

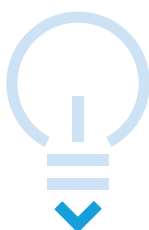
Partage de la valeur en entreprise Quelles nouvelles obligations au 1^{er} janvier 2025 ?



PAR **AGNÈS BRICARD**,
AMBASSADRICE DU PARTAGE DE LA
VALEUR AUPRÈS DU GOUVERNEMENT,
PRÉSIDENTE D'HONNEUR DU
CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES, PRÉSIDENTE
FONDATRICE ET D'HONNEUR DE
L'ASSOCIATION DES FEMMES
EXPERTS-COMPTABLES (AFEC)

Le partage de la valeur permet d'associer les salariés à la performance de leur entreprise tout en soutenant leur pouvoir d'achat, et en accroissant, via l'épargne salariale, les capacités d'investissement des entreprises françaises. Il repose sur divers dispositifs que les récentes réformes visent à étendre aux petites entreprises, traditionnellement moins impliquées dans ce type de démarches.

Présentation de ces mesures qui constituent, par ailleurs, de réelles opportunités pour les experts-comptables dans leurs cabinets comme pour leurs missions de conseil.



UNE NOUVELLE OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES TPE-PME

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 transposant l'Accord national interprofessionnel (ANI) de février 2023 et les décrets n°s 2024-644 du 29 juin 2024 et 2024-690 du 5 juillet 2024 introduisent une obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur : versement d'une prime de partage de la valeur (PPV), accord d'intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, ou participation dérogatoire.

Seules sont concernées, pour une période expérimentale de 5 ans, les sociétés profitables, définies comme ayant réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs (2022-2023-2024). Les entreprises individuelles sont exclues de cette nouvelle obligation. Une expérimentation similaire a été également ouverte, pour une même durée de 5 ans, en faveur des entreprises de l'économie sociale et solidaire d'au moins 11 salariés qui ne déclarent pas de bénéfice net fiscal et qui ont réalisé, pendant 3 exercices consécutifs, un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes.

Dans ce cas, et sous réserve d'un accord de branche étendu le permettant, elles devront, au titre de l'exercice suivant, mettre en place l'un de ces dispositifs de partage de la valeur.

DEUX OUTILS FACILES À METTRE EN PLACE, AU FORMALISME SIMPLIFIÉ

Dans les TPE, le temps de la négociation collective pouvait parfois être un obstacle à la mise en place de ces dispositifs. Conscient de ce frein, le législateur a simplifié les conditions de mise en place de la PPV et de l'accord d'intéressement, et ce, depuis la loi du 16 août 2022. Les entreprises peuvent en effet avoir recours à ces dispositifs par simple décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Afin de simplifier encore les démarches des employeurs, l'Urssaf a mis à leur disposition un site dédié : www.mon-interessement.urssaf.fr. Cette plateforme interactive – à la mise en place de laquelle l'autrice de ces lignes a été associée – permet aux entreprises de créer leur accord d'intéressement en ligne, de manière guidée et sécurisée. L'outil propose des modèles pré-établis et garantit la conformité des accords aux exigences légales. Il propose également des contrats libres permettant aux entreprises qui le souhaiteraient d'intégrer des critères extra-financiers propres au secteur d'activité, aux caractéristiques de l'entreprise, à son projet, à la durabilité...

Ces outils réduisent le risque d'erreur et le temps de mise en place, et devraient ainsi contribuer grandement à la généralisation des contrats d'intéressement.

En cas d'erreur, notamment dans les contrats libres, l'autrice de ces lignes a sollicité l'Urssaf pour qu'une circulaire voie le jour, afin que seules des observations puissent être formulées en cas d'un premier contrôle sur ces contrats, sans redressement, hormis bien sûr s'il y a une mauvaise foi manifeste.

La PPV est une solution simple et efficace, qui ne nécessite pas de modification structurelle des dispositifs de rémunération existants. Elle peut être mise en place avec une simple DUE, et ce, depuis la loi du 16 août 2022 lorsque l'entreprise fait le choix d'une modulation selon les bénéficiaires en fonction des cinq critères légaux suivants :

- ▶ La rémunération ;
- ▶ La durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- ▶ La durée de travail prévue au contrat de travail ;
- ▶ Le niveau de classification ;
- ▶ L'ancienneté dans l'entreprise.

