

Newsletter

DROIT SOCIAL



Février 2023

À la une

Partage de la valeur au sein de l'entreprise : un ANI à la signature !

Ainsi, les organisations syndicales et patronales se sont mises d'accord, le 10 février 2023, sur un ANI comprenant 36 articles articulés autour des cinq priorités suivantes :

- Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail
- Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles
- Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation
- Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié
- Améliorer les dispositifs d'épargne salariale.

Quelles en sont les principales dispositions ? Etant précisé que nous reviendrons sur les autres mesures dans la prochaine newsletter.

Généraliser les dispositifs d'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises.

Un des principaux objectifs des partenaires sociaux est de faciliter et de généraliser les dispositifs d'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises.

Pour cela, ils proposent la mise en place de deux dispositifs expérimentaux pour une durée de 5 ans.

Développer la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations d'employeurs et de salariés vont devoir ouvrir dans chaque branche professionnelle, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif. La nouveauté réside dans le fait que la formule de calcul choisie pourra aboutir à un montant de participation inférieur à celui calculé selon la formule légale. Est donc écarté le sacro-saint principe de l'équivalence des avantages !

Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés auront la possibilité de mettre en place ce dispositif de branche par accord collectif ou par décision unilatérale mais aussi d'adopter une telle formule par accord collectif d'entreprise.

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation ne pourront bénéficier de cette disposition uniquement en renégociant un nouvel accord.

Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 salariés ou plus et de moins de 50 salariés devront mettre en place au moins 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 :

- être constituées sous forme de société ;
- ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER) au moment où la condition du bénéfice fiscal ci-après est remplie ;
- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives, seront prises en compte les années antérieures à la date d'entrée en vigueur, soit les années 2022, 2023 et 2024.

Améliorer le partage de la valeur

Autre objectif des partenaires sociaux, un partage de la valeur plus équitable.

Pour ce faire, ils envisagent la mise en place de mesures spécifiques en cas de « superprofits », la modification du cadre juridique de la PPV.

Mieux partager les résultats exceptionnels

Dans les entreprises de 50 salariés et plus 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 l'intéressement doivent également porter sur l'insertion d'une clause spécifique en cas de résultats exceptionnels, cette notion étant défini par l'employeur.

Les partenaires sociaux suggèrent deux modalités de prise en compte de ces résultats exceptionnels :

- soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires, etc.) sont définies par un 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.).

A noter que l'obligation est réputée satisfaite dès lors que l'entreprise a mis en place un dispositif de participation prévoyant une formule dérogatoire conduisant à un résultat plus favorable que celui de la formule légale et/ou un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des résultats exceptionnels.

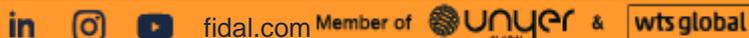
Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, doivent ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024 pour se conformer à cette nouvelle obligation.

Modification du régime juridique de la PPV

Les partenaires sociaux souhaitent intégrer la PPV dans les dispositifs d'épargne salariale et proposent une possibilité d'affectation dans un plan d'épargne salariale de la même façon que l'intéressement. Il est également envisagé de permettre l'octroi d'au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus. Enfin, et pour les seules entreprises de moins de 50 salariés, il est demandé de pérenniser le régime fiscal et social actuel à compter du 1^{er} janvier 2024.

La très grande majorité de ces mesures ne sont pas d'application directe et supposent l'intervention du législateur.

Le droit d'inventer demain



Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Conformément à la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant à dpo@fidal.com.