

## À LA UNE DU MOIS : PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PME DE 11 À 50 SALARIÉS

À titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, les **employeurs d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés** non soumis à l'obligation de participation, doivent mettre en place un **dispositif de partage de la valeur** lorsqu'ils réalisent un **bénéfice net fiscal positif** au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Les exercices 2022, 2023 et 2024 sont pris en compte pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal.

Au titre de l'exercice suivant, elles devront :

- soit mettre en place un accord de participation : les entreprises peuvent mettre en place un plan de participation aux bénéfices, permettant aux salariés de recevoir une part des bénéfices réalisés.
- soit mettre en place un accord d'intéressement en offrant aux salariés des primes liées aux performances de l'entreprise.
- soit verser une prime de partage de la valeur (PPV) ;
- soit verser un abondement sur un plan d'épargne salariale tel que le PEE (Plan d'Épargne Entreprise), le PEI (Plan d'Épargne Interentreprises), le Perco (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) ou le Pereco (Plan d'Épargne Retraite Collectif).

Les entreprises qui ont déjà mis en place l'un des dispositifs ci-dessus, applicable au titre de l'exercice suivant cette période de trois exercices, ne sont pas concernées.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### Jurisprudence

**Règlement intérieur** : un syndicat est habilité à solliciter en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise lorsque l'employeur n'a pas respecté les formalités substantielles prévues par l'article L. 1321-4 du Code du travail. Ce manquement, portant préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée, justifie une telle demande.

En revanche, le syndicat n'est pas recevable à demander, devant le juge du fond, la nullité totale du règlement intérieur ou son inopposabilité à l'ensemble des salariés de l'entreprise pour ce même motif.

[Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-19.726](#)

**Salarié protégé** : le licenciement d'un conseiller du salarié ne peut être prononcé qu'après obtention de l'autorisation de l'inspecteur du travail. Pour bénéficier de cette protection, le salarié doit informer l'employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, en cas de rupture ne nécessitant pas un tel entretien, avant la notification de l'acte de rupture.

Dès lors que l'employeur est informé de ce mandat, il doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement.

[Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-21.693](#)

**Indemnité de préavis** : le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend l'intéressé responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

[Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-22.917](#)

**Accord collectif** : un accord collectif qui prévoit la poursuite des accords en vigueur dans l'établissement avant la fusion ne constitue pas un accord de substitution. Par conséquent, la période maximale d'application de trois années, instituée par le code pour ces accords, n'est pas applicable.

[Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-20.886](#)

**Consultation du CSE** : l'absence de consultation du comité social et économique, lorsqu'elle est légalement obligatoire, est constitutive d'un trouble manifestement illicite.

Lorsqu'après avoir retenu qu'un CSE aurait dû être consulté sur une mesure de l'employeur en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le juge des référés ordonne à l'employeur de procéder à la consultation omise, de convoquer le CSE dans un certain délai sous astreinte en lui communiquant les informations requises et, le cas échéant, ordonne la suspension de la mesure en cause ou lui fait interdiction de la mettre en œuvre tant que le CSE n'aura pas été consulté, la remise en état ainsi décidée par le juge pour faire cesser le trouble manifestement illicite constitue une mesure appropriée au sens de l'art. 8 § 1 de la directive n° 2002/14/CE du 11/03/02.

[Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.806](#)

**Activité partielle** : dès lors qu'un salarié est placé en activité partielle :

- les jours fériés ouvrés ouvrent droit à une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure.
- les jours fériés normalement chômés ne relèvent pas de l'activité partielle, de sorte que l'employeur doit assurer le paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

[Cass. soc., 6 nov. 2024, 22-21.966](#)

### Brèves

**Le plafond annuel de la Sécurité sociale** sera fixé à 47 100 €, dès le 01/01/2025. Le plafond mensuel s'élèvera à 3 925 €, soit une augmentation de 1,6%.

**L'accord national interprofessionnel (ANI) sur les travailleurs expérimentés** du 14/11/2024 propose notamment un contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans, l'ouverture de la retraite progressive dès 60 ans et 150 trimestres, une négociation obligatoire tous les 3 ans sur l'emploi des seniors dans les branches et les entreprises de 300 salariés, des entretiens de dernière partie de carrière et la possible mise en place d'un temps partiel de fin de carrière.

**L'ANI sur le dialogue social** du 14/11/2024 prévoit la suppression de la limite de 3 mandats syndicaux pour tous les CSE.

Dans le contexte actuel, l'avenir de ces accords est incertain sans transposition législative et réglementaire.

**Le projet d'avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage** propose un décalage de deux ans des bornes d'âge relatives à l'indemnisation des seniors ainsi qu'un durcissement des conditions d'indemnisation des frontaliers. Il prévoit également de reporter au 1<sup>er</sup> mai 2025 la suppression de la contribution patronale exceptionnelle de 0,05%.

**CDI employabilité** : Après avoir pris fin le 31/12/2023, le « CDI à temps partagé aux fins d'employabilité » est de nouveau expérimenté pour 4 ans.

[Loi n° 2024-1027 du 15 novembre 2024](#)

**Visite médicale** : les 5 nouveaux modèles de documents remis aux salariés après une visite médicale, introduits par l'arrêté du 26 septembre 2024, mais non entrés en vigueur, ont été abrogés par l'arrêté du 5 novembre 2024.