

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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](mailto:social@odiceo.fr)).**

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