



Grant Thornton
Société d'Avocats

Révéler l'audace, engager des choix courageux



**Actionnariat salarié
& *Management package***

LETTRE D'INFORMATION

DECEMBRE 2024

Sommaire

- Retour d'expérience d'un chef d'entreprise sur le partage de la valeur et l'actionnariat salarié : l'interview d'Alexandre DESHAYES (Attineos-infrastructures et Oborobo)
- Loi Partage de la valeur au sein des entreprises : Nouvelles obligations et opportunités à saisir dès 2025



Retour d'expérience d'un chef d'entreprise sur le partage de la valeur et l'actionnariat salarié :



Alexandre DESHAYES
Président, Attineos-infrastructures et Oborobo

Alexandre DESHAYES est un « serial entrepreneur » !

Après plusieurs réussites entrepreneuriales, il dirige aujourd'hui Attineos-Infrastructures et Oborobo.

Attineos Infrastructures est une entreprise du secteur du numérique spécialisée dans la conception et l'exploitation des infrastructures et applications numériques.

Oborobo est une entreprise spécialisée dans la vente et l'installation de robots-tondeuses.

Alexandre, pouvez-vous nous expliquer, les expériences vécues sur le partage de la valeur et l'actionnariat salarié au cours de vos différentes expériences entrepreneuriales ?

Ma première expérience en tant que directeur salarié fut très formatrice mais un peu frustrante. Alors qu'en 2001 j'avais fait progresser une business unit de 3 à 50 salariés, j'ai demandé à mon employeur d'entrer dans l'actionnariat. Cela n'a pas été possible et j'ai donc quitté la société. Je pense que je serais resté si j'avais été intéressé au résultat de mon travail.

J'ai ensuite créé ma société en 2002 et je l'ai cédée 12 ans après. Nous étions 140 collaborateurs et j'avais 100% des parts.

Même si je l'ai bien valorisée, je n'en ai pas été complètement fier car j'en ai été le seul bénéficiaire. J'ai regretté à l'époque de ne pas avoir mis de plan d'intéressement.

En 2017, j'ai recréé une autre société mais cette fois en mettant rapidement en place un plan d'intéressement capitalistique avec les membres de mon Codir. Lors d'une opération de restructuration réalisée en 2022, ils ont pu valoriser confortablement leur investissement. Cela m'a fait plaisir de partager ce succès avec eux.

Aujourd'hui, l'idée de partager la valeur avec les personnes clés de l'entreprise fait partie intégrante de mes projets entrepreneuriaux.



Il ressort de vos expériences que le succès est pleinement épanouissant, lorsqu'il est partagé. À votre avis, quel est le bon moment pour mettre en place ce type de dispositifs ?

Je pense que ce n'est pas à la constitution qui est, à mon sens, un moment dédié aux fondateurs.

En revanche, il ne faut pas non plus trop attendre. Dans la perspective de la croissance du projet entrepreneurial, les collaborateurs doivent pouvoir être intéressés relativement tôt si l'on veut qu'ils puissent tirer un beau profit des opérations.

En votre qualité de chef d'entreprise, quels retours en attendez-vous ?

De l'engagement et de la fidélisation bien sûr mais aussi le plaisir d'être un patron qui partage.

Quels sont les freins que vous constatez à la mise en place de ces dispositifs ?

Au-delà des contraintes juridiques et financières, les freins peuvent également être psychologiques du côté des chefs d'entreprises : partager c'est également renoncer à gagner plus ; mais également chez les collaborateurs. Ils peuvent ne pas vouloir « jouer » avec des outils complexes pour eux. Il convient dans ce cas, de faire œuvre de pédagogie pour les faire entrer dans un schéma « win-win ».

Quels sont les outils juridiques que vous avez mis en place pour intéresser les salariés ?

Dans la mesure où les conditions légales étaient réunies, nous avons opté pour les BSCPE (Bons de Souscription de Parts de Créateurs d'Entreprise) qui à mon sens permettent un intéressement capitalistique, optimisé pour l'entreprise et non risqué pour le collaborateur tout en bénéficiant d'un régime fiscal et social favorable.

