

従業員11名から50名未満の企業における利益共有制度

Le partage de la valeur dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

2023年11月29日付の企業内の利益共有に関する全国的な専門家間協定の移管法において、5年間（2028年11月29日まで）の試験的な措置として、従業員11人以上50人未満の企業が3会計年度連続で一定水準の利益を達成した場合に利益共有制度を設置することが義務づけられました。この規定は2024年12月31日以降に始まる会計年度から適用されます。

原則

この措置は、利益分配制度の設置義務がない従業員11人以上、50人未満の企業に適用されます。

11人という従業員数は社会保障規則に従って算出され、前暦年の各月の平均従業員数に相当します。

この新しい義務は、3会計年度連続で売上高の1%以上に相当する税法上の純利益があり（利益の定義は利益配分の計算に使用されるものと同じ）、この3会計年度の次の会計年度において、利益配分、インセンティブ制度、従業員貯蓄制度への拠出、価値配分ボーナス（PPV）のいずれかの利益共有制度を採用していない企業が対象となります。

つまり2022年、2023年、2024年で条件を満たした場合、2025年に以下のいずれかの利益共有制度を導入しなければなりません。

- 法定または特別な計算式に基づく利益分配（パルティシパシオン）
- 協定の締結（または雇用主の単独決定）による利益分配（アンテレスマン）
- 従業員貯蓄制度への拠出（PEE、PEI、PERCO、PERCO-I、PERE-CO-I）
- 価値分配賞与（PPV）

社会的経済セクターの雇用主は特別な取扱いとなりますが、詳細は割愛します。

利用可能な利益共有制度

利益分配（パーティシパシオン）

パーティシパシオンは、会社の利益を従業員に分配する制度です。法により利益分配の計算式が定められていますが、従業員50人未満の会社では、会社による独自の計算式で合意されることもあり、それは法律で定められた計算式よりも不利な場合もあれば、有利な場合もあります。パーティシパシオンは、完全に業績に左右されるものであり、インセンティブ制度のように会社の業績目標に基づくことはできません。

パーティシパシオン制度は会社の全従業員を対象とする必要がありますが、最大3ヶ月の勤続が条件となることもあります。従業員50人未満の会社では、役員も利益分配の対象となります（上限あり）。

自主的にパーティシパシオン制度を導入した場合も、従業員50人以上の会社と同様にパーティシパシオン契約の締結が必要となります。従業員50人未満の企業は、計算式が法定より不利でない場合に限り、雇用主の単独決定によってパーティシパシオン制度を導入することができます。尚、社会保障費や税務上の優遇を適用するためには、契約書または単独決定書を当局に提出しなければなりません。

パーティシパシオンに関する合意は、無期限または1年以上の一定期間で締結することができ、利益分配の対象となる会計年度終了後1年が経過する前に締結されなければなりません。

従業員への配分は、一律または給与や勤続年数に比例、あるいはこれらの基準をいくつか組み合わせて行いますが、1会計年度につきURSSAFが定める年間社会保障限度額の75%を超えてはなりません。

原則として、パーティシパシオンは5年間あるいは退職貯蓄制度に拠出された場合は退職まで払い出しすることができませんが、従業員は分配の都度即時払いを求めることもできます。また、凍結期間の満了を待たずに早期に受け取る方法もいくつかあります。

パーティシパシオン制度に基づいて支払われる金額は、CSG/CRDSを除き、社会保障費（雇用主負担分と従業員負担分）が免除されます。従業員数が50人未満の企業は、パーティシパシオンに対する定額社会保障費の支払いは義務付けられていません。パーティシパシオンとして分配された金額は、5年間の凍結期間終了時、または承認された早期支給の際には所得税が免除されますが、即時払いの場合は所得税の課税対象となります。

利益分配（アンテレスマン）

アンテレスマンは、会社の業績を従業員に還元するもので、厳密な基準に従って定義された目標達成度に基づいて従業員に追加的な報酬を支払う制度です。アンテレスマンの計算式は当事者間で企業合意に基づいて自由に決定することができ、その性質上、事前に額が決められるものではありません。

アンテレスマンを導入すると決定した場合、全従業員がその対象となりますが、最大3カ月の勤続を条件とすることができます。原則として役員は雇用契約と役職を兼ねる場合を除き、利益分配の恩恵は受けません。

