



Nouvelle obligation de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés à partir du 1er janvier 2025¹

A partir de l'exercice débutant le 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés seront tenues, à titre expérimental pendant une période de 5 ans, de mettre en place un dispositif de partage de la valeur afin de promouvoir une meilleure répartition des profits, renforçant ainsi la cohésion sociale et économique au sein des TPE/PME.²

C'est maintenant qu'il convient de s'y préparer ! Franklin vous y aide avec notre Q&A.

1. Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises de plus de 10 et de moins de 50 salariés sont concernées, dès lors qu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives (soit les années 2022, 2023 et 2024 pour un dispositif mis en œuvre dès l'exercice 2025) ;
- ne pas être déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER).

Les succursales françaises d'entreprise étrangère tombent dans le champ d'application de cette nouvelle réglementation, sous réserve de remplir les conditions posées par la loi et de procéder à des déclarations fiscales et sociales en France. En revanche, les entreprises individuelles sont exclues du dispositif légal.

2. Comment calculer l'effectif salarié de l'entreprise ?

Il s'agit de l'effectif salarié annuel de l'entreprise correspondant à la moyenne du nombre de salariés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

3. Quels sont les dispositifs de partage de la valeur visés ?

Les entreprises concernées devront choisir et mettre en place l'un des dispositifs suivants :

- un régime de participation ;
- un régime d'intéressement ;
- la distribution d'une prime de partage de la valeur (« PPV ») ;
- l'octroi d'un abondement patronal à un plan d'épargne salariale.

Ces dispositifs pourront être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions prévues par les règles propres à chacun d'entre eux.

¹ Patrick Thiébart- pthiebart@franklin-paris.com

² Bien que tous les efforts aient été faits pour offrir des informations actualisées et fiables, le contenu de ce document est fourni "en l'état", sans aucune garantie d'exhaustivité ou d'exactitude



4. Quels sont les avantages sociaux et fiscaux associés au nouveau dispositif ?

Les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale bénéficient de plusieurs avantages sociaux et fiscaux, notamment :

- une exonération de cotisations sociales (patronales et salariales) sur les sommes versées,
- une déduction des sommes versées du bénéfice imposable,
- une exonération de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

5. Les entreprises remplissant les conditions posées par la loi seront-elles tenues de partager la valeur ?

Non, si l'entreprise choisit de mettre en place un accord d'intéressement ou de participation, le caractère aléatoire de ces dispositifs lui interdisant de présumer des résultats futurs. Par ailleurs, aucun montant minimum n'est exigé pour le versement de l'abondement dans un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur. Enfin, l'entreprise qui choisira la prime de partage de la valeur comme outil de partage de la valeur pourra limiter son versement aux salariés percevant une rémunération inférieure à trois Smic.

6. Faut-il consulter le CSE avant de mettre en place un dispositif de partage de la valeur ?

Oui, tout projet de mise en place d'un dispositif d'épargne salariale doit être soumis à consultation du CSE. Le dispositif de partage de la valeur n'échappe pas à cette règle.