

ODICEO VOUS INFORME

Lancement du dispositif expérimental visant à développer les dispositifs de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 50 salariés

Les partenaires sociaux avaient signé un accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février 2023 relatif aux dispositifs de partage de la valeur. **La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023** transpose cet ANI, modifie les dispositifs de partage de la valeur existants et instaure notamment un dispositif expérimental. **Le décret n°2024-690 du 5 juillet 2024** vient préciser ce dispositif expérimental (d'une durée de cinq ans) qui a pour objectif de favoriser le développement des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Objet de l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur

Les entreprises **d'au moins 11 salariés** non soumises à l'obligation de mettre en place un régime de participation (donc principalement les entreprises de 11 à moins de 50 salariés), constituées sous forme de société, **qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs**, doivent **se doter d'au moins un des dispositifs légaux de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant**.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions précitées, **l'un des dispositifs suivants de partage de la valeur doit être mis en place**, à savoir :

- **Un dispositif d'intéressement**
- **Un dispositif de participation**
- **Un abondement aux sommes qui peuvent être affectées par le salarié à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO ou PERECO) déjà mis en place dans l'entreprise**
- **Verser une prime de partage de la valeur.**

A titre d'exemple, une entreprise de 25 salariés réalise un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires sur les exercices 2022, 2023 et 2024 devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur sur l'année 2025.

Toutefois, si l'entreprise est déjà couverte par un accord d'intéressement couvrant les exercices 2024-2025-2026, elle n'est pas concernée par cette nouvelle obligation peu important le montant de la prime d'intéressement versée au titre de l'exercice 2025.

Cette obligation expérimentale **s'applique aux exercices à compter du 1^{er} janvier 2025**. Les **trois exercices précédents** (soit 2024, 2023 et 2022 pour des exercices fiscaux calés sur une année civile) sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

Cette nouvelle obligation est un dispositif expérimental d'une durée de **5 ans** applicable (à partir du lendemain de la promulgation de la loi, 30 novembre 2023, jusqu'au 29 novembre 2028).

A noter que le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné par la loi.

Entreprises exclues de cette nouvelle obligation

Ne sont donc pas concernées par cette nouvelle obligation les entreprises **déjà couvertes par un accord d'intéressement ou un accord de participation** en cours de validité pour l'exercice au titre duquel elle est soumise à cette nouvelle obligation de partage de la valeur, **peu importe qu'une prime soit versée au cours de cet exercice.**

Sont également exclues de ce dispositif expérimental, les **entreprises individuelles** et 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.

Précisions sur le calcul de l'effectif

Les entreprises visées par cette obligation sont celles dont l'effectif est compris **entre 11 et 49 salariés.**

L'effectif à prendre en compte est celui qui est calculé sur la base du code de la Sécurité Sociale (article L. 130-1 du CSS). Il s'agit de l'effectif annuel de l'entreprise, correspondant à la **moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.**

Le gel du franchissement du seuil pendant 5 ans (art. L. 130-1 CSS) n'est pas applicable dans ce cas.

A titre d'exemple, est concernée par cette obligation en 2025 l'entreprise dont l'effectif a dépassé le seuil des 11 salariés sur la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

En revanche, n'est pas concernée par cette obligation, l'entreprise dont l'effectif moyen sur l'année 2024 a dépassé les 50 salariés.

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.