

LE POINT SUR...

Le partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a créé, à titre expérimental sur 5 ans (jusqu'au 29/11/2028), une obligation pour les sociétés de 11 à moins de 50 salariés, de se doter d'un dispositif de partage de la valeur en cas de réalisation d'un certain niveau de bénéfice pendant 3 exercices consécutifs. Cette disposition sera applicable aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024.

Le principe de cette nouvelle obligation

Sont concernées par ces mesures, les entreprises d'au moins 11 salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation (moins de 50 salariés). En sont exclus : les entrepreneurs individuels et les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) sous certaines conditions.

Le calcul de l'effectif de 11 salariés est effectué selon les règles de la sécurité sociale. L'effectif de référence correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Toutefois le moratoire de 5 ans prévu en cas de franchissement du seuil d'effectif à la hausse ne s'applique pas pour ce dispositif. Ainsi, une entreprise ayant un effectif d'au moins 11 salariés en 2025 (sur la base de l'effectif calculé en 2024) sera concernée. À noter également qu'une entreprise de plus de 50 salariés bénéficiant du moratoire de 5 ans avant d'être tenue de mettre en place un régime de participation, entre dans le dispositif.

Pour être concernées par cette nouvelle obligation, les entreprises doivent avoir réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs (définition du bénéfice identique à celui retenu pour le calcul de la participation) et n'être pas couvertes, au titre de l'exercice suivant ces 3 années, par l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants : participation, intéressement, abondement d'un plan d'épargne salariale ou prime de partage de la valeur.

Ainsi, si l'entreprise satisfait aux conditions de bénéfice en 2022, 2023 et 2024, elle devra obligatoirement avoir mis en place en 2025 un dispositif de partage de la valeur qui sera, au choix de l'entreprise, soit :

- De la participation, selon le régime légal ou selon le régime dérogatoire.
- De l'intéressement, avec conclusion d'un accord d'intéressement (ou via une décision unilatérale sous certaines conditions) ou application d'un dispositif d'intéressement conclu au niveau de la branche.
- Un abondement à un plan d'épargne salariale : PEE, PEI, PERCO, PERCO-I, PERE-CO, PERE-CO-I.
- Une prime de partage de la valeur.

Cas particulier des employeurs du secteur de l'économie sociale et solidaire

Des dispositions spécifiques sont prévues pour certaines structures de l'économie sociale et solidaire qui emploient au moins 11 salariés et qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal : fondations ou associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 (ou par le Code civil local d'Alsace-Moselle), coopératives, mutuelles ou unions relevant du Code de la mutualité ou sociétés d'assurance mutuelles relevant du Code des assurances.

Lorsqu'un accord de branche étendu le permet, ces entités devront se doter d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement, PPV ou abondement) en cas de résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes pendant 3 exercices consécutifs (première application aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024). Un employeur qui n'est pas couvert par un accord de branche étendu permettant à l'expérimentation de s'appliquer n'est pas concerné.

Ne sont pas concernées les entités dans lesquelles un de ces dispositifs est déjà mis en œuvre et s'applique au titre de l'exercice considéré, ainsi que celles qui appliquent un régime de participation au titre de l'exercice considéré (par exemple les SCOP).

Les dispositifs de partage de la valeur mobilisables

La participation

La participation permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. La loi impose la formule de calcul de la participation, mais, dans les entreprises de moins de 50 salariés une formule dérogatoire peut être prévue par l'entreprise. Dans le cadre d'une expérimentation, qui a commencé à compter du 30 novembre 2023, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la formule dérogatoire peut avoir un résultat moins favorable comme un résultat plus favorable que celui de la formule légale. La participation, même dérogatoire est entièrement attachée aux résultats, elle ne peut pas reposer sur des objectifs de performances de l'entreprise comme pour l'intéressement.

La participation doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise, toutefois une condition d'ancienneté de 3 mois au plus peut être prévue. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants peuvent bénéficier de la participation (des plafonds sont applicables).

La participation volontaire suppose de conclure un accord de participation, selon les mêmes modalités que les entreprises de 50 salariés et plus. Il est également possible d'appliquer un dispositif négocié au niveau de la branche. Sous certaines conditions, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place un dispositif de participation par décision unilatérale, sauf si la formule dérogatoire est moins favorable que la formule légale. L'accord ou la décision unilatérale doit être déposé auprès de l'administration pour que les avantages sociaux et fiscaux s'appliquent.

L'accord de participation peut être conclu sans limitation de durée ou pour une durée déterminée d'un an minimum. Il doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est due.

La répartition entre les salariés se fait, soit de manière uniforme, soit proportionnellement aux salaires ou à la durée de présence, soit en combinant plusieurs de ces critères. Les droits attribués à un salarié ne peuvent pas excéder, pour un même exercice, 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La participation est en principe indisponible pendant 5 ans, voire jusqu'à la retraite si les sommes sont versées sur un plan d'épargne retraite, mais le salarié peut demander, à chaque répartition, que les droits

lui soient immédiatement versés. Il existe, en outre, des cas de déblocage anticipé.

