



DECRYPTAGE DE L'ANI DU 10 FEVRIER 2023 SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Un accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur a été ouvert à la signature le vendredi 10 février. Les organisations syndicales et patronales ont jusqu'au 22 février prochain pour opposer leur signature. La CFDT, FO et la CFTC se sont d'ores et déjà déclarés favorables.

Pour rappel, cet ANI s'inscrit dans le cadre de la transmission par le gouvernement en septembre dernier d'un document d'orientation « Négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur au sein des entreprises » proposant divers axes de réflexion :

Axe 1 : Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises ;

Axe 2 : Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;

Axe 3 : Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Cet accord s'articule autour de cinq priorités :

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

Au titre du préambule, dans les constats partagés, l'ANI évoque le terme de « dividende salarié ».

Terme utilisé par le Gouvernement et les médias depuis plusieurs mois, les parties signataires ont conjointement décidé d'exclure ce terme qu'ils jugent « inapproprié ». En effet, le texte énonce que « *la notion de dividende caractérise une modalité de rémunération des apporteurs de capitaux propres. Il ne peut donc pas caractériser les éléments de partage de la valeur en faveur des salariés* ».

1. POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGE SUR LES POLITIQUES DE REMUNERATIONS ET DE VALORISATION DU TRAVAIL

- Révision des classifications au niveau de la branche professionnelle

Après avoir rappelé quelques principes légaux (principe de non-substitution entre les salariés et les dispositifs de partage de la valeur existants, règles de négociations salariales au niveau de branches professionnelles et entreprises), les partenaires sociaux évoquent la négociation de branche sur les classifications et notamment l'obligation de se réunir « *une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois* ».

Dans ce cadre, ils « *demandent aux partenaires sociaux dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans d'engager une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023.* »

- Lancement de travaux sur la mixité des métiers au niveau de la branche professionnelle 

Le texte indique que 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.

2. METTRE EN LUMIERE LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES ET DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe général de l'engagement sérieux et loyal des négociations en la matière notamment la qualité des informations partagés à travers la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Celle-ci permettant de « *partager l'information et de faciliter une approche commune du partage de la valeur* ».

3. ENCOURAGER LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR FACILITER LEUR GENERALISATION

- Mise en place par les branches professionnelles de dispositifs de participation facultatifs pour les TPE/PME

L'ANI fait le constat que la participation n'est que peu utilisée dans les TPE/PME. De ce fait, les parties signataires demandent une modification législative visant à ce que les **branches professionnelles mettent à disposition aux entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif comportant une formule de participation dérogatoire à la formule dite « légale »** et de donner un résultat inférieur comme supérieur à la formule de référence de la participation. Cette négociation doit s'ouvrir **avant le 30 juin 2024**. Les entreprises concernées peuvent mettre en place le dispositif de branche par accord collectif, décision unilatérale ou une autre formule dérogatoire de participation par accord collectif.

Cette disposition est mise en place à titre expérimental pour une **durée de 5 ans**.

- Généraliser plus largement les dispositifs de partage de la valeur dans les TPE/PME

Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés, les parties signataires **introduisent une obligation de mise en place d'au moins un dispositif de partage de la valeur** (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER) **sous certaines conditions cumulatives** :

- ❶ être constituées sous forme de société ;
- ❷ réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ;
- ