



# HEBDO

## TPE/PME DE MOINS DE 50 SALARIÉS : UNE OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR EN 2025

L'article 5 de la loi du 29 novembre 2023 a créé une obligation de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés non tenues de mettre en place la participation, c'est à dire avec un effectif inférieur à 50 salariés.

Ce dispositif est créé à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, pour les entreprises ayant atteint un bénéfice de plus de 1% de leur chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Le décret d'application de cette mesure, en date du 5 juillet 2024, vient préciser les modalités de calcul du seuil d'effectif d'assujettissement. Le ministère du travail publie également un question/réponse sur le sujet afin d'éclairer les employeurs sur les contours de cette nouvelle obligation.

Les entreprises d'au moins 50 salariés restent quant à elles tenues de négocier obligatoirement sur l'augmentation exceptionnelle des bénéficiaires et les modalités de partage de la valeur à leurs salariés qui en découlent.

### **Le seuil d'assujettissement à l'obligation de partage de la valeur et les entreprises concernées**

Les entreprises d'au moins 11 salariés et non assujetties à la participation devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant, si elles ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs.

Ce dispositif de partage de la valeur ne vise que les entreprises constituées sous forme de société. Le ministère du travail précise dans son question réponse que les entreprises individuelles et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) ne sont pas concernées par cette nouvelle obligation. De même, les entreprises de moins de 50 salariés ayant déjà mis en place un accord d'intéressement ou de participation sont exclues du nouveau dispositif.

Selon le décret du 5 juillet 2024, le seuil de 11 salariés se calcule selon les règles d'effectif définies par le code de sécurité sociale. Ainsi il s'agit de l'effectif salarié annuel apprécié au niveau de l'entreprise, et correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

**Attention :** par dérogation à la règle du moratoire de 5 ans en cas de franchissement de seuil prévu par l'article L130-1 du Code de Sécurité Sociale, le décret exclut l'application de ce moratoire en cas de passage de l'effectif au-delà de 11 salariés. Par conséquent une entreprise qui franchit le seuil de 11 salariés doit se doter d'un dispositif de partage de la valeur, si elle remplit les autres conditions, sans attendre un délai de 5 ans.

De même, le question réponse du ministère précise qu'une entreprise n'est assujettie obligatoirement à la participation qu'à compter du premier exercice ouvert après une période de 5 années civiles suite au franchissement du seuil de 50 salariés. Pendant cette période de "gel", l'entreprise est par conséquent

considérée comme non assujettie à la participation et devra donc appliquer le nouveau dispositif de partage de la valeur, sous réserve de justifier d'un bénéfice net fiscal supérieur à 1%.

### **Le bénéfice de 1% du chiffre d'affaires et ses modalités de calcul**

La condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires s'apprécie sur les trois exercices précédents.

Conformément à l'article L3324-1 du code du travail, le bénéfice net fiscal s'entend au sens retenu pour la participation aux résultats.

Le nouveau dispositif est mis en place à titre expérimental pour 5 ans, à compter de la promulgation de la loi Partage de la valeur. L'expérimentation prendra donc fin le 29 novembre 2028.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur, l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera pour la première fois aux exercices ouverts à partir du 1er janvier 2025, pour les entreprises ayant réalisé plus de 1% de bénéfice lors des exercices 2022, 2023, et 2024.

Au vu de la rédaction du décret, et dans l'attente de la confirmation par le ministère du travail, il ne semble pas nécessaire que l'entreprise ait atteint le seuil de 11 salariés sur les trois exercices bénéficiaires pour qu'elle soit assujettie à l'obligation de partage de la valeur.

### **Les différentes modalités de partage de la valeur**

Afin de satisfaire à leur nouvelle obligation de partage de la valeur, les employeurs concernés devront choisir de mettre en place un des quatre dispositifs suivants :

- un régime d'intéressement,
- un régime de participation,
- le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV),
- l'abondement à un plan d'épargne salarial (PEE, PEI ou PERCO).

La loi ne crée pas de nouveau dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur ad hoc, mais permet aux PME-TPE de se saisir des dispositifs déjà existants selon leur libre choix et sans montant minimum.

*Attention* : si l'entreprise a déjà mis en place un des quatre dispositifs de partage de la valeur, elle est considérée comme ayant rempli son obligation légale et n'est par conséquent pas tenue de mettre en place un autre dispositif de partage de la valeur.

Les règles de mise en place qui régissent chacun de ces dispositifs restent inchangées.

### **L'obligation de négocier en cas de bénéfice exceptionnel dans les entreprises dotées d'un délégué syndical**

Une entreprise qui devient assujettie à titre obligatoire à la participation du fait du franchissement du seuil d'effectif de 50 salariés est soumise à une nouvelle obligation de négocier si elle a au moins un délégué syndical.

En effet conformément à l'article L3346-1 du Code du travail, issu de l'article 8 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, l'entreprise d'au moins 50 salariés dotée d'un délégué syndical doit négocier obligatoirement sur la définition d'un bénéfice exceptionnel et les conséquences en découlant pour les salariés en termes de partage de la valeur. La négociation sur le bénéfice exceptionnel peut aboutir à un supplément d'intéressement ou de participation, à l'abondement d'un plan d'épargne ou le versement d'une prime de pouvoir d'achat (PPV).

Les entreprises assujetties sont par conséquent celles qui remplissent les trois conditions **cumulatives** suivantes :

- être assujettie à la participation compte tenu d'un effectif d'au moins 50 salariés,
- disposer d'au moins un délégué syndical,
- ouvrir une négociation en matière d'intéressement ou de participation.

L'obligation de négocier sur le partage de la valeur s'enclenche donc avec l'ouverture des discussions en matière d'intéressement ou de participation. Elle n'est cependant pas récurrente. Si la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage de la valeur avec les salariés a abouti à un accord, il n'y a plus d'obligation de négocier.

De façon dérogatoire pour l'année 2024, une entreprise qui disposait déjà d'un accord d'intéressement ou de participation au moment de la promulgation de la loi mais qui n'envisageait pas de le modifier en 2024 devait quand même engager avant le 30 juin 2024 une négociation spécifique sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal.

[https://my.svp.com/mydocuments/dde\\_75303?menu%5BhierarchicalSources.lvl0%5D=Articles&range%5BupdatedAtTimestamp%5D=-1427245200%3A1728597599](https://my.svp.com/mydocuments/dde_75303?menu%5BhierarchicalSources.lvl0%5D=Articles&range%5BupdatedAtTimestamp%5D=-1427245200%3A1728597599)