La PPV s'applique en 2024 dans les entreprises de moins de 50 salariés selon les modalités suivantes :

- ▶ Pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 Smic (ce qui représente un montant d'environ 5 000 euros bruts, et concerne plus de 85 % des salariés des sociétés de 11 à 49 employés) :
 - exonération de cotisations sociales, (sans CSG ni CRDS, soit 9,70 %),
 - maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026 ;
- ▶ Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 3 Smic :
 - exonération de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS, soit 9,70 %),
 - suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu (l'exonération est cependant maintenue si la prime de partage de la valeur est affectée à un plan d'épargne) ;



CUMUL DE LA PPV AVEC UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Le principal inconvénient de la PPV reste sa limitation à l'effectif salarié, le dirigeant ne pouvant pas en bénéficier ; ce dernier peut toutefois bénéficier du contrat d'intéressement et la PPV peut se cumuler avec un accord d'intéressement. Dans cette situation, l'accord d'intéressement peut offrir une motivation continue en liant les primes aux performances régulières de l'entreprise, tandis que la PPV peut récompenser des succès exceptionnels.

La combinaison de ces dispositifs permet à l'employeur de créer un système variable plus flexible et adapté à différents types de performances et de résultat dont il sera également bénéficiaire. L'accord d'intéressement est plus flexible que la participation, car les primes peuvent être versées annuellement et sont immédiatement disponibles pour les salariés qui le souhaitent. L'intéressement permet également de récompenser rapidement et de manière transparente leurs efforts.

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont également exonérées de cotisations sociales et déductibles du bénéfice imposable, mais restent imposables à l'impôt sur le revenu des salariés qui ne le placent pas en PEE ou en PER.

ABONDEMENT À UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Il s'agit d'une autre option permettant à l'entreprise de se libérer de son obligation. Il offre aux salariés la possibilité de se constituer une épargne à moyen ou long terme, avec l'aide de leur entreprise. L'abondement de l'employeur est un levier puissant pour encourager les salariés à épargner, soit dans un PEE, soit dans un PERCO.

La loi du 29 novembre 2023 prévoit que l'affectation de la PPV à un plan d'épargne salariale peut désormais faire l'objet d'un abondement de l'employeur. La prime de partage de la valeur se fonde ainsi de plus en plus dans les dispositifs traditionnels d'épargne salariale.

L'abondement de l'employeur est exonéré de charges sociales et d'impôts dans certaines limites, et les sommes sont investies selon les choix des salariés. Ce dispositif encourage l'épargne et l'investissement à long terme des salariés.

RÉGIME DE PARTICIPATION

La mise en place d'un régime de participation permet à l'entreprise d'être libérée de sa nouvelle obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur.





La participation est calculée selon une formule légale ou dérogatoire, et les montants attribués sont généralement bloqués pendant une période de cinq ans, sauf en cas de déblocage anticipé. Ce dispositif favorise l'engagement des salariés en les associant directement aux résultats de l'entreprise.

Parmi les pistes explorées pour généraliser les dispositifs de partage de la valeur dans les plus petites entreprises, la loi du 29 novembre 2023 autorise désormais la mise en place d'une participation dérogatoire.

Ainsi, les entreprises employant moins de 50 salariés, dès lors qu'elles n'appartiennent pas à une unité économique et sociale (UES) employant au moins 50 salariés, peuvent négocier un accord de participation prévoyant une formule de calcul dérogeant à la formule légale, que ce soit dans un sens favorable ou défavorable (c'est là toute la nouveauté).

Trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne salariale ont été introduits pour répondre aux besoins actuels des salariés et encourager des comportements responsables comme le financement de travaux de rénovation énergétique de leur résidence principale, l'achat d'un véhicule électrique, hydrogène ou hybride, d'un vélo à assistance électrique ou bien encore l'activité de proche aidant.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

Même s'il ne figure pas au nombre des cas permettant à l'entreprise de se libérer de son obligation de partage de la valeur, l'actionnariat salarié a pour ambition de renforcer la cohésion et le lien social dans l'entreprise, d'aligner les incitations des employeurs et des employés et de renforcer la stabilité du capital.



Les dispositifs donnant la possibilité aux entreprises d'associer leurs salariés à leur capital dans des conditions préférentielles, avec une obligation de détention d'au moins cinq ans, sont multiples. Il s'agit :

- > des cessions d'actions réservées aux salariés, actions existantes ou créées à la suite d'une augmentation de capital ;
- > des attributions gratuites d'actions souvent conditionnées à la réalisation de performances économiques ;
- > des holdings de managers (ManCo), par lesquelles les salariés peuvent entrer au capital de l'entreprise par le biais d'une société *ad hoc* ;
- > de l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions (*stock options*), les bons de souscription d'actions (BSA) et les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE), la possibilité d'achat d'actions de l'entreprise étant ouverte aux salariés pendant une durée déterminée à un prix fixé le jour de l'attribution de l'option.