Dans ce type de dispositifs, il arrive qu'il faille sélectionner les profils. Avez-vous déjà fait cette expérience de la sélection ? Si oui, comment les identifiez-vous ?

Oui. Mon premier réflexe a été de retenir les membres du CODIR. Fort de cette expérience, je souhaite, la prochaine fois, associer, plus globalement, l'ensemble des personnes clés qui contribuent aux résultats et à la renommée de l'entreprise. Le projet d'entreprise a, en effet, de meilleures chances de réussir lorsqu'il est partagé par le plus de personnes intéressées...

À votre avis, le partage du capital est-il une première étape au partage de la gouvernance de l'entreprise ?

À mon sens, le partage de la valeur et le partage de la gouvernance sont deux choses différentes. Il est possible d'intéresser les collaborateurs aux fruits de leur travail sans pour autant qu'ils interfèrent dans la prise

des décisions stratégiques. Je considère aussi que la gouvernance peut être partagée avec des salariés qui ne sont pas forcément associés. Il s'agit de deux logiques différentes même si le partage de la valeur peut être perçue comme une première étape au partage de la gouvernance.

Grant Thornton Société d'Avocats est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets.

Contact



Jean-François Blaret

Avocat Directeur

T +33 3 20 30 27 48

E JFBlaret@avocats-gt.com



Loi Partage de la valeur au sein des entreprises : Nouvelles obligations et opportunités à saisir dès 2025

La récente réforme législative sur le partage de la valeur marque un tournant pour les entreprises, visant à réconcilier le travail avec le capital, sujet sensible dans le contexte de crise sociale et de récession du marché du travail actuels. La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, précisée par les décrets des 29 juin et 5 juillet 2024, introduit ainsi des obligations inédites à titre expérimental pour cinq ans, tout en laissant une certaine flexibilité aux entreprises dans le choix des dispositifs.

Si aucune sanction n'est encore prévue, l'opportunité d'adopter un cadre souple et adapté ne durera pas indéfiniment. Anticiper et adapter dès maintenant sa politique de rémunération est stratégique avant une généralisation plus rigide et moins avantageuse, mais peut également avoir vocation à servir d'amortisseur social à l'heure de tensions sociales sans précédent.

En tout état de cause, les entreprises quels que soient leurs effectifs sont appelées à revoir leur politique de rémunération en intégrant le partage de la valeur, véritable levier afin de fidélisation et d'attractivité des salariés.

Cet article décrypte les implications de cette réforme pour les entreprises selon leur taille, en insistant sur les objectifs à atteindre en fonction du but poursuivi par le chef d'entreprise.

1. La mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés (TPE et petites entreprises)

A compter du 1^{er} janvier 2025, la loi rend obligatoire pour plus de 170 000 entreprises¹ la mise en place au choix d'un des quatre dispositifs suivants : participation volontaire, régime d'intéressement, plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO) ou prime de partage de la valeur (PPV), à horizon 2025.

Cette nouvelle obligation est soumise à deux conditions.

Une condition d'effectif fixée à 11 salariés

Pour vérifier si l'entreprise est éligible, il conviendra de déterminer l'effectif annuel en calculant la moyenne des effectifs employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Il suffit que l'entreprise ait atteint un effectif de 11 salariés sur l'année civile en 2024 pour être concernée.

L'entreprise ne doit pas être assujettie à l'obligation de mettre en place la participation légale, c'est-à-dire d'avoir atteint un effectif de 50 salariés sur cinq années civiles ou appartenir à une unité économique et sociale atteignant selon les mêmes conditions 50 salariés.

Une condition liée aux résultats

Les entreprises, qui réalisent un **bénéfice net fiscal au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires** pendant 3 exercices consécutifs, seront soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur.

Pour vérifier si l'entreprise est éligible en 2025, il conviendra de prendre en compte le bénéfice net fiscal des **exercices 2022 à 2024**.

Si les deux conditions sont réunies, les entreprises pourront néanmoins **déroger** à cette obligation si elles ont mis en place un dispositif d'épargne salariale (intéressement ou participation) pour l'exercice considéré.

