

## Partage de la valeur dans les petites entreprises : de l'incitation à l'obligation ?

Publié le 5 mai 2023 à 11h30

*KPMG Avocats* Temps de lecture 8 minutes

Les mesures de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 2023 visent à généraliser les dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Les conditions de mise en œuvre des mesures envisagées paraissent néanmoins relativement souples même si plusieurs interrogations subsistent.

Par [Xavier Houard](#), associé, et [Xavier Carsin](#), directeur labour au sein du conseil scientifique, KPMG Avocats

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur a été signé par l'ensemble des organisations patronales syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel à l'exception de la CGT. Il devrait être transposé dans une loi Travail avant l'été.

L'un de ses objectifs principaux est de faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, abondement à un plan d'épargne entreprise, interentreprises ou retraite) et leur mobilisation par les entreprises de moins de cinquante salariés pour lesquelles la mise en place d'un dispositif de participation n'est pas obligatoire.

A cet égard, s'inscrivant dans un mouvement initié depuis plusieurs années, l'ANI préconise le recours à des dispositions dérogatoires pour inciter les petites entreprises à mettre en place une participation aux résultats (art. 6).

L'accord franchit un cap inédit en instaurant, sous certaines conditions, une obligation à la charge des entreprises de 11 à 50 salariés de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (art. 7). L'obligation, qui

devrait s'appliquer à compter du 1er janvier 2025, reste néanmoins assez peu contraignante pour les entreprises, qui devraient disposer d'une très grande liberté de choix quant au dispositif mis en œuvre.

## **1. De l'incitation**

Les pouvoirs publics ont, depuis plusieurs années, multiplié les mesures dérogatoires pour inciter les petites entreprises à adopter des dispositifs d'épargne salariale.

Ainsi, alors que la participation et l'intéressement supposent un accord collectif ou une ratification par le personnel de l'entreprise, le législateur a, par des textes successifs, entendu faciliter la mise en place de tels dispositifs en permettant que celle-ci fasse l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le législateur a introduit une obligation, pour les branches, de négocier périodiquement des dispositifs de participation et d'intéressement adaptés aux spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés auxquels ces dernières peuvent adhérer par décision unilatérale. Pour développer ces dispositifs et inciter les entreprises à y adhérer, un dispositif de sécurisation des exonérations sociales et fiscales a été prévu sous la forme d'un agrément ministériel des accords de branche.

La facilitation a également pris la forme de dispositifs « clés en main » publiés par le ministère du travail sur son site internet constitutifs de modèles simplifiés reprenant les clauses devant figurer dans un accord de participation et d'intéressement. Depuis un décret du 14 février 2023, les entreprises peuvent mettre en œuvre des dispositifs d'intéressement simplifiés et « pré-validés », bénéficiant d'une sécurisation des exonérations dès leur dépôt, par voie dématérialisée.

L'incitation a enfin pris une forme financière. Outre les exonérations sociales et fiscales traditionnellement attachées aux dispositifs d'épargne salariale, le législateur a notamment supprimé tout forfait social sur les sommes versées au titre de l'un de ces dispositifs dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

La méthode consistant à déroger au droit commun pour permettre aux petites entreprises de recourir à l'épargne salariale est reprise par les

partenaires sociaux dans l'accord du 10 février dernier. L'article 6 de l'ANI sollicite en effet « une modification du cadre légal » afin d'« encourager et faciliter un développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés par la négociation collective ».

Il est demandé au législateur d'autoriser l'instauration, dans ces entreprises, de dispositifs de participation dont la formule peut donner un résultat « supérieur comme inférieur » à la formule de référence prévue par le code du travail et ce, alors que les entreprises de plus de 50 salariés, pour lesquelles la participation est obligatoire, ne peuvent mettre en œuvre une formule dérogatoire qu'à condition que celle-ci « comporte pour les salariés des avantages au moins équivalents » à ceux de la formule légale (C. trav., art. L. 3324-2).

