



Partage de la valeur : les petites entreprises mal préparées à leur nouvelle obligation

La majorité des employeurs ne savent pas qu'ils doivent proposer un dispositif ad hoc

Associer davantage les salariés des TPE-PME aux performances de leur entreprise. Depuis le 1^{er} janvier, les entreprises de 11 à 49 salariés sont – au même titre que les plus grandes – concernées par la loi du 29 novembre 2023, transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, conclu entre les partenaires sociaux le 10 février 2023.

Sont-elles prêtes ? Rien n'est moins sûr, car selon une étude IFOP pour Primeum, cabinet spécialisé en rémunération variable, 57 % des chefs d'entreprise de 11 à 49 salariés ignorent être concernés par cet élargissement du dispositif. Pire : un tiers des dirigeants déclarent même n'en avoir jamais entendu parler. « *Ce ne sera pas le grand soir du partage de la valeur*, avertit Mathieu Chauvin, président du groupe Eres, qui accompagne les entreprises sur le sujet. *Mais la loi va permettre d'installer progressivement une culture du sujet dans les petites entreprises.* » D'après l'association française de gestion (AFG), cette loi pourrait toucher 1,5 million de salariés.

Le dispositif, qui concerne les TPE-PME réalisant un bénéfice net fiscal égal à au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives – 2022, 2023 et 2024 –, est expérimental pour cinq ans. Mais « *aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect*, s'étonne Deborah Fallik, avocate en droit social chez Redlink Avocats. *Or, culturellement, les petites entreprises n'ont que rarement mis en place de tels dispositifs, car elles les jugent contraignants.* »

« Des choses simples »

Eric Chevée, vice-président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) chargé des affaires sociales, n'est guère surpris par la méconnaissance des chefs d'entreprise, qui « *ont le nez dans le guidon* », mais il rappelle l'esprit de l'ANI : « *Face au problème des trappes à bas salaires et au manque de perspectives de carrière, nous avons sou-*

haité proposer des choses simples. L'entreprise est une aventure collective et non individuelle. Si une entreprise est bénéficiaire pendant trois ans, il serait choquant que ses salariés n'en profitent pas. »

« *Cette obligation est une opportunité pour les TPE-PME d'attirer, de motiver et de fidéliser les salariés* », souligne François Perret, directeur général de l'association Pacte PME et ambassadeur au partage de la valeur auprès du gouvernement. « *Elle permet d'améliorer la productivité des équipes, tout en profitant de conditions sociales et fiscales avantageuses pour l'entreprise* », poursuit Mathieu Chauvin.

Concrètement, les entreprises doivent mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur : accord d'intéressement ou de participation, abondement dans un plan d'épargne ou encore versement d'une prime de partage de la valeur (qui remplace depuis juillet 2022 la « prime Macron »). C'est cette dernière qui reste l'outil favori des entreprises, mentionné par 43 % des répondants de l'enquête IFOP/Primeum. Elle ne nécessite pas obligatoirement d'accord entre la direction et les salariés. « *La prime de partage de la valeur est simple*, explique Thibaud Cukierman, responsable de l'offre intéressement chez Primeum. *Mais le problème est qu'elle ne répond pas aux enjeux. Cette prime discrétionnaire est un simple prolongement du salaire fixe.* »

Autre problème : 30 % des dirigeants envisagent d'y allouer entre 1 % et moins de 2 % de leur masse salariale. « *Or, pour qu'une prime joue vraiment son rôle en termes de motivation, elle doit représenter au moins un mois de salaire* », avertit Thibaud Cukierman, qui estime que « *l'intéressement est l'outil qui répond le mieux aux enjeux de partage de la valeur. Les critères de performance sont définis par l'entreprise – contrairement à la participation, pour laquelle la formule est toute faite – et sont très flexibles. Ils peuvent aller au-delà des enjeux financiers, avec*

par exemple des objectifs en matière de satisfaction client ou de réponse à des normes environnementales... ».

D'après l'enquête IFOP pour Primeum, seulement 21 % des petites entreprises choisiraient un accord d'intéressement. Quant à la participation, elle recueille moins de 10 % des suffrages. « *Mais, dans tous les cas, ces dispositifs, qui ne doivent pas se substituer aux augmentations de salaire, rappelle Mathieu Chauvin, peuvent permettre d'accroître sensiblement le pouvoir d'achat des collaborateurs, de plusieurs centaines à plusieurs milliers d'euros par an.* »

Certaines entreprises n'ont cependant pas attendu la loi pour mettre en place des dispositifs de partage de la valeur. C'est le cas notamment de la carrosserie Métiffiot, basée à Valence, dans la Drôme. « *Notre but est d'optimiser le pouvoir d'achat de nos équipes dans une relation gagnant-gagnant*, explique Pierre-André Métiffiot, cogérant de l'entreprise de 45 salariés. *Notre politique de rémunération est un facteur d'attractivité car notre métier est en tension.* » Concrètement, deux primes de partage de la valeur ont été versées en 2024, pour un montant global de 1650 euros, soit environ un mois de salaire. D'autre part, un plan d'épargne d'entreprise et un accord d'intéressement sont en place depuis 2019, avec des primes d'intéressement variant de 300 à 700 euros.

« *Dans le contexte macroéconomique actuel, dans lequel les entreprises ont peu de visibilité et une trésorerie tendue, il est clair que ce dossier n'est pas en haut de la pile* », reconnaît François Perret, mais il en est persuadé : « *La démocratisation du partage de la valeur est en cours.* » Sa mise en œuvre demande du temps. Premier bilan dans cinq ans. ■

MYRIAM DUBERTRAND



**D'après
l'association
française de
gestion (AFG),
cette loi pourrait
toucher 1,5 million
de salariés**