Il s'agit d'une obligation de résultat et non de moyen, contrairement aux entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, l'entreprise dispose d'une grande souplesse dans le choix du dispositif, son montant et le mode de mise en place à partir du moment où il est instauré au cours de l'exercice considéré.

Les entreprises concernées pourront donc choisir l'un des quatre dispositifs qui répondent à des objectifs différents en matière de politique salariale et/ou en fonction du contexte économique et social de l'entreprise. Les outils d'épargne salariale auront vocation à fidéliser les salariés sur le moyen et long terme et à les inciter à concourir activement à la performance de l'entreprise.

L'intéressement est l'outil le plus plébiscité par les PME

Parmi les outils d'épargne salariale, l'intéressement est de loin le dispositif le plus

plébiscité par les PME en raison de sa souplesse. Pourtant, pour les petites entreprises de moins de 50 salariés, seules 11,2% d'entre elles disposent d'un accord d'intéressement².

Par nature facultatif, d'une **durée de 1 à 5 ans**, il vise à associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise par le versement de primes d'intéressement en cas d'atteinte d'objectifs collectifs prédéfinis, liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et basés nécessairement sur des critères **financiers, extra-financiers, RSE ou environnementaux**.

Ce dispositif est particulièrement avantageux pour les entreprises de moins de 250 salariés qui se voient exonérées du forfait social. Les salariés ne sont pas en reste puisqu'ils bénéficient d'un régime de faveur si la prime est versée dans un plan d'épargne (exonérations d'impôt sur le revenu (PEE/PER/PERCO), exonérations de cotisations salariales (hors CSG CRDS).

Il est à noter que la Loi du 29 novembre 2023 a supprimé l'ancien dispositif consistant à accorder, aux entreprises atteignant le seuil d'assujettissement à la participation, la possibilité de différer de 3 années la mise en œuvre de cette obligation lorsqu'elles étaient dotées d'un accord d'intéressement.

La participation volontaire

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, la participation vise à associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise par la redistribution d'une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice.

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise doit calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés, qui est appelée « réserve spéciale de participation » (« RSP »).

L'entreprise doit utiliser la formule de calcul légale ou une autre formule aussi favorable aux salariés que la formule légale. Elle prend en compte **le bénéfice net, les capitaux propres, les salaires et la valeur ajoutée de l'entreprise.**

En raison de son manque de souplesse, en particulier pour les plus petites entreprises, la Loi du 29 novembre 2023 prévoit à titre expérimental la possibilité de retenir une formule de calcul de la RSP aboutissant à une **prime inférieure** à celle qui aurait résulté de la formule légale.

Il est à rappeler que le régime fiscal et social est favorable à la fois pour l'entreprise et pour le bénéficiaire : exonérations d'impôt sur le revenu (PEE/PER/PERCO), exonérations de cotisations salariales (hors CSG CRDS) et patronales.

L'abondement d'un plan d'épargne salariale

Les entreprises peuvent compléter les versements des salariés dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE/PEEI) ou un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERECO), dans la limite de **16 % du PASS** (7 418,88 € en 2024). Toutefois, le décret précise qu'en l'absence de versement unilatéral, le plafond global reste fixé à 8 % du PASS.

Si le dispositif est assez souple, puisqu'aucun montant minimum n'est requis, l'entreprise doit prêter attention à ne pas verser une somme qui

pourrait être considérée comme dérisoire par les juges. Il conviendrait d'allouer a minima un montant équivalent à ce qui aurait été octroyé dans le cadre de la prime de partage de la valeur (PPV), si l'entreprise en a versé une l'année précédente.

L'abondement bénéficie du même régime de faveur, à la fois pour l'entreprise et pour le bénéficiaire, que les dispositifs précédents.

La Prime de Partage de la Valeur (PPV)

La prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime. Il s'agit dorénavant d'un outil pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année, pouvant être versé **deux fois par année civile** (contre une précédemment).

