Zoom sur l'actionnariat salarié

Entrée en vigueur au 1er décembre 2023, **la loi « Partage de la valeur »** est une transposition de l'Accord National Interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Elle vise notamment à simplifier et à développer **l'actionnariat salarié**.

De quoi parle-t-on ?

À noter
La publication des décrets d'application est à venir.

L'actionnariat salarié permet à une entreprise d'associer ses salariés à son capital.

Comment ? Les salariés souscrivent à des actions de leur entreprise à un coût préférentiel.
L'objectif ? Les salariés se constituent une épargne tout en participant à la croissance de leur entreprise.

Quelles sont les principales opérations existantes ?

- Les **augmentations de capital** réservées aux salariés ;
- Les **cessions d'actions sur les titres non cotés** pour les bénéficiaires d'un PEE ;
- Les **attributions gratuites d'actions** qui permettent aux salariés d'acquérir des actions à titre gratuit ;
- Les **options de souscription ou d'achat d'actions** pour céder ou acquérir des actions à un prix fixé par avance.

Qui est concerné ?

Tous les salariés, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en apprentissage.

Les **chefs d'entreprise** et **mandataires sociaux** dans les entreprises de 1 à 250 salariés.

À savoir

Ce dispositif concerne **toutes les sociétés par actions**, cotées en bourse ou non.

Seuls le **Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)** et le **Plan d'Épargne Groupe (PEG)** sont éligibles au plan d'actionnariat salarié.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique. © ANDRH - Tous droits réservés

Une loi favorable à l'actionnariat salarié

Une augmentation des plafonds d'attribution d'actions gratuites

Pour les grandes entreprises et les ETI : de 10 à 15 % du capital social ;
Pour les micro-entreprises et PME non cotés : de 15 à 20 % du capital social.

Ces pourcentages sont portés :
• **à 30 % du capital social** lorsque les attributions bénéficient à des salariés représentant au moins 25 % du total des salaires bruts versés lors du dernier exercice social et au moins 50 % de l'effectif ;
• **à 40 %** lorsqu'elles bénéficient à l'ensemble des salariés.

Zoom sur la détermination du plafond individuel :

- Avant la loi partage de la valeur, toutes les actions détenues par les salariés et mandataires sociaux étaient prises en compte dans le calcul du plafond d'attribution.
- Désormais, sont comptabilisées dans le plafond de 10 %, **les actions détenues depuis moins de 7 ans.**
- La mise en place de cette **« faculté de rechargement »**, au bout de 7 ans favorise l'engagement durable dans la vie de l'entreprise.

Une gouvernance transparente

La **société de gestion délégataire des droits de vote du fonds**, doit justifier chaque année de sa politique d'engagement actionnarial devant le conseil de surveillance et présenter le compte-rendu de la mise en œuvre de cette politique.

En résumé, le partage de la valeur, c'est une solution gagnant-gagnant !

À venir

Notre prochaine fiche mémo consacrée aux fonds labellisés dans les dispositifs d'épargne entreprise ! *

*Décret à paraitre lors de la rédaction de cette fiche.

À (re)découvrir

Notre fiche mémo "L'essentiel de la loi Partage de la valeur".

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique. © ANDRH - Tous droits réservés