

social news



PARTAGE DE LA VALEUR : LES MESURES CLES DE L'ACCORD

Dans le prolongement de la prime de partage de la valeur – dite PPV qui a succédé à la prime Macron – un accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur a été proposé à la signature le 10 février dernier.

Cet accord, qualifié par certains comme historique, vise à développer la participation et l'actionnariat salariat notamment dans les PME et a été signé par le Medef, la CPME, l'U2P. La CFDT, la CFTC et CGT-FO, la CFE-CGC ont déjà accepté d'adhérer au texte.

Les partenaires sociaux ont identifié de nouveaux leviers pour poursuivre la simplification des dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié, renforçant ainsi leur attractivité. L'objectif est également de mieux articuler les mécanismes entre eux, y compris avec celui de la prime de partage de la valeur (PPV).

L'accord devrait faire l'objet d'une transcription fidèle dans un projet de loi qui sera présenté au Printemps.

- 01 LES MESURES RELATIVES A LA PARTICIPATION
- 02 LES INCIDENCES SUR L'INTÉRESSEMENT
- 03 PLANS D'ÉPARGNE : CE QUI CHANGE
- 04 LES NOUVEAUTÉS RELATIVES À L'ACTIONNARIAT SALARIÉ
- 05 QUELLES SONT LES MESURES CONCERNANT LES TPE ?
- 06 QUELS SONT LES AUTRES PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD ?

01

LES MESURES RELATIVES A LA PARTICIPATION

▪ FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 SALARIÉS

Actuellement, dès lors que l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés, chaque année, sur une période de 5 ans consécutifs, elle doit mettre en place la participation. Toutefois, si l'entreprise dispose déjà d'un accord d'intéressement à ce moment-là, cette obligation est reportée de 3 ans.

Les signataires demandent la suppression de cette exception de sorte que, même en présence d'un accord d'intéressement, **le franchissement du seuil de 50 salariés, dans les conditions prévues par la loi, conduirait obligatoirement à mettre en place la participation.**

▪ BILAN DE LA LOI PACTE SUR LES SEUILS

Les organisations signataires demandent au Ministère du Travail de réaliser d'ici la fin de l'année 2024 un bilan de l'impact des dispositions de la loi PACTE du 22 mai 2019 qui a modifié les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation.

▪ AVANCES

Les signataires souhaitent sécuriser le dispositif des avances existant en matière d'intéressement et l'étendre à la participation afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

02

LES INCIDENCES SUR L'INTÉRESSEMENT

▪ SÉCURISATION DES PRIMES PLANCHER

La mise en œuvre de primes uniformes ou de primes plancher étant appréciée de manière différentes par les services de contrôle de l'Administration, les signataires demandent une sécurisation des modalités d'attribution des primes d'intéressement plus favorables aux premiers niveaux de rémunération.

▪ RSE

Les entreprises seraient incitées à prévoir au moins un critère environnemental ou social, sans pour autant remettre en cause l'exigence du caractère aléatoire du/des critère(s) RSE (nécessité d'une intervention législative).

▪ INTÉRÊT D'UNE CLAUSE DE REVOYURE

Les signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt d'intégrer dans les accords d'intéressement d'une durée supérieure à un an une clause de revoyure.

▪ PROMOTION DE L'INTÉRESSEMENT DE PROJET

Les signataires souhaitent promouvoir l'intéressement de projet (pas de mesure précise ni de demande de modification législative).

▪ SITUATIONS PARTICULIÈRES

S'agissant des modalités de versement des primes d'intéressement, les entreprises devront porter un intérêt particulier aux situations des salariés à temps partiel, que ce soit pour un congé parental ou un mi-temps thérapeutique

02

LES INCIDENCES SUR L'INTÉRESSEMENT

▪ RÉSULTATS EXCEPTIONNELS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place la participation, les négociations sur la participation et/ou à l'intéressement devront porter également sur l'insertion d'une clause spécifique dont l'objet est de fixer les modalités de prise en compte des résultats réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur. Ces modalités pourraient prendre 2 formes :

- Soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires, etc.) sont définies par accord ;
- Soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement au PEE ou au PER, etc.).

Pour les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur du texte, une négociation devra s'ouvrir avant le 30 juin 2024 pour se conformer aux nouvelles dispositions. Toutefois, cette obligation de négocier sera réputée satisfaite si l'entreprise a déjà mis en place au moins l'un des deux dispositifs suivants :

- Un accord de participation prévoyant une formule dérogatoire conduisant à un résultat plus favorable que celui de la formule légale ;
- Un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des résultats exceptionnels.

▪ PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION

Les sommes versées au titre de dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, actionnariat ou Prime de Partage de la Valeur) ne doivent pas se substituer aux éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou aux éléments qui deviendraient obligatoires en vertu de dispositions légales et/ou de clauses contractuelles.