アンテレスマンは企業合意によって締結されますが、事業セクターの労働協約で定義された利益分配制度を適用することもできます。例外的に、事業セクターの利益配分協約の対象とならない従業員50人未満の企業では、使用者の単独決定により利益配分を導入することができます。尚、社会保障費や税務上の優遇を適用するためには、協定または単独決定書を当局に提出しなければなりません。

アンテレスマンは1年以上5年以下の期間で導入することができます。

従業員への分配額は、一律、給与または勤続年数に比例して、あるいはこれらの基準をいくつか組み合わせることで決定します。アンテレスマンとして分配される金額の総額は、毎年、受益者の報酬総額の20%を超えてはならず、従業員への配分は1会計年度につきURSSAFが定める年間社会保障限度額の75%を超えてはなりません。

所得税および社会保障費の免除を受けるためには、発効日の翌日から起算して下半期の初日までにアンテレスマン制度を導入、締結しなければなりません。例えば、1月1日に発効し通年で計算する場合、7月1日までに締結します。

アンテレスマン制度で配分された額は、即時に受け取るか会社の貯蓄制度に投資することができます。従業員が選択しない場合は、全額が企業貯蓄制度に割りあてられます。

アンテレスマン制度に基づいて支払われる金額は、CSG/CRDSを除き、社会保障費（雇用主負担分および従業員負担分）が免除されますが、従業員が即時に受け取る場合は所得税の対象となります。また、アンテレスマン分配金を会社の貯蓄制度に投資する場合も所得税は免除されます（年間社会保障上限額の75%まで）。従業員数が250人未満の企業は、分配金に対する定額社会保険料を支払う必要はありません。

価値分配賞与（PPV）

PPVはアンテレスマン合意に基づいて締結された企業協定、または従業員代表委員会との協議を経た雇用主の単独決定によって導入されます。

PPVは、支給日または賞与導入の合意が締結された日、もしくは単独決定への署名日に、雇用契約を締結している全従業員に給付されます（協約または単独決定で基準日を設定）。全従業員が対象となりますが、報酬が協定または単独決定で定められた上限を超えない従業員に対してのみ賞与を支払うこともできます。役員は、雇用契約と役職を兼ねていない限り、PPVの恩恵を受けることはできません。

賞与の額は合意または単独決定により自由に決定することができ、報酬、等級、勤続年数、前年度の実働時間、パートタイム労働の場合の契約労働時間などに基づいて設定します。PPVは1暦年につき2回まで支給が可能です。

PPVは、受益者1人当たり年間3,000ユーロを上限として社会保障費が免除されますが、特定の場合は上限額が6,000ユーロに増額されます。CSGとCRDSは課税対象です。2024年から2026年までは、従業員50人未満の企業に限り、PPVは所得税も免除され（ただし、基準所得には含まれる）、年収が最低賃金の3倍以下の場合、CSG/CRDSも免除されます。尚、2025年社会保障財政法案によると、2024年10月10日以降に支払われるPPVは、2024年の社会保障費減額制度適用額を計算する際に考慮される予定です。

従業員は、PPVを従業員貯蓄制度または企業退職貯蓄制度で運用することで、社会保障費免除の範囲内で所得税免除の恩恵を受けることができ、雇用主は上乗せ拠出をすることができます。

企業貯蓄制度または退職貯蓄制度への雇用主による拠出

従業員貯蓄制度への雇用主による拠出は、従業員による自発的な支払い、アンテレスマン制度、インセンティブ制度、PPVから支払われる金額に加えて行われます。拠出は全体を対象とする必要があります。

従業員1人以上250人以下の企業では、役員も企業貯蓄制度または退職貯蓄制度の利用が可能です。

会社の年間拠出額は、各従業員に対し受益者の拠出額の3倍を超えない範囲で、会社貯蓄制度の場合は社会保障の年間上限額の8%、退職貯蓄制度の場合は社会保障の年間上限額の16%に制限されています。

企業拠出は、拠出上限を遵守する限り社会保障費および所得税が非課税となりますが、CSGとCRDSは課税対象です。従業員50人未満の企業は、定額社会保険料を支払う必要はありません。