La prime peut être ponctuelle et son montant est à la discrétion de l'employeur. Attention toutefois de ne pas verser un montant qui pourrait être jugé dérisoire. Elle peut représenter **3 000 euros** par salarié ou **6 000 euros** en cas de présence d'un accord d'intéressement.

Contrairement aux outils d'épargne salariale, la PPV est très souple en matière de modalités d'attribution. Il est en effet possible d'**individualiser** en fonction de la rémunération, de la classification, de l'ancienneté, de la durée de présence effective pendant l'année ou encore de la durée du travail.

Il est ainsi possible de verser une PPV uniquement aux plus bas salaires de l'entreprise.

Ce dispositif est particulièrement avantageux pour les petites entreprises (moins de 50 salariés) et pour les salariés ayant des rémunérations inférieures à 3 SMIC.

Dorénavant, les salariés peuvent affecter leur PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite (PER), avec des conditions précises pour cette affectation. La demande doit être formulée dans les 15 jours suivant la réception du document indiquant le montant attribué.

A noter que dorénavant chaque somme versée au titre de la PPV devra être accompagnée d'une fiche distincte du bulletin de paie, mentionnant le montant brut de la prime, les retenues, et les modalités d'affectation.

2. La négociation sur le partage des bénéfices exceptionnels pour les entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un délégué syndical, les accords de participation et d'intéressement doivent prendre en compte les résultats présentant un caractère exceptionnel (réalisés en France).

Pour être soumis à cette obligation, les entreprises doivent donc remplir deux conditions :

- avoir un effectif **d'au moins 50 salariés** et être assujettie à l'obligation de mettre en place un accord de participation, ce qui suppose un maintien de cet effectif au moins sur 5 années consécutives ;
- disposer d'un ou plusieurs **délégués syndicaux**.

Désormais, les entreprises éligibles doivent donc intégrer, dans leur négociation relative à l'intéressement et à la participation (renouvellement des accords inclus), un volet portant à la fois sur la définition de l'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal et sur les modalités aboutissant à partager la valeur auprès des salariés.

Une entreprise qui ne dégage pas un bénéfice net fiscal suffisant pour calculer une RSP devra tout de même négocier sur le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel, car l'obligation vise les entreprises assujetties à la participation, et non les entreprises tenues de constituer effectivement une réserve spéciale de participation du fait d'un bénéfice net fiscal suffisant.

Seules les entreprises ayant mis en place un accord de participation comportant une formule de calcul de la RSP plus favorable à la formule légale en seront exonérées.

La négociation pourra être menée au niveau de l'entreprise, de l'UES (« unité économique et sociale ») ou du groupe ou au niveau intra-groupe.

Contrairement aux entreprises de 11 à 49 salariés, la définition du fait générateur, à savoir l'augmentation exceptionnelle, est volontairement floue et il s'agit d'une **obligation de moyen** et non de résultat sous réserve du caractère loyal de la négociation collective. Le législateur privilégie ainsi la voie de la négociation collective plutôt que celle de l'imposition d'un cadre trop contraignant.

A défaut d'accord, il est plus que certain que les délégués syndicaux reviendront à la charge dans le cadre des NAO (« négociation annuelle obligatoire »). Il vaudra mieux pour le chef d'entreprise se saisir de cette opportunité pour désamorcer un potentiel conflit social.

Ainsi, la Loi laisse une grande liberté aux entreprises dans l'application de cette nouvelle obligation, que ce soit dans la définition de l'augmentation que dans les modalités d'application du partage de la valeur.

Sur la définition de l'augmentation exceptionnelle

La Loi impose uniquement que le bénéfice retenu soit le **bénéfice net fiscal**, par souci de cohérence avec la formule légale de la RSP.

En revanche, les partenaires sociaux sont libres de définir les conditions pour être qualifier le caractère exceptionnel du bénéfice.

La négociation de la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal s'inscrivant dans le cadre de la négociation du dispositif d'intéressement ou de participation, elle se fait au même niveau. Ainsi, si le dispositif de participation ou d'intéressement est négocié au niveau du groupe, l'augmentation exceptionnelle du bénéfice sera définie au niveau du groupe.

