

Newsletter

1

PARTAGE DE LA VALEUR : OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR AU 1ER JANVIER 2025



La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant sur le partage de la valeur avait créé une nouvelle obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur dans certaines entreprises à compter du 1er janvier 2025.

C'est au 31 décembre 2024 qu'il conviendra de déterminer si vous êtes soumis à cette obligation :



RAPPEL :



Obligation de mettre en place au moins **1** dispositif de partage de la valeur :

- Participation,
- Intéressement,
- Abondement à PEE, PEI, PERCO, ...,
- Prime partage de la valeur



ARTICLE 5 ET 6 DE LA LOI



MODALITÉS

À titre expérimental pendant 5 ans



Obligation s'appliquant aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024

ENTREPRISES :



- D'au moins **11 salariés** et n'étant pas tenue de mettre en place la participation (entreprises de moins de 50 + entreprises d'au moins 50 salariés depuis moins de 5 ans)
- Dont le bénéfice net fiscal (positif) est au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives ;
- N'étant pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur qui s'applique au titre de l'exercice considéré.

2

CDI D'EMPLOYABILITE : PUBLICATION AU JO DE LA LOI RELANÇANT LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL POUR UNE DURÉE DE QUATRE ANS

L'expérimentation du **CDI à temps partagé aux fins d'employabilité (CDIE)**, lancée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est reprise pour une durée de 4 ans par la loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024.

Malgré un bilan très mitigé de ce dispositif qui avait pris fin au 31 décembre 2023, le législateur le relance en apportant quelques aménagements.



QUELLES ENTREPRISES ?

Les entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent proposer ces contrats pendant 4 ans (soit jusqu'au 15 novembre 2028).

QUELLES CONDITIONS D'ACCÈS ?

Peuvent désormais conclure un CDIE (conditions revues) :

- les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste de France Travail depuis au moins 12 mois, quel que soit leur âge ;
- les personnes âgées d'au moins 55 ans inscrites sur cette liste depuis au moins six mois ;
- les personnes âgées de moins de 26 ans dont le niveau de formation est inférieur ou égal au niveau 3 (CAP, BEP) et inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis au moins six mois ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes en situation de handicap.

Les CDIE conclus avant le 31 décembre 2023 resteront toutefois régis par la loi dans sa version antérieure (rappel: les demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapés, âgés de plus de 50 ans ou de niveaux de formation ne dépassant pas le Bac).



EN CAS D'EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE UTILISATRICE DU SALARIÉ EN CDI D'EMPLOYABILITÉ ?

- Le salarié sera dispensé de son préavis auprès de l'ETTP et n'aura pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.
- La durée des missions accomplies au sein de l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant le recrutement sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et déduite de la période d'essai éventuellement prévue par son nouveau contrat de travail.

Pour rappel, le "travail à temps partagé" a été créé afin de permettre la mise à disposition de personnel exclusivement "qualifié" auprès d'entreprises qui ne peuvent le recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Comme le travail temporaire, le travail à temps partagé se caractérise par une relation triangulaire entre une entreprise de travail à temps partagé (nb. les entreprises de travail temporaire peuvent exercer cette activité), une entreprise cliente (utilisatrice) et un salarié mis à disposition. Le contrat est réputé à durée indéterminée. Pour en savoir plus sur le travail partagé : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-travail-temps-partage>