'accord d'intéressement ou de participation donne un résultat nul, aucun « supplément » ne peut être attribué.
18. Le montant du supplément peut-il être prédéterminé ?	NON. Si les partenaires s'engagent sur le versement d'un supplément comme dispositif de partage de la valeur avec les salariés en cas d'augmentation exceptionnelle du BNF de l'entreprise, la détermination et le versement du supplément devront respecter les modalités définies aux articles L. 3314-10 ou L. 3324-9 du code du travail selon le supplément choisi.
19. Si les partenaires sociaux optent pour l'ouverture d'une négociation d'un accord ayant pour objet de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, supplément d'intéressement ou de participation, abondement, prime de partage de la valeur), sont-ils tenus d'identifier le dispositif qui fera l'objet de cette négociation ?	NON. Lorsque les partenaires sociaux optent pour l'ouverture d'une nouvelle négociation sur la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, ils peuvent ne faire leur choix qu'au moment de cette nouvelle négociation à la condition d'avoir indiqué que ce choix se fera parmi les dispositifs mentionnés à l'article L. 3346-1 du code du travail.