

## Expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers

Articles 5 et 6 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 1 du décret n° 2024-690 du 05 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (DCE)

Les articles 5 et 6 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui portent transposition de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 23 février 2023, donnent une nouvelle impulsion au partage de la valeur dans les TPE-PME. Une nouvelle obligation de partage de la valeur est créée à titre expérimental, pendant 5 ans. Cette nouvelle obligation concerne les entreprises d'au moins 11 salariés non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation, ayant réalisé des bénéfices réguliers pendant trois exercices consécutifs.

<b>Nouvelle obligation de partage de la valeur, à titre expérimental, pour les entreprises de 11 à 49 salariés (articles 5 et 6 de la loi)</b>	
<b>Apport de la loi</b>	
<b>1. Quelle nouveauté apporte l'expérimentation par rapport aux dispositifs de partage de la valeur existants ?</b>	Cette expérimentation, d'une durée de 5 ans, facilite la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Ainsi, à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2025, ces entreprises devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont constituées sous forme de société et qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.
<b>Entreprises concernées</b>	
<b>2. Quelles sont les entreprises soumises à cette nouvelle obligation ?</b>	Toute entreprise qui répond à tous les critères suivants est soumise à cette obligation : <ul style="list-style-type: none"><li>- Elle a au moins 11 salariés,</li><li>- Elle n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation,</li><li>- Elle a réalisé un bénéfice net fiscal supérieur ou égal à 1% de son chiffre d'affaires pendant chacun des trois derniers exercices,</li><li>- Elle n'est pas couverte par un accord d'intéressement ou de participation,</li><li>- Elle n'est pas une entreprise individuelle,</li><li>- Si elle relève du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO), elle n'a pas versé un dividende à ses salariés au titre de</li></ul>

	<p>l'exercice écoulé ou a fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital.</p> <p>Pour rappel, l'entreprise est assujettie à la participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles pendant chacune desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé. Le franchissement de ce seuil est calculé selon les modalités de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
<p><b>3.</b> Comment est calculé le seuil d'effectif de 11 salariés ?</p>	<p>L'effectif est calculé selon les modalités prévues au I. 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.</p> <p>La règle des cinq années civiles consécutives, prévue au II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, ne s'applique pas pour constater le franchissement à la hausse du seuil des 11 salariés.</p>
<p><b>4.</b> Quelles sont les types d'entreprises non soumises à cette nouvelle obligation ?</p>	<p>Cette nouvelle obligation ne concerne pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entreprises individuelles,</li> <li>- Les entreprises qui relèvent du statut des sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) si elles ont versé un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et n'ont pas fait usage de la possibilité de verser un dividende prioritaire proportionnel au capital social aux actionnaires en capital.</li> </ul>
<p><b>5.</b> Une entreprise de 11 à 49 salariés disposant déjà d'un accord d'intéressement ou de participation et dont le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires sur ses trois derniers exercices est-elle concernée par cette obligation ?</p>	<p>NON. Si toute entreprise de 11 à 49 salariés dont le bénéfice net fiscal est au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires sur ses trois derniers exercices est bien soumise à cette nouvelle obligation, lorsqu'une entreprise est déjà couverte par un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité pour l'exercice au titre duquel elle est soumise à cette nouvelle obligation de partage de la valeur, elle n'aura pas à mettre en place un nouveau dispositif en plus de celui existant.</p>
<p><b>6.</b> Une entreprise de moins de 50 salariés mais faisant partie d'une unité économique et sociale (UES) assujettie à la participation est-elle concernée par cette nouvelle obligation ?</p>	<p>NON. Une unité économique et sociale (UES) d'au moins cinquante salariés a l'obligation de mettre en place un accord de participation au profit de l'ensemble de ses salariés, soit par la conclusion d'un accord unique de type accord de groupe, soit par la conclusion d'accords séparés, afin que les salariés de chacune des structures constituant l'UES soient couverts.</p>

	<p>Une entreprise de moins de 50 salariés faisant partie d'une UES assujettie à la participation est, de fait, dans l'obligation de mettre en place un dispositif de participation et n'est donc pas concernée par cette nouvelle obligation de partage de la valeur.</p>
<p>7. Une entreprise de droit étranger, qui dispose d'établissements permanents en France est-elle concernée par cette obligation légale, sachant qu'elle procède à des déclarations fiscales et sociales en France ?</p>	<p>OUI. La loi retient un bénéfice net fiscal aux sens de celui utilisé pour le calcul de la RSP. Il s'agit du bénéfice réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés qui est diminué de l'impôt correspondant.</p> <p>En conséquence, si une entreprise de 11 à 49 salariés (qui répond aux critères présentés en Q1) réalise un bénéfice net fiscal en France au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires sur trois exercices consécutifs, elle est soumise à cette nouvelle obligation.</p>
<p><b>Période d'application de l'expérimentation</b></p>	
<p>8. Quelle est la période d'application de l'expérimentation ?</p>	<p>L'expérimentation est d'une durée de 5 ans à compter de la promulgation de la loi, soit le 30 novembre 2023. Elle prendra fin le 29 novembre 2028.</p>
<p>9. A quelle date entre en vigueur cette nouvelle obligation de partage de la valeur ?</p>	<p>Cette nouvelle obligation s'applique aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.</p>
<p><b>Modalités de mise en œuvre du partage de la valeur</b></p>	
<p>10. Quels sont les trois exercices pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal pour l'exercice ouvert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ?</p>	<p>La loi précise qu'il s'agit des trois exercices précédents la date du 1<sup>er</sup> janvier 2025.</p> <p>Pour un exercice ouvert du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025, si l'entreprise réalise un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires sur les exercices 2022, 2023 et 2024, elle devra mettre en place un dispositif d'intéressement ou de participation, verser un abondement dans un plan d'épargne salariale ou une prime de partage de la valeur au titre de l'exercice 2025.</p>
<p>11. Les différents dispositifs peuvent-ils être mis en place unilatéralement dans le cadre de cette obligation ?</p>	<p>OUI. Les différents dispositifs peuvent être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions prévues par les règles spécifiques qui régissent chacun d'entre eux.</p>

