L'OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIES – DECRYPTAGE

L'article 5 de la loi du 29 novembre 2023 transposant l'ANI « partage de la valeur » du 10 février 2023 a créé, **à titre expérimental pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 29 novembre 2028**, une obligation de partage de la valeur dans les **entreprises d'au moins 11 salariés** qui réalisent un **bénéfice au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires** pendant **3 années consécutives**. Si ce résultat n'est pas atteint sur l'un des 3 derniers exercices, l'entreprise n'est pas soumise à cette obligation.
Cette nouvelle obligation entre en vigueur à compter du **1er janvier 2025**.

1. VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNEE PAR CETTE OBLIGATION EN 2025 ?

Oui ✓	Non ✗
- Entreprise sous forme de **société** + - Dont l'effectif est compris **entre 11 et 49 salariés** + - Ayant réalisé un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs**	- Entreprise individuelle - Entreprise couverte par un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité en 2025 Attention : en revanche, le fait d'avoir versé une ou des primes de partage de la valeur au cours des années 2022, 2023 et 2024 n'exonère pas l'entreprise de l'obligation. - Entreprise anonyme à participation ouvrière (SAPO) - Unités économiques et sociales (UES)

2. COMMENT CALCULER L'EFFECTIF ?

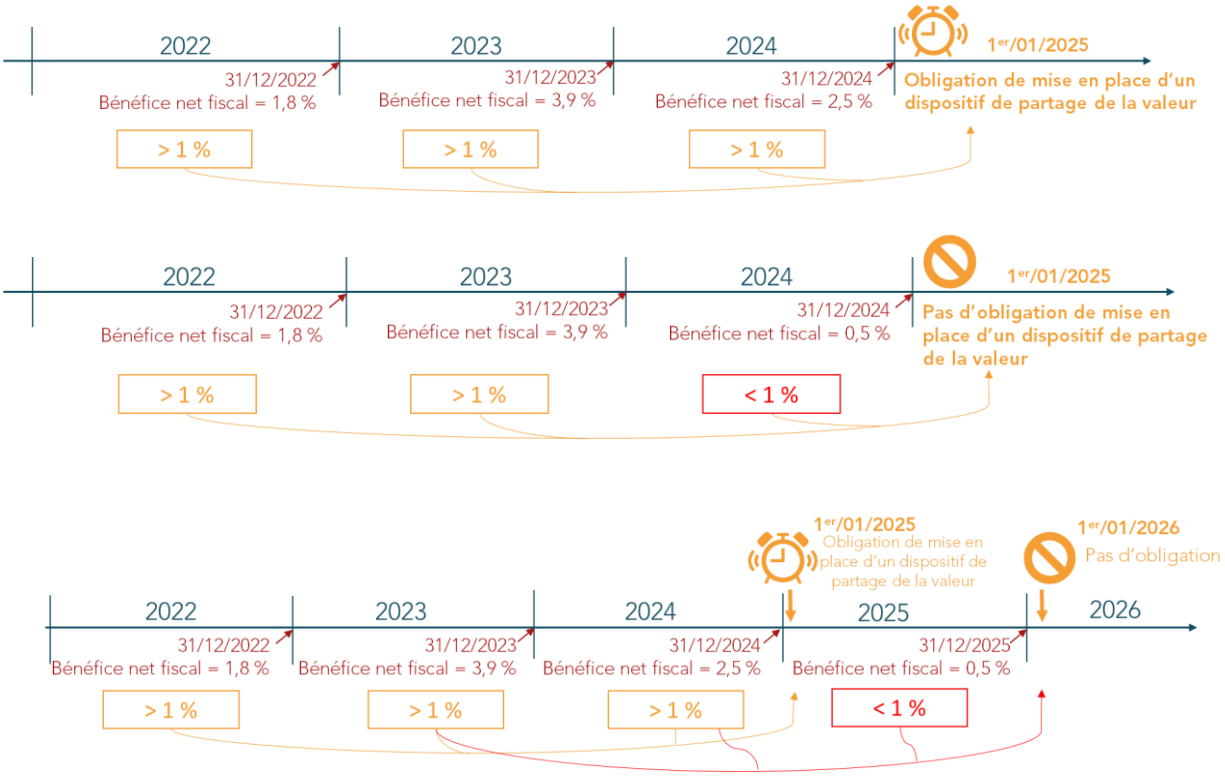
Pour déterminer si le seuil de 11 salariés est franchi, il faut se référer à l'**effectif salarié annuel de l'entreprise**, déterminé en calculant la **moyenne du nombre de personnes (ETP) employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente**.

Il n'est pas nécessaire que le seuil soit franchi pendant 5 années consécutives pour que l'obligation s'applique.

3. QUELS SONT LES EXERCICES CONCERNES ?

L'obligation entre en vigueur à compter de l'exercice 2025. Sont donc regardées les années 2022, 2023 et 2024 pour apprécier si l'entreprise a, ou non, l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur.

Exemples :



4. QUEL DISPOSITIF METTRE EN PLACE ?

L'employeur a le choix entre plusieurs dispositifs :
- une prime de partage de la valeur ;
- un accord d'intéressement ou de participation ;
- un abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco).

4.1. La prime de partage de la valeur

Cet outil est **facile de mise en place pour l'employeur**, particulièrement les TPE/PME qui ne peuvent recourir aussi facilement aux dispositifs d'intéressement et de participation.
Il peut être mis en place par **accord collectif** ou par **décision unilatérale de l'employeur** (modèle). Le **montant** de la prime est **libre** et **à la main de l'employeur**.

À date, le régime social et fiscal favorable demeure pour les entreprises de moins de 50 salariés qui versent une PPV à leurs salariés :
- Exonération de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC) ;
- Exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026 pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Néanmoins, le PLFSS pour 2025 pourrait revenir sur ce régime favorable[1].

[1] Le PLFSS 2025 considéré comme rejeté à la suite de l'adoption de la motion de censure du gouvernement Barnier prévoyait d'intégrer la prime de partage de la valeur (PPV), dès lors qu'elle était versée à compter du 10 octobre 2024, dans les rémunérations et gains pris en compte pour le calcul des allègements de charge.

4.2. L'accord d'intéressement ou de participation

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. En deçà de 50 salariés, la participation est également facultative.

Dans l'entreprise, la participation et/ou l'intéressement peuvent être mis en place selon l'une des modalités suivantes :

- accord collectif ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du CSE ;
- accord référendaire : projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel ;
- si un accord de branche agréé le prévoit, document unilatéral d'adhésion de l'employeur à l'accord-type de branche.

S'agissant de l'accord de participation, il est possible d'utiliser l'expérimentation ouverte par l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, permettant de déroger à la formule légale de calcul sans avoir l'obligation de vérifier que le résultat est au moins égal à l'application de la formule légale.

L'accord doit être déposé sur la plateforme Télé-accords, accompagné des documents réglementaires obligatoires[2].

Un **outil d'aide à la rédaction et à la conclusion d'un accord d'intéressement pour les entreprises** est disponible sur le site Mon-interessement.urssaf.fr.
L'**intéressement** est mis en place pour une **durée comprise entre un et cinq ans.**

Un **modèle d'accord de participation** est disponible sur le site du ministère du travail (lien).
La participation est mise en place pour une **durée déterminée ou indéterminée**.

La mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation ne génère pas nécessairement une obligation de versement d'une prime, ces dispositions ayant un caractère aléatoire.

5. POUR ALLER + LOIN :

Un Questions/Réponses est disponible sur le site du ministère du travail.

*

* *

[2] Art. D. 3345-1 s. C. trav.