

Partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 50 salariés : c'est parti ! Par Xavier Berjot, Avocat.

Parution : lundi 27 janvier 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/partage-valeur-dans-les-entreprises-salaries-est-parti,52198.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur, transposant l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 10 février 2023, a instauré un nouveau dispositif expérimental visant à renforcer le partage des fruits de la croissance dans les petites entreprises.

Cette réforme impose, depuis le 1^{er} janvier 2025, une obligation de mise en place d'un mécanisme de partage de la valeur pour certaines entreprises employant entre 11 et 50 salariés [1].

Les entreprises concernées doivent désormais mettre en œuvre cette nouvelle obligation.

1. Un champ d'application précisément délimité.

1.1. Entreprises concernées : une délimitation complexe.

Le législateur a défini avec précision le périmètre des entreprises soumises à cette nouvelle obligation.

Selon l'article 5, I de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, trois conditions cumulatives doivent être remplies :

Employer au moins 11 salariés selon les modalités de calcul définies à l'article L130-1, I du Code de la Sécurité sociale, comme le confirme l'article 1er, I du décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 ;

Ne pas être tenue de mettre en place la participation aux termes de l'article L3322-2 du Code du travail, qui fixe l'obligation de participation pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;

Avoir réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs, ce bénéfice étant calculé selon les règles de l'article L3324-1 du Code du travail.

La condition relative à l'absence d'obligation de participation nécessite une analyse approfondie.

En effet, conformément aux dispositions combinées des articles L3322-2 et L130-1 du Code de la Sécurité sociale et à la doctrine administrative [2], sont incluses dans le dispositif les entreprises ayant franchi le seuil de 50 salariés mais qui se trouvent dans la période transitoire de 5 ans prévue à l'article L130-1, II du Code de la Sécurité sociale.

Une entreprise de droit étranger disposant d'établissements permanents en France, qui y procède à des déclarations sociales et fiscales, entre également dans le champ d'application du dispositif.

Dans ce cas, le bénéfice net fiscal utilisé est celui réalisé en France métropolitaine et dans les DROM-COM (à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis-et-Futuna), tel qu'il est retenu pour être imposé à l'IR ou à l'IS au taux de droit commun.

Le champ d'application comporte plusieurs exclusions expressément prévues par les articles 5, I et III de la loi du 29 novembre 2023 :

Les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES) de 50 salariés et plus, soumises à l'obligation de participation en application des articles L3322-2 et R3322-2 du Code du travail ;

Les entrepreneurs individuels et les EIRL, conformément à l'article 5, III de la loi du 29 novembre 2023, y compris ceux relevant du régime fiscal de l'article 50-0 du Code général des impôts ;

Les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) versant des dividendes dans les conditions définies par l'article 5, III de la loi précitée et l'article L225-258 du Code de commerce.

1.2. Appréciation de l'effectif : des règles spécifiques.

L'appréciation du seuil de 11 salariés s'effectue selon les règles de l'article L130-1 du Code de la Sécurité sociale, avec une particularité notable : la non-application du dispositif d'atténuation des effets de seuil prévu à l'article L130-1, II du même code [3].

Dans le cas général, l'effectif de référence est déterminé selon les modalités fixées aux articles R. 130-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale : il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, les règles de décompte étant précisées aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail pour les différentes catégories de salariés.

2. Une mise en œuvre encadrée.

2.1. Un calendrier d'application désormais effectif.

L'obligation s'applique aux exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2025, conformément à l'article 5, IV, de la loi du 29 novembre 2023.

Les entreprises concernées sont celles ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires sur les exercices 2022, 2023 et 2024.

Le dispositif est institué à titre expérimental jusqu'au 29 novembre 2028, comme le précise l'article 5, I de la loi du 29 novembre 2023.

2.2. Des modalités de partage diversifiées.

Pour satisfaire à leur obligation, les entreprises doivent opter pour l'un des dispositifs suivants, conformément à l'article 5, I de la loi du 29 novembre 2023 :

a) La prime de partage de la valeur (PPV).

Régie par l'article L241-17 du Code de la Sécurité sociale, cette prime peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur.

Le Questions/Réponses ministériel du 8 juillet 2024 (n°13) confirme qu'elle peut être réservée aux salariés dont la rémunération n'excède pas trois fois le SMIC annuel.

Un régime social et fiscal avantageux s'applique jusqu'au 31 décembre 2026 pour les entreprises de moins de 50 salariés : la PPV bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS lorsqu'elle est versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC annuels.

b) L'intéressement ou la participation.

Ces dispositifs, régis respectivement par les articles L3311-1 et suivants et L3321-1 et suivants du Code du travail, doivent conserver leur caractère aléatoire et ne génèrent pas nécessairement le versement d'une prime.

Le Questions/Réponses ministériel (n°11) détaille les modalités de mise en place :

Adhésion par décision unilatérale à un accord de branche agréé dans les conditions de l'article L3345-4 du Code du travail ;

Pour les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche d'intéressement agréé, mise en place possible par décision unilatérale de l'employeur, en l'absence de délégué syndical et de CSE ou en cas d'échec des négociations, après consultation du CSE s'il existe.

c) L'abondement d'un plan d'épargne.

L'entreprise peut choisir d'abonder un PEE [4], un PERCO ou un PERE-CO [5].

Le ministère du Travail confirme dans son Questions/Réponses (n°12) qu'aucun montant minimal d'abondement n'est exigé.

3. Situations particulières et dispenses.

3.1. Régime des entreprises dispensées.

L'article 5, II de la loi du 29 novembre 2023 prévoit que les entreprises mettant déjà en œuvre l'un des dispositifs de partage de la valeur sont réputées satisfaire à leur obligation.

Cette dispense s'applique uniquement si le dispositif est effectivement appliqué au titre de l'exercice considéré.

3.2. Traitement des entreprises étrangères.

Le Questions/Réponses ministériel (n°7) précise qu'une entreprise de droit étranger disposant d'établissements permanents en France est soumise à l'obligation si elle effectue des déclarations sociales et fiscales en France.

Le bénéfice net fiscal à prendre en compte est celui retenu pour le calcul de la réserve spéciale de participation, conformément aux articles L3324-1 et L3324-2 du Code du travail.

En conclusion, les entreprises concernées doivent immédiatement se conformer à cette nouvelle obligation entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Pour celles qui n'auraient pas encore effectué les démarches nécessaires, un diagnostic précis de leur situation au regard des critères d'assujettissement s'impose d'urgence, suivi d'une mise en place rapide du dispositif le plus adapté.

Le calcul du bénéfice net fiscal des exercices 2022, 2023 et 2024 est déterminant pour savoir si l'entreprise est soumise à l'obligation de partage de la valeur pour l'exercice 2025.

Xavier Berjot Avocat Associé au barreau de Paris Sancy Avocats [->xberjot@sancy-avocats.com] [-><https://bit.ly/sancy-avocats>] LinkedIn : <https://fr.linkedin.com/in/xavier-berjot-a254283b>

[1] Loi 2023-1107 du 29 novembre 2023, art. 5, I.

[2] Questions/Réponses ministère du Travail du 8 juillet 2024, n°3.

[3] Conformément à l'article 1er, I du décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024, pris en application de l'article 5, I de la loi du 29 novembre 2023, I.

[4] Articles L3332-1 et suivants du Code du travail.

[5] Articles L3334-1 et suivants.