	<p>Pour rappel, en présence d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale interentreprises conclu et agréé dans la branche professionnelle dont elle relève, une entreprise de moins de 50 salariés peut y adhérer par une décision unilatérale de l'employeur, à la condition que cet accord en offre la possibilité et propose sous la forme d'un accord-type des options dont le contenu est prédéfini, sans adaptation possible.</p> <p>Par ailleurs, une entreprise de moins de 50 salariés qui n'est pas couverte par un accord d'intéressement de branche agréé, peut également mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en l'absence de délégué syndical et de représentant du personnel ;</li> <li>- ou en cas d'échec des négociations avec le délégué syndical ou le comité social et économique (CSE), après consultation de ce dernier s'il existe.</li> </ul> <p>Elle peut également mettre en place un régime de participation à titre volontaire, en cas d'échec des négociations avec les représentants du personnel après consultation du CSE.</p> <p>Par ailleurs, toute entreprise, quel que soit son effectif peut mettre en place un plan d'épargne salariale par décision unilatérale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en l'absence de délégué syndical et de représentant du personnel ;</li> <li>- ou en cas d'échec des négociations avec le délégué syndical ou le CSE, après consultation de ce dernier s'il existe.</li> </ul> <p>Enfin, le versement de la prime de partage de la valeur peut faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur sans condition.</p>
<p><b>12.</b> Le dispositif mis en place doit il obligatoirement générer une prime positive ?</p>	<p>NON. Si l'entreprise choisit de mettre en place un accord d'intéressement ou de participation, le caractère aléatoire de ces dispositifs lui interdit de présumer des résultats futurs.</p> <p>Par ailleurs, aucun montant minimum n'est exigé pour le versement de l'abondement dans un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur.</p>

<p><b>13.</b> Si l'entreprise décide de verser une prime de partage de la valeur, est ce que celle-ci peut être seulement réservée aux salariés percevant moins de 3 SMIC ?</p>	<p>OUI. Par cette nouvelle obligation, la loi impose la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur, sans changer la nature du dispositif choisi.</p> <p>Le IV de l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 dispose que l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur relative à la prime de partage de la valeur peut prévoir le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles.</p> <p>Pour remplir son obligation, une entreprise peut donc décider de verser une prime de partage de la valeur seulement aux salariés percevant une rémunération inférieure à trois SMIC.</p> <p>En revanche, si l'entreprise choisit un autre dispositif (intéressement, participation ou abondement) ceux-ci ont par nature un caractère collectif.</p>
<p><b>Spécificités pour les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire (article 6 de la loi)</b></p>	
<p><b>14.</b> Quelles sont les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire concernées par cette nouvelle obligation ?</p>	<p>Toutes personnes morales mentionnées au 1° du II de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, notamment les associations, mutuelles, coopératives ou fondations, de droit privé et relevant du secteur de l'économie sociale et solidaire, d'au moins 11 salariés, qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal tel que défini pour le calcul de la participation, mais qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes et à la condition qu'un accord de branche étendu le permette.</p>
<p><b>15.</b> Quelles sont les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire qui ne sont pas concernées par cette obligation ?</p>	<p>Les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire qui ont déjà un accord de participation en cours de validité pour l'exercice concerné.</p> <p>Sont notamment exclues les Sociétés coopératives ouvrières de production, coopératives agricoles et entreprises publique (SCOP) qui mettent en place un dispositif de participation selon les règles spécifiques prévues par le code du travail.</p>
<p><b>16.</b> Quels dispositifs peuvent mettre en place les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire pour remplir leur obligation ?</p>	<p>En raison de leur utilité sociale, les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire obéissent à des principes de non-lucrativité ou de lucrativité limitée, leur rentabilité étant mise au service de la finalité sociale et la distribution des excédents limitée. Par leur activité, elles ne génèrent pas de bénéfice net fiscal et ne peuvent donc pas verser de participation.</p>

	<p>Toutefois, elles peuvent remplir leur obligation par la mise en place d'un dispositif d'intéressement, le versement d'un abondement dans un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur.</p> <p>S'agissant de l'intéressement, ce dispositif peut reposer sur des résultats financiers comme sur la performance de l'entreprise c'est-à-dire des critères extra-financiers.</p> <p>Cependant si le mode d'intéressement à la performance de l'entreprise donne aux partenaires sociaux une grande latitude dans l'établissement de la formule de calcul, il doit refléter le mieux possible la contribution des salariés aux performances de l'entreprise.</p>
--	---