L'attribution gratuite d'actions est un mécanisme facultatif consistant, pour une entreprise, à attribuer des actions à tout ou partie de son personnel ou de ses dirigeants ou à ceux d'entreprises qui lui sont liées. Les actions sont attribuées gratuitement sans aucun financement de la part des bénéficiaires, contrairement aux options de souscription ou d'achat d'actions.

La loi du 29 novembre 2023 relève le plafond de l'abondement de l'employeur pour l'acquisition

d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise de 8 % à 16 % du PASS (Plafond annuel de la Sécurité sociale). En 2024, cela correspond à une augmentation de 3 709,44 € à 7 418,88 €. Cette mesure est particulièrement avantageuse pour les petites structures, car elle leur permet de proposer des conditions attractives aux salariés pour investir dans la croissance de leur entreprise. Les salariés, en devenant actionnaires, peuvent bénéficier directement de la valorisation de l'entreprise, renforçant ainsi leur implication et leur fidélité.

L'actionnariat salarié est peu répandu dans les entreprises de moins de 50 salariés car leurs dirigeants souhaitent conserver une totale maîtrise en matière de décisions et de gestion. Ils sont très attachés et fiers de l'entreprise qu'ils ont généralement fondée et ne désirent pas prendre le risque d'en perdre le contrôle et potentiellement de la mettre en péril. Pourtant, ce mode d'actionnariat peut constituer un levier important dans la préparation de la transmission d'une entreprise.

Par ailleurs, il est tout à fait possible de conditionner l'actionnariat au fait que le salarié reste dans l'entreprise. Il peut avoir l'obligation, en cas de départ qu'elle qu'en soit la cause, de céder sa participation avec des modalités prévues de calcul du prix. Un pacte d'actionnaires prévoit en général ces modalités, avec une obligation de vente puis de rachat.

EXPÉRIMENTER CES DISPOSITIFS DANS LES CABINETS COMPTABLES

Les cabinets d'expertise comptable peuvent eux-mêmes bénéficier de ces dispositifs. Bien que l'accord d'intéressement ne soit pas prévu dans l'accord de branche de l'expertise comptable, il peut être mis en place dorénavant avec une simple DUE dans les cabinets de moins de 50 salariés.

En utilisant la PPV et l'intéressement, les experts-comptables peuvent motiver et fidéliser leurs collaborateurs, mais aussi favoriser l'attractivité du cabinet pour de nouveaux recrutements, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux qui y sont liés. La mise en place de tels dispositifs dans un cabinet comptable peut servir en plus de modèle pour les clients, démontrant concrètement les bénéfices et la simplicité de gestion de ces outils.

L'expérimentation interne des dispositifs de partage de la valeur permet aux experts-comptables de se familiariser avec les différentes options et de mieux comprendre les mécanismes en jeu. Ils peuvent ainsi adapter les dispositifs aux spécificités de leur cabinet et évaluer les impacts sur la motivation et la performance des collaborateurs. Cette approche proactive renforce l'engagement des équipes et crée un environnement de travail plus équitable et collaboratif.

Les experts-comptables peuvent alors plus facilement accompagner leurs clients dans la mise en place de ces dispositifs qu'ils ont eux-mêmes expérimentés. Ils peuvent fournir des conseils personnalisés, adaptés aux besoins et aux contraintes de chaque entreprise, et aider à la rédaction des accords d'intéressement avec l'aide de www.mon-interessement.urssaf.fr.

En s'engageant dans cette voie, les experts-comptables contribueront à la diffusion d'une culture de partage de la valeur, bénéfique pour l'ensemble du tissu économique et social.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Consultez sur www.experts-comptables.fr (site privé de l'Ordre) le dossier thématique Partage de la valeur - Épargne salariale ;
- Regardez sur Fuz'experts.tv les replays « L'actualité sociale de juillet 2024 » du Club social, et de l'Atelier du 78^e Congrès « Le nouvel élan du partage de la valeur : cadre législatif, nouveaux outils, nouveau périmètre ».

**« Vous n'aurez pas
deux fois l'occasion
de faire une première
impression »**

20 % des collaborateurs envisagent de quitter leur entreprise dès le jour de leur arrivée...

Vous venez de recruter un
collaborateur ?
Donnez-lui envie de s'investir
dans votre cabinet !

**Le CNOEC met à votre disposition le
kit Welcome Cab' pour réussir
l'intégration de vos nouvelles recrues :**



**Kit
d'intégration**



**Livret
d'accueil**



**Rapport
d'étonnement**

**Téléchargez le kit
et fidélisez vos talents !**

