

SOMMAIRE

Avant-propos

.03

Objet, missions, composition, fonctionnement

.04

La CP-TPME en chiffres

.07

Travaux de réflexion

.08

Suites données aux travaux de la CP-TPME

.10

Les avis consultatifs rendus

.11

Annexes (Place des TPE-PME dans la branche BETIC / Typologie des TPE-PME / Lexique / Textes de référence)

.12



INTRODUCTION



L'année 2024 constitue une nouvelle étape structurante dans l'action de la Commission Paritaire des Très Petites et Moyennes Entreprises (CP-TPME), portée par deux avancées majeures au service des TPE-PME et de leurs salariés : le déploiement opérationnel de l'offre d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) de branche, et l'achèvement des réflexions sur le partage de la valeur.

La mise en œuvre effective de l'offre ASC, coconstruite avec notre partenaire May, représente un tournant décisif. Cette initiative inédite propose aux entreprises de la branche BETIC une solution mutualisée, équitable et accessible, renforçant l'épanouissement des salariés, tout en contribuant à l'attractivité et à la cohésion interne des structures de petite taille. Par cette concrétisation d'une politique sociale de branche ambitieuse, la CP-TPME affirme pleinement son rôle singulier et innovant.

L'année a également été marquée par une avancée significative en matière d'innovation sociale, avec l'aboutissement des travaux sur le partage de la valeur, dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2023. Ce chantier a permis de concevoir une formule originale de calcul de la réserve spéciale de participation, spécifiquement pensée pour les petites entreprises et en cohérence avec leur réalité économique.

Les partenaires sociaux s'en sont ensuite saisis pour aboutir à la signature d'un accord de branche qui s'en inspire directement.

Ainsi, ce bilan d'activités illustre la capacité de la CP-TPME à se positionner comme un véritable laboratoire d'idées au service des TPE-PME et de leurs salariés.

Muriel SERRET
Présidente de la CP-TPME



OBJET, MISSIONS, COMPOSITION, FONCTIONNEMENT

| **Objet** |

Créée en 2020 par accord entre les partenaires sociaux de la branche BETIC, la CP-TPME est une instance paritaire originale qui n'a pas d'équivalent dans les autres branches d'activités professionnelles : en effet, il s'agit d'une instance de réflexion et d'échange axée sur l'approche des questions sociales dans les TPE et PME.

En effet, sur bien des sujets dont la politique sociale, la gestion d'une TPE-PME est très différente de celle des plus grandes entreprises : les problématiques se posent autrement et méritent donc une analyse et une recherche de solutions adaptées.

C'est donc par ses travaux et avis consultatifs que la CP-TPME peut suggérer à la branche des orientations dédiées aux TPE-PME.

Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation et de protection sociale complémentaire de la branche.

Les avis consultatifs visent en particulier les projets d'accords soumis à extension qui doivent contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier de leur absence.

| **Missions** |

>>>

>>> **Les missions essentielles de la commission sont :**

- **Étude - pour avis consultatif - de l'impact sur les petites et moyennes entreprises :**
 - des projets d'accord ou d'avenant de la branche ;
 - du projet de note politique annuelle de formation et d'apprentissage ;
 - des projets de critères de prise en charge des actions de formation des salariés ;
 - le projet de plan annuel d'actions de l'OPIEC et de l'ADESATT.
- **Suivi des évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'impacter les TPE-PME dans le domaine social, de la formation et de la protection sociale complémentaire ;**
- **Organisation de travaux de réflexion sur les besoins spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, en lien avec les instances d'observation de la branche ;**
- **Rendre des avis et propositions qui font l'objet d'une synthèse annuelle présentée aux instances paritaires concernées.**

>>>

>>> Réaliser le suivi général des activités sociales et culturelles de branche

Cette compétence implique l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi général de ce dispositif, prenant la forme d'un catalogue de prestations d'offres de services et d'activités ayant pour objet de faciliter :

- L'accès à la culture ;
- L'accès à la pratique des activités physiques et sportives ;
- Le départ en vacances ;
- L'éducation et la garde des enfants ;
- L'accès aux loisirs ;
- Le bénéfice de services sociaux.

>>>

Le dispositif doit permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à une pluralité de services et d'activités relevant de ces différents domaines.

Au titre du suivi général des activités sociales et culturelles de branche (ASCB), la CP-TPME a pour responsabilité de :

- Définir annuellement les orientations générales et priorités ;
- Décider de l'engagement de la consultation destinée à référencer le ou les prestataires en charge de son déploiement ;
- Assurer la mise en œuvre et le suivi de la procédure de référencement ;
- Établir le cahier des charges de la consultation ;
- Réaliser le choix du ou des prestataires référencés et décider de la durée du référencement ;
- Assurer la contractualisation, par l'intermédiaire des organisations signataires ou adhérentes de l'accord CP-TPME, avec le ou les prestataires référencés ;
- Établir un bilan annuel sur les prestations (suivre les niveaux de consommations et de qualité des prestations) ;
- Veiller à sa promotion et au bon déploiement du dispositif par le ou les prestataires.

>>>

Interactions de la CP-TPME avec les autres instances paritaires de la branche BETIC

La CP-TPME est consultée pour rendre un avis sur les projets...



>>>

| Composition |

>>> La CP-TPME est composée de deux collèges :

		titulaires	suppléants
Collège employeurs	Fédération Cinov	• Muriel SERRET	• Dominique VAN MOERKERCKE
		• Claude SENAT	• Stéphane GIRAULT
		• Dominique TISSOT	• Luan BOUCHET*
Organisations syndicales	CFE-CGC	• Carole BOYER	• Michel DE LA FORCE
	CGT	• Marie-Charlotte MOUVEAU	–
	CFDT	• Pascal PRADOT	• Bruno RESANO
	CFTC	• Agnès HAUENSTEIN	• Philippe MICAELLI
	FO	• Robert BERAUD	–

| Fonctionnement |

La CP-TPME est présidée par Mme Muriel SERRET.

Elle se réunit au moins une fois par trimestre pour la réalisation de ses travaux de réflexion et aussi souvent que nécessaire lorsqu'elle est saisie pour rendre un avis consultatif.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Fédération Cinov (cp-tpme@betic.net).

>>> **Pour son bon fonctionnement, la commission s'appuie sur plusieurs outils :**

- Fiche de saisine : pour saisir la commission pour avis ;
- Fiche projet : pour soumettre à la commission un sujet de réflexion ;
- Modèle de délibération pour avis consultatif ;
- Un tableau de veille législative et réglementaire significative pour les TPE-PME de la branche.

En outre, depuis octobre 2024, la CP-TPME dispose d'un site internet lui permettant de présenter ses travaux et de promouvoir l'offre ASC de branche (cf. p. 11) : www.betic.net

>>>

*Remplacée par Lauris ELISHA en octobre 2024

>>>

LA CP-TPME EN CHIFFRES EN 2024

9 RÉUNIONS
PLÉNIÈRES

3 CONSULTATIONS
À DISTANCE

3 SAISINES
ET AVIS

1 AVIS FAVORABLE
À DES MESURES SPÉCIFIQUES
AUX ENTREPRISES DE MOINS
DE 50 SALARIÉS

TRAVAUX DE RÉFLEXION

Au titre de sa compétence « initier et organiser des travaux de réflexion sur les besoins spécifiques des TPE-PME dans le domaine social, de la formation et de la protections sociale complémentaire », la CP-TPME a poursuivi en 2024 ses échanges sur le « partage de la valeur », plus précisément sur la « participation ».

| La participation dans les entreprises de moins de 50 salariés |

Par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 23/02/2023 - transposé par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 - les partenaires sociaux interprofessionnels ont notamment souhaité faciliter l'accès au dispositif de participation, jusqu'alors essentiellement mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans cette perspective, le législateur a demandé à chaque branche d'ouvrir une négociation au plus tard le 30 juin 2024. Le dispositif législatif permet, à titre expérimental (5 ans à compter du 30/11/2023), de mettre en place un régime de participation dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux salariés.

La CP-TPME a donc étudié les nouvelles dispositions législatives et les différentes données juridiques à prendre en considération en vue d'un éventuel dispositif de branche adapté aux entreprises de moins de 50 salariés.

>>> 1) Auditions réalisées :

La CP-TPME a auditionné différentes personnes pour avoir un panorama complet de l'environnement juridique de la participation tel que modifié par la loi du 29/11/2023. En outre, elle a associé à ses travaux un expert-comptable.

- Audition de M. Emeric JEANSEN (Maître de conférence en droit privé, Université Paris-Panthéon-Assas, Codirecteur du Master Droit social Parcours Protection sociale et Rémunérations) ;
- Audition de Franck MERINO (Dirigeant du cabinet d'expertise-comptable Olympius) ;
- Audition de Mme Florence LEFRANCOIS et de Mme Véronique PREAU (Direction générale du travail).