La Loi précise, à titre indicatif et non exhaustif, que la définition d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal peut prendre en compte :

- La taille de l'entreprise ;
- Le secteur d'activité ;

- La survenance d'une opération de rachat d'actions suivie d'une annulation ;
- Les bénéfices des années précédentes ;
- Les événements exceptionnels externes à l'entreprise avant la réalisation du bénéfice.

Par conséquent, d'autres critères analogues peuvent être négociés avec les partenaires sociaux, en complément ou en remplacement.

Sur les modalités d'application du partage de la valeur

Dès lors, la réalisation de ces résultats donnerait lieu soit au versement d'un supplément de participation ou d'intéressement, soit à une discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur.

A titre de rappel, les sommes attribuées au titre du supplément d'intéressement ou de participation viennent obligatoirement en complément de ce qui est attribué au titre de l'accord d'intéressement ou de participation. Par conséquent, si la formule de calcul de l'accord d'intéressement ou de participation donne un résultat nul, aucun « supplément » ne peut être attribué.

L'entreprise doit être couverte par un accord d'intéressement ou de participation en application duquel des sommes ont été versées pour pouvoir verser un supplément, dans la limite des plafonds légaux applicables.

L'obligation porte sur le principe d'un supplément, et non sur son montant. Le montant du supplément est déterminé, en principe, le moment venu par la décision unilatérale soit du conseil d'administration, soit du directoire, soit du chef d'entreprise dans le cas où il n'existe ni conseil d'administration ni directoire dans l'entreprise. Cette décision peut être complétée par un accord spécifique sur les modalités de répartition du supplément.

Il est à noter que le montant du versement du supplément de participation ou d'intéressement ne pourra pas être fixé à l'avance compte tenu du caractère aléatoire et conditionnant l'application du régime de faveur fiscal et social de ces deux dispositifs.

Plutôt que d'opter pour le principe du versement d'un supplément d'intéressement ou de participation, il est possible de prévoir l'ouverture d'une nouvelle négociation, qui devra avoir pour objet de :

- mettre en place un dispositif d'intéressement s'il n'en existe pas ;
- verser un supplément d'intéressement ou de participation (si l'accord de base a donné lieu à un versement au titre de l'exercice considéré) ;
- abonder un plan d'épargne (PEE/PEEI, PERCO, PERE-CO) ;
- ou verser une prime de partage de la valeur.

Dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'identifier d'ores et déjà le dispositif qui fera l'objet de la négociation déclenchée par la réalisation du bénéfice exceptionnel.

Cette seconde option sera probablement la plus opportune pour les entreprises en leur permettant de différer la décision du choix du dispositif au jour du constat du résultat exceptionnel. A l'inverse, il sera plus que probable que les partenaires sociaux chercheront à inscrire dans le marbre un engagement plus contraignant pour l'entreprise. Tout sera dans la recherche d'un juste équilibre entre le souci de préserver les intérêts économiques de l'entreprise pour le chef d'entreprise et ses nouvelles obligations en matière de partage de la valeur.

Pour conclure, la réforme du partage de la valeur, bien qu'expérimentale, impose aux entreprises (TPE et PME) une réflexion immédiate sur leur politique de rémunération au sens large. Attendre c'est risquer de ne plus avoir la liberté de choix dans le dispositif le plus adapté pour l'entreprise et de subir la généralisation d'un système imposé. En mettant en place dès maintenant un dispositif de partage de la valeur adapté, vous respectez non seulement vos obligations, mais vous transformez le partage de la valeur en un levier d'attractivité et de paix sociale en vue d'une performance durable.

Grant Thornton Société d'Avocats est à votre disposition pour vous accompagner sur ces sujets.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocate Associée

T +33 1 41 16 27 37

E cluche-rocchia@avocats-gt.com



Cécile Didot

Avocate Directrice

T +33 1 41 16 27 06

E cdidolot@avocats-gt.com



Notre offre
Actionariat salarié &
Management package



Retrouvez
toutes nos actualités
et publications récentes



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine
France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com

Bureau de Lille

91, rue Nationale
59045 – Lille, France

www.avocats-gt.com