03

PLANS D'ÉPARGNE : CE QUI CHANGE

▪ EVOLUTION DU RÉGIME DE LA PPV

Les signataires demandent :

- La possibilité de placer, tout ou partie, de la PPV dans un PEE et/ou un PER, lorsqu'il(s) existe(nt), la PPV ayant vocation à être intégrée à l'épargne salariale ;
- Que l'employeur puisse octroyer, chaque année, 2 PPV dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus ;
- Le maintien du régime fiscal et social en vigueur au 1^{er} janvier 2023 de la PPV pour les entreprises de moins de 50 salariés.

▪ ABONDEMENT PATRONAL SUR LE PEE OU PER

Les signataires demandent que l'employeur puisse effectuer, chaque année, un abondement unilatéral sur le PEE ou le PER déplafonné à hauteur de la PPV (aujourd'hui plafond égal à 2% du PASS).

▪ CAS DE DÉBLOCAGE

Les signataires demandent 3 nouveaux cas de déblocage anticipés des PEE concernant :

- Les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principale ;
- Les dépenses engagées en tant que proche aidant sous réserve de fournir des justificatifs ;
- L'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

▪ RÉVISION D'UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Afin que les entreprises adhérentes et les salariés bénéficient rapidement des évolutions de l'offre financière (nouveaux supports de placement), les signataires demandent que la procédure de révision du contenu d'un plan interentreprises soit simplifiée en permettant 1/de procéder par avenant entre les entreprises fondatrices et 2/de communiquer une simple information aux entreprises adhérentes (nécessité d'une intervention législative).

04

LES NOUVEAUTÉS RELATIVES À L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

▪ PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

Les signataires demandent la mise en place d'un dispositif permettant aux salariés de percevoir une prime reflétant la valorisation de l'entreprise (notamment dans les ETI et PME). Par accord collectif, les parties pourraient mettre en place un plan dit de partage de la valorisation de l'entreprise. Dans le cas d'entreprises non cotées, la valorisation de l'entreprise pourrait se faire, notamment, en fonction d'indicateurs de référence (par exemple EBITDA) négociés à la mise en place du plan.

Le plan devrait bénéficier à l'ensemble des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, qui se verraient attribuer un montant indicatif.

A l'issue d'une durée de 3 ans, le salarié percevrait le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif.

Cette somme pourrait être versée en plusieurs fois ou être placée sur un dispositif d'épargne salariale. Elles seraient déductibles fiscalement pour l'entreprise.

▪ EVOLUTION DES PLAFONDS

Il est prévu d'augmenter, sous certaines conditions, le plafond :

- Global d'attribution d'actions gratuites de 30 à 40 % du total du capital de l'entreprise ;
- Global dans le dispositif classique (+5% soit 15% pour les ETI et 20% pour les PME) ;
- Individuel du salarié actionnaire (le plafond de 10 % valorise les nouveaux investisseurs au détriment des investisseurs à long terme).

▪ RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DES FCPE

Les signataires demandent une évolution juridique renforçant l'attractivité des FCPE d'actionnariat salarié dotés d'un effet de levier : suppression de l'obligation de verser les sommes dues à l'échéance du fonds en numéraires, cette sortie du FCPE en numéraire conduisant à une cession des actions et réduisant ainsi l'actionnariat salarié.

05

QUELLES SONT LES MESURES CONCERNANT LES TPE ?

▪ MISE À DISPOSITION D'UN DISPOSITIF FACULTATIF DE PARTICIPATION

Les branches devront ouvrir, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif. Il comportera une formule pouvant déroger à la formule de référence de la participation (dite « formule légale ») et donner un résultat supérieur comme inférieur à celle-ci.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise pourront mettre en place une formule dérogatoire en négociant un nouvel accord.

▪ AU MOINS UN DISPOSITIF

A compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER) dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- Etre constituée sous forme de société ;
- Réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives (soit les années 2022, 2023 et 2024 lors de l'entrée en vigueur du dispositif).

Lorsque cette dernière condition sera réalisée, l'entreprise sera dispensée de son obligation si, à ce moment-là, elle est déjà couverte par un dispositif de partage de la valeur.

Ces deux dispositions sont prévues à **titre expérimental** pour une durée de 5 ans.

06

QUELS SONT LES AUTRES PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD ?

▪ TRAVAIL TEMPORAIRE

Compte tenu de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise, il est demandé au législateur de donner la possibilité aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation.

▪ SIMPLIFICATION DU FORFAIT SOCIAL

Les signataires demandent une simplification des différents taux de forfait social afin d'inciter la mise en place d'accords d'intéressement ou de participation et d'encourager le versement de suppléments à ces dispositifs.

▪ NÉGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Les branches professionnelles lanceront, en lien avec leurs Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche ou inter-branches lorsqu'ils existent, des travaux sur la mixité de leurs métiers pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des métiers de leur champ, afin d'accompagner les entreprises de leur secteur pour mieux prendre en compte ces enjeux.

Les organisations signataires considèrent qu'il convient d'apprécier les niveaux de rémunérations au regard non seulement des classifications mais aussi des métiers repères.

▪ NÉGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LES CLASSIFICATIONS

Les signataires demandent aux partenaires sociaux dans les branches n'ayant pas procédé à l'examen des grilles de classification depuis plus de 5 ans d'engager **avant la fin de l'année 2023** une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes restent
à votre écoute.**