>>> 2) Constats :

Au terme des présentations et échanges, il ressort que la branche professionnelle peut être le bon niveau pour faciliter le déploiement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés étant donné que :

- Le dispositif de participation présente une complexité technique ;
- Les TPE-PME n'ont pas ou peu de représentants élus du personnel pour conclure des accords d'entreprise ;
- La formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation n'est pas adaptée à la réalité des TPE et petites PME ;
- La loi du 29/11/2023 autorise la mise en place par conclusion d'un accord de branche incluant un accord-type directement applicable via une décision unilatérale de l'employeur ;
- L'accord de branche permet d'adapter la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- L'agrément de l'accord de branche par le ministère du travail garantit la sécurité juridique des dispositifs mis en place en entreprise, tant au regard de la législation du travail, de la législation fiscale que celle de la sécurité sociale.

>>>

>>> **3) Conclusion de la CP-TPME :**

La CP-TPME invite les partenaires sociaux de la branche à ouvrir la négociation d'un accord de branche qui pourrait être mis en œuvre facilement par les entreprises de moins de 50 salariés au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Elle rappelle que la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de mettre en application un accord-type prénégocié par la branche laissant différents choix à l'appréciation de l'employeur, est expressément prévue par l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord de branche devrait être mobilisable notamment par les entreprises de 11 à 49 salariés concernées par l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (art. 5 de la loi du 29/11/2023), à savoir celles ayant réalisé un bénéfice net fiscal pendant 3 exercices consécutifs au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires.

Ce dispositif étant nécessairement d'application volontaire pour toutes les entreprises visées par l'accord (même si celui-ci était étendu par le ministre), il devrait être réellement attractif vis-à-vis des chefs d'entreprise.

Pour cela, l'accord devrait définir une ou plusieurs formules de calcul de la réserve spéciale de participation adaptées au modèle économique des TPE et petites PME de la branche (choix à opérer par l'entreprise lors de la DUE).

Les principes de base de cette/ces formule(s) devraient être :

- La simplicité : la/les formules devrait(ent) être simple(s) à calculer ;
- La transparence : la base comptable devrait être vérifiable par tous ;
- L'attractivité : la/les formules devrait(ent) être attractive(s) pour les salariés ;
- La sécurité : la/les formules devrait(ent) être sécurisante(s) pour les entreprises.

Dans cette perspective, cette/ces formule(s) pourrait être basée sur l'excédent brut d'exploitation (EBE).

En effet, l'EBE est un indicateur financier qui mesure la rentabilité d'une entreprise en comparant les revenus et les charges d'exploitation. Cette donnée comptable permet de déterminer si une entreprise est capable de couvrir ses coûts et de générer des profits. En outre, elle ne prend pas en compte les charges financières, les charges exceptionnelles et les amortissements qui peuvent biaiser la performance de l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord serait respectueux des plafonds légaux (art. L. 3324-2 du code du travail) :

- la moitié du bénéfice net comptable (plafond applicable de plein droit à défaut d'un autre choix exprimé dans l'accord) ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- ou la moitié du bénéfice net fiscal.

Cet accord de branche serait soumis à l'extension et à l'agrément du ministère du travail afin que les entreprises concernées puissent directement le mettre en œuvre (dispositif « clef en main ») de manière sécurisée sur les aspects sociaux et fiscaux.

SUITES DONNÉES AUX TRAVAUX

| Participation

Dans le prolongement des réflexions menées sur la participation, les partenaires sociaux de la branche BETIC ont ouvert en juin 2024 la négociation prévue par la loi du 29 novembre 2023.

Sans toutefois aboutir dès 2024 à la conclusion d'un accord, les premiers échanges ont confirmé l'intérêt des partenaires sociaux pour le sujet et pour l'opportunité offerte par la loi de lui donner une traduction conventionnelle dans la branche.

Ces travaux ont finalement abouti par la signature, le 30 avril 2025, d'un accord majoritaire « relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun ». Ce texte s'inspire en partie de propositions issues des réflexions de la CP-TPME (cf. p. 8).

| Activités sociales et culturelles de branche

À la suite de la signature de l'avenant du 14/12/2023 à l'accord constitutif de la CP-TPME, la commission a exercé sa nouvelle compétence.

En pratique, elle a organisé une consultation publique pour référencer un prestataire à même de mettre à disposition des entreprises de moins de 250 salariés de la branche BETIC une offre d'ASC.