Les sommes versées, au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales (patronales et salariales) à l'exception de la CSG / CRDS. Le forfait social n'est pas dû sur la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les sommes distribuées au titre de la participation sont définitivement exonérées de l'impôt sur le revenu à l'issue des 5 ans d'indisponibilité ou en cas de déblocage anticipé autorisé. En cas de versement immédiat, les sommes sont soumises à impôt sur le revenu.

L'intéressement

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise. Il consiste à verser aux salariés un complément de rémunération basé sur la réalisation d'objectifs définis à partir de critères précis. La formule de calcul de l'intéressement est librement fixée par les parties dans l'accord d'entreprise, elle doit avoir un caractère aléatoire.

Si l'entreprise décide de mettre en place l'intéressement, tous les salariés doivent en bénéficier. Toutefois, une condition d'ancienneté de 3 mois au plus, peut être prévue. Par principe, les mandataires sociaux ne bénéficient pas de l'intéressement, sauf s'ils cumulent un contrat de travail avec leur mandat. Par exception, dans les entreprises qui emploient entre 1 salarié (hors mandataire) et moins de 250 salariés, si l'accord le prévoit, les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'intéressement sans être titulaires d'un contrat de travail.

L'accord d'intéressement est conclu par accord d'entreprise. Les entreprises peuvent également appliquer un dispositif d'intéressement défini par un accord de branche agréé. Par dérogation, dans les entreprises de moins de 50 salariés, non couverte par un accord d'intéressement de branche agréé, l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur, si l'entreprise n'a pas de délégué syndical ni de CSE, soit si les négociations avec le CSE ou le délégué syndical n'ont pas abouties. L'accord ou la décision unilatérale doit être déposé auprès de l'administration pour que les avantages sociaux et fiscaux s'appliquent.

L'intéressement peut être conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

La répartition entre les salariés se fait, soit de manière uniforme, soit proportionnellement aux salaires ou à la durée de présence, soit en combinant plusieurs de ces critères. Le montant global des sommes distribuées au titre de l'intéressement ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des rémunérations des bénéficiaires. Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'intéressement doit être mis en place avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet. Un accord qui prend effet le 1^{er} janvier et qui prévoit un calcul sur l'année doit être conclu avant le 1^{er} juillet.

Les sommes attribuées, au titre de l'intéressement, sont, soit encaissées immédiatement, soit investies dans un plan d'épargne entreprise. À défaut de choix par le salarié, les sommes sont affectées en totalité au plan d'épargne entreprise.

Les sommes versées, au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales (patronales et salariales) à l'exception de la CSG / CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement par le salarié. En cas de placement sur un plan d'épargne entreprise, l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu (dans la limite de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale). Le forfait social n'est pas dû sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

La prime de partage de la valeur

La prime de partage de la valeur peut être mise en place, soit par accord d'entreprise conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

La PPV bénéficie à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la décision unilatérale mettant en place la prime (option à préciser dans l'accord ou la décision unilatérale). Tous les salariés sont concernés, toutefois l'employeur peut ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'accord ou la décision unilatérale. Les mandataires sociaux ne bénéficient pas de la PPV, sauf s'ils cumulent un contrat de travail avec leur mandat social.

Le montant de la prime est librement fixé par l'accord ou la décision unilatérale. Il peut être modulé en fonction de critères limitativement énumérés : rémunération, niveau de classification, ancienneté dans l'entreprise, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail prévue au contrat en cas de temps partiel. Deux PPV peuvent être versées par année civile.

La PPV est exonérée de cotisations sociales dans la limite globale de 3 000 € par an et par bénéficiaire. Ce montant est porté à 6 000 € dans certains cas. La CSG et la CRDS restent dues. De 2024 à 2026, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV est également exonérée d'impôts sur le revenu (mais intégrée au revenu fiscal de référence) et de CSG / CRDS pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 Smic annuel. À noter que le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoit que les PPV versées à compter du 10 octobre 2024 seront à prendre en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations pour 2024.

Le salarié a la possibilité de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite d'entreprise et de bénéficier ainsi de l'exonération d'impôt sur le revenu (si ce n'est pas déjà le cas) dans les limites prévues pour l'exonération de cotisations sociales. Un abondement de l'employeur est possible.

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne entreprise ou à un plan d'épargne retraite

L'abondement vient s'ajouter à un versement volontaire du salarié ou aux sommes provenant de l'intéressement, de la participation ou de la prime de partage de la valeur, versées sur un plan d'épargne salariale. L'abondement revêt un caractère collectif.

Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, l'accès à un plan d'épargne entreprise ou à un plan d'épargne retraite est ouvert aux dirigeants.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise à titre d'abondement sont limitées, pour chaque salarié, à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour les plans d'épargne entreprise ou à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour les plans d'épargne retraite, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Les abondements de l'entreprise ne sont pas assujettis à cotisations sociales, ni à impôt sur le revenu, sous réserve du respect des plafonds d'abondement. Ils sont soumis à CSG et à CRDS. Le forfait social n'est pas dû sur l'abondement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.
N'hésitez pas à nous contacter.**