





L'OBLIGATION DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS – DÉCRYPTAGE

L'[article 5 de la loi du 29 novembre 2023](#) transposant l'ANI « partage de la valeur » du 10 février 2023 a créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 29 novembre 2028, une obligation de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés qui réalisent un bénéfice au moins égal à 1% de leur chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives. Si ce résultat n'est pas atteint sur l'un des 3 derniers exercices, l'entreprise n'est pas soumise à cette obligation.

Cette nouvelle obligation est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.

1. VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE PAR CETTE OBLIGATION EN 2026 ?

Oui 	Non 
<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise sous forme de société <li style="text-align: center;">+ - Dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés <li style="text-align: center;">+ - Ayant réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs 	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise individuelle - Entreprise couverte par un accord d'intéressement ou de participation en cours de validité en 2026 - Entreprise anonyme à participation ouvrière (SAPO) - Unités économiques et sociales (UES)

2. COMMENT CALCULER L'FFECTIF ?

Pour déterminer si le seuil de 11 salariés est franchi, il faut se référer à l'**effectif salarié annuel de l'entreprise**, déterminé en calculant la **moyenne du nombre de personnes (ETP) employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente**.



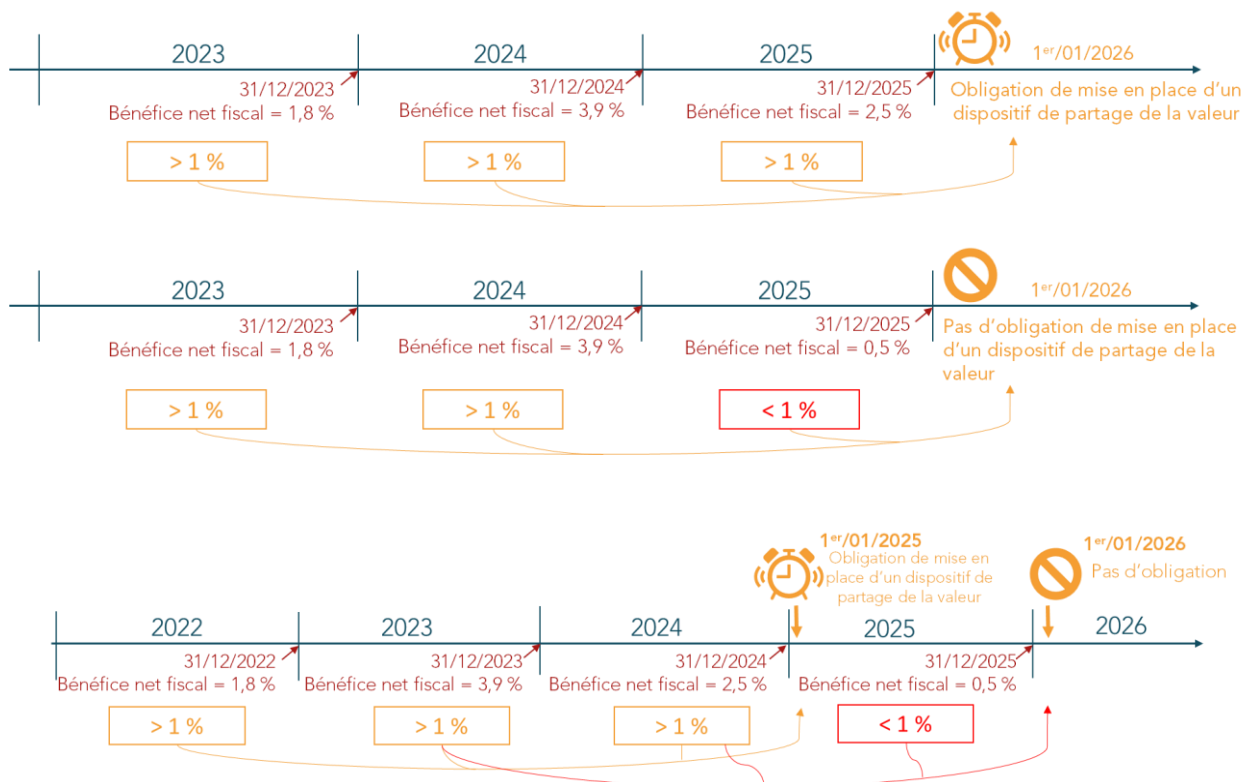
Il n'est pas nécessaire que le seuil soit franchi pendant 5 années consécutives pour que l'obligation s'applique.

3. QUELS SONT LES EXERCICES CONCERNÉS ?

L'obligation entre en vigueur à compter de l'exercice 2025. Sont donc regardées les années 2022, 2023 et 2024 pour apprécier si l'entreprise a, ou non, l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur.



Exemples :



4. QUEL DISPOSITIF METTRE EN PLACE ?

L'employeur a le choix entre plusieurs dispositifs :

- une prime de partage de la valeur ;
- un accord d'intéressement ou de participation ;
- un abondement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, Perco ou Pereco).

4.1. La prime de partage de la valeur

Cet outil est facile de mise en place pour l'employeur, particulièrement les TPE/PME qui ne peuvent recourir aussi facilement aux dispositifs d'intéressement et de participation.

Il peut être mis en place par **accord collectif** ou par **décision unilatérale de l'employeur** ([modèle](#)). Le montant de la prime est libre et à la main de l'employeur.



Depuis la LFSS pour 2025, la prime de partage de la valeur (PPV) versée à compter du 10 octobre 2024 est intégrée dans les rémunérations et gains pris en compte pour le calcul des allègements de charge.

4.2. L'accord d'intéressement ou de participation

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. En deçà de 50 salariés, la participation est également facultative.

Dans l'entreprise, la participation et/ou l'intéressement peuvent être mis en place selon l'une des modalités suivantes :



- accord collectif ;
- accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- accord conclu au sein du CSE ;
- accord référendaire : projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel ;
- si un accord de branche agréé le prévoit, document unilatéral d'adhésion de l'employeur à l'accord-type de branche.



S'agissant de l'accord de participation, il est possible d'utiliser l'expérimentation ouverte par l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, permettant de déroger à la formule légale de calcul sans avoir l'obligation de vérifier que le résultat est au moins égal à l'application de la formule légale.

L'accord doit être déposé sur la plateforme [Télé-accords](#), accompagné des documents réglementaires obligatoires¹.

Un [outil d'aide à la rédaction et à la conclusion d'un accord d'intéressement pour les entreprises](#) est disponible sur le site [Mon-interessement.urssaf.fr](#).

L'intéressement est mis en place pour une **durée comprise entre un et cinq ans**.

Un [modèle d'accord de participation](#) est disponible sur le site du ministère du travail ([lien](#)). La participation est mise en place pour une **durée déterminée ou indéterminée**.



La mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation ne génère pas nécessairement une obligation de versement d'une prime, ces dispositions ayant un caractère aléatoire.

5. POUR ALLER + LOIN :

Un [Questions/Réponses](#) est disponible sur le site du ministère du travail.

*

* *

¹ Art. D. 3345-1 s. C. trav.