Cette consultation menée tout au long du premier semestre 2024 a abouti au référencement de la Société May.

L'offre de branche est accessible depuis 1^{er} octobre 2024 à partir du site internet de la CP-TPME (<https://betic.net/>) et de celui de la société May (<https://www.may.fr/partenaires/betic>)

La commission va assurer un suivi régulier du déploiement de l'offre.

LES AVIS CONSULTATIFS RENDUS

>>> Dans le cadre de sa compétence consultative, la CP-TPME s'attache particulièrement à :

- L'applicabilité des projets d'accord de branche aux TPE-PME ;
- La présence, dans les projets d'accords soumis à extension, de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou à la justification de leur absence, conformément à l'article L.2261-23-1 du code du travail ;
- La prise en compte des spécificités des TPE-PME dans les orientations de la note politique formation-apprentissage et dans la définition des critères de prise en charge des actions de formation ;
- La prise en compte des spécificités des TPE-PME dans le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire de branche ;
- La promotion auprès des instances paritaires de la branche des pistes d'action spécifiques aux TPE-PME ;
- La promotion du développement du dialogue social au sein des TPE-PME ;
- Réaliser annuellement un bilan de son plan d'actions.

>>> Au cours de l'année 2024, la compétence consultative a été exercée à 3 reprises :

sujet	date	avis	destinataires
Projet d'accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail	27/02/2024	Avis favorable Il n'est pas justifié de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	CPPNI
Projet d'accord relatif à la promotion du dialogue social en entreprise	17/12/2024	Avis favorable Le projet ne détermine pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, mais prévoit néanmoins que la CPPNI appréciera les éventuelles difficultés liées à leur absence et l'opportunité d'en prévoir 12 mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci (art. 11.4 du projet). Au regard de l'objet du projet d'accord et compte tenu de la rédaction de l'article 11.4, la CP-TPME est d'avis qu'il n'y a pas lieu de prévoir dès à présent des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.	CPPNI
Projet d'avenant n° 7 à l'accord du 07/10/2015 relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations au 1 ^{er} avril 2025	26/10/2024	Avis favorable Il n'est pas justifié de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	CPPNI

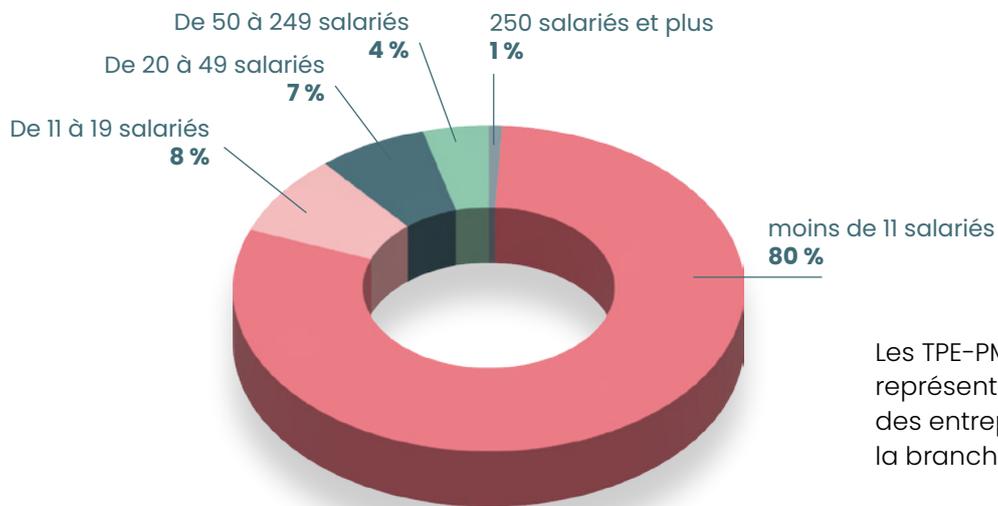
>>>

Les avis ont été transmis aux différentes instances concernées.