Si le législateur devait retranscrire l'ANI, un dispositif de participation dérogatoire pourrait être mis en œuvre par les entreprises de moins de 50 salariés :

- soit par décision unilatérale en adhérant à un dispositif de branche ; toutes les branches professionnelles étant tenues d'ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024 en vue de créer un tel dispositif.
- soit par accord d'entreprise.

## **2. A l'obligation**

Allant plus loin, l'article 7 instaure une véritable obligation pour les entreprises de 11 à 50 salariés de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur – « PPV », abondement à un PEE, PEI ou PER) lorsqu'elles remplissent trois conditions cumulatives.

Seraient ainsi tenues de cette obligation les entreprises constituées sous la forme de sociétés, ayant réalisé un « bénéfice net fiscal » positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives et n'étant pas déjà couvertes par un dispositif d'épargne salariale au moment où il est satisfait à la condition précédente.

Si la condition tenant à la forme légale de l'entreprise ne pose pas de difficulté, les deux autres conditions appellent quelques précisions.

S'agissant de la condition tenant au niveau de bénéfice de l'entreprise, l'article introduit une notion inédite en exigeant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise.

Il faut d'abord préciser que la notion de « bénéfice net fiscal » n'est pas précisée par l'accord lui-même. Toutefois, il est possible de raisonner par analogie avec les dispositions actuelles du code du travail relatives à la participation selon lesquelles le bénéfice à prendre en compte correspond au résultat fiscal tel que retenu pour l'assiette de l'impôt, après déduction de l'impôt sur les sociétés correspondant, et avant la prise en compte des réductions et crédits d'impôts le cas échéant (C. trav. art L. 3324-1).

Par ailleurs, ce niveau de bénéfice devra être réalisé pendant une période de trois années consécutives. Le non-respect de ce niveau pendant une seule année aura donc pour effet de faire repartir le décompte.

Lorsque la condition relative au bénéfice sera remplie, l'obligation ne s'imposera que si aucun dispositif d'épargne salariale ne s'applique dans l'entreprise. La condition d'absence de dispositif en vigueur s'apprécie à l'issue du troisième exercice au cours duquel le bénéfice requis est réalisé.

L'article 7 prévoit que l'obligation entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et précise que la condition relative au bénéfice s'appréciera à compter de l'exercice 2022.

Toutefois, l'obligation mise à la charge des petites entreprises est relativement peu contraignante dans la mesure où l'employeur concerné pourra librement choisir le mécanisme de partage de l'employeur à mettre en œuvre parmi les dispositifs suivants : participation, intéressement, prime de partage de la valeur ou abondement à un plan d'épargne entreprise, interentreprises ou retraite.

L'employeur concerné pourra, s'il le souhaite, mettre en place un dispositif pérenne d'épargne salariale – par exemple d'intéressement ou de participation - susceptible de l'engager à court ou moyen terme.

Il pourra préférer mettre en place, de manière ponctuelle, une prime de partage de la valeur dont il pourra fixer le montant de manière discrétionnaire, ce qui lui offre donc une très grande latitude pour déterminer la teneur et à la portée de ses engagements.

### **3. L'entrée en vigueur des dispositions de l'obligation**

A la différence du dispositif dérogatoire de participation qui suppose une modification législative, l'obligation pour l'entreprise de 11 à 50 salariés, bénéficiaires au cours des trois derniers exercices, pourrait, d'un point de vue technique, être rendue applicable à toutes les entreprises couvertes par l'ANI par un arrêté d'extension.

Il est cependant probable que les dispositions soient intégrées dans un projet de loi pour le printemps 2023. Si le gouvernement s'est d'ores et déjà engagé à proposer « la transcription fidèle et totale » de l'accord de la loi, il conviendra de suivre avec attention les résultats des travaux en cours sur le partage de la valeur et la teneur des travaux parlementaires. La question des « super profits » et de leur partage sous la forme par exemple d'une « super participation » ou d'un autre mécanisme pourrait également s'inviter dans le débat. Affaire à suivre...