



Partage de la valeur

Nouvelles obligations pour les entreprises de 11 à 49 salariés

A titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, les employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés non soumis à l'obligation de participation, doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur lorsqu'ils réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

CONDITIONS

L'entreprise remplissant toutes les conditions cumulatives suivantes :

- au moins 11 salariés *,
- non soumise à l'obligation de mettre en place la participation**,
- constituée sous forme de société ou SAPO sous conditions cf. ci-après (ne pas être une entreprise individuelle)
- a réalisé un bénéfice net fiscal (BNF) représentant au moins 1 % de son chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs,

doit se doter d'au moins un des dispositifs légaux de partage de la valeur au cours de l'exercice suivant, si elle n'est pas déjà couverte par un tel dispositif au moment de la réalisation de la condition relative au BNF.

Ne sont pas soumises à cette obligation :

- les entreprises qui appliquent au titre de l'exercice considéré un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur (PPV)); (Art. 5 II de la loi) ;
- les entreprises individuelles (Art. L526-5-1, L526-22 C.com) ;
- les sociétés anonymes à participation ouvrière (Sapo) (Art L.225-258 s C. Com) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à zéro.

*Détermination du seuil d'effectif de 11 salariés

Les modalités prévues au I de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Ainsi l'effectif salarié annuel correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente sauf exceptions.

Décompte et seuils d'effectifs

A noter toutefois que les dispositions du II de l'article L.130-1 du CSS, qui prévoient la neutralisation des effets du franchissement des seuils pendant 5 années civiles, ne s'appliqueront pas dans ce cas.

Autrement dit, la règle selon laquelle le seuil de 50 salariés doit être atteint chaque année sur une période de 5 ans pour déclencher l'obligation de mise en place de la participation n'est donc pas applicable pour déterminer le seuil de 11 salariés.

Par conséquent, cette obligation sera applicable aux effectifs retenus au 1er janvier 2025 calculés sur la base des effectifs de l'année 2024.

****** 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 (Art.L130-1 CSS). Ainsi, une entreprise de plus de 50 salariés bénéficiant du moratoire de cinq ans avant d'être tenue de mettre en place un régime de participation, devra se doter d'au moins un des dispositifs légaux de partage de la valeur si elle remplit également les autres conditions.

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024. La date d'entrée en vigueur prévue dans l'ANI (1er janvier 2025) a finalement été respectée pour donner suite à notre intervention malgré la volonté du gouvernement de l'avancer d'un an.

APPRÉCIATION DE LA CONDITION LIÉE A LA RÉALISATION D'UN BÉNÉFICE NET FISCAL

Le BNF pris en compte est celui prévu pour le calcul de la réserve spéciale de participation (Art. L.3324-1 1° du code du travail). Seront prises en compte les trois exercices précédant le 31 décembre 2024.

Exemple :

Une entreprise dont les exercices sont calés sur l'année civile et qui a réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires en 2022, en 2023 et en 2024 sera soumise à cette obligation dès 2025.

MODALITÉS POSSIBLES DE MISE EN ŒUVRE DU PARTAGE DE LA VALEUR

- La participation volontaire (Art. L.3323-6 C. trav.) ; avec les possibilités de dérogation à la formule légale de participation ;
- L'intéressement (Art. L.3312-1 C. trav.) ;
- Une PPV (prime de partage de la valeur) ;
- Un abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale : PEE (plan d'épargne d'entreprise), PEI (plan d'épargne interentreprises), PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) ou PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif).

A noter qu'aucune sanction spécifique n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation.

Cette mesure est instituée à titre expérimental, pour une durée de cinq ans à compter du 29 novembre 2023.

Pour plus de détails sur les modalités pratiques de mise en œuvre de cette nouvelle obligation consultez le questions-réponses du ministère du Travail publié le 8 juillet 2024 : [Expérimentation d'une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant des bénéfices réguliers.](#)