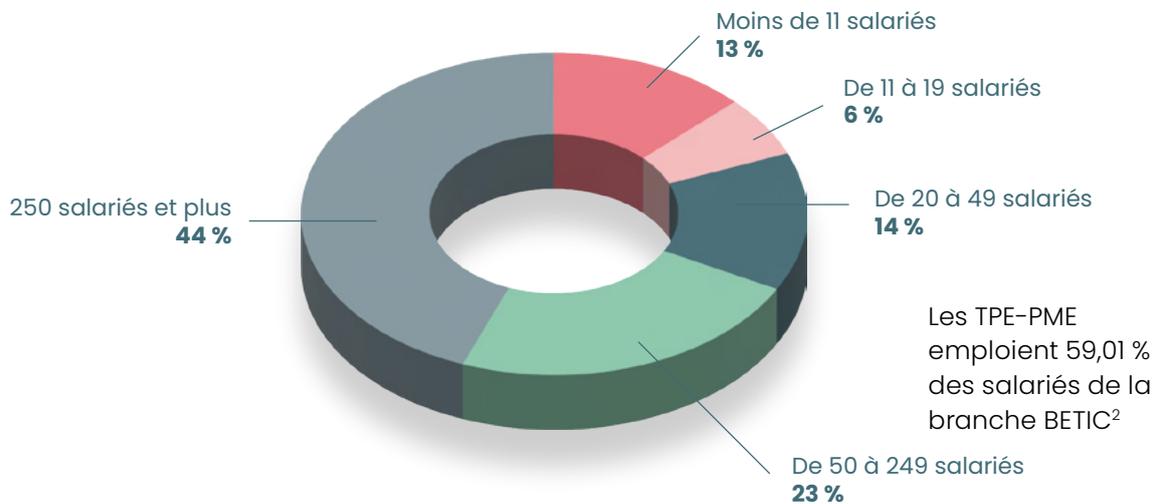
ANNEXES

LA PLACE DES TPE-PME DANS
LA BRANCHE BETIC EN 2024

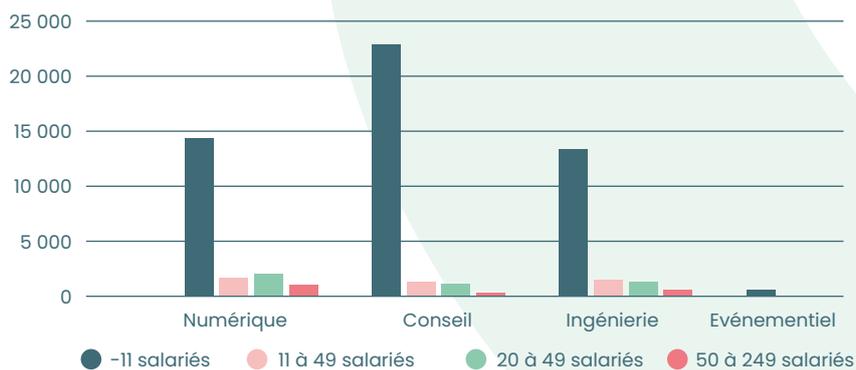
Les entreprises de la branche



Les salariés de la branche

¹ Source : collecte ATLAS 2024 (actualisée au 14/02/2025)² Source : collecte ATLAS 2024 (actualisée au 14/02/2025)

Répartition des TPE-PME par secteurs d'activité



Répartition des salariés des TPE-TPME par secteurs d'activité



Répartition des TPE-PME par secteur d'activité



Répartition des salariés des TPE-PME par secteurs d'activité



TEXTES DE RÉFÉRENCE

Article L. 2261-23-1 du code du travail :

« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article [L. 2232-10-1](#) »

Article L. 2232-10-1 du code du travail :

« Un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. »

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

ACCORDS CITÉS

[Accord du 29/07/2020](#) relatif à la commission paritaire TPE & PME ;

[Avenant n°1 du 14/12/2023](#) relatif aux activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CSE ;

[Accord du 15/04/2025](#) relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun.

LEXIQUE

- **ADESATT** : Association D'Etude Et de Suivi des Activités et des Transformations du Travail
- **BETIC** : Bureau d'Etudes Techniques Ingénieurs-Conseils
- **CCN** : Convention Collective Nationale
- **CP-TPME** : Commission Paritaire des Très Petites et Moyennes Entreprises
- **CPPNI** : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
- **CPNEFP** : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
- **EBE** : Excédent brut d'exploitatio
- **IDCC** : Identifiant de convention collective
- **OPIIEC** : Observatoire Paritaire des métiers du numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'événement
- **OPCO ATLAS** : Opérateur de compétences des services financiers et du conseil
- **SPP** : Section Paritaire Professionnelle



BRANCHE BETIC (IDCC 1486)

Contact : cp-tpme@betic.net

www.betic.net

cp.tpme
Commission Paritaire
des Très Petites et
Moyennes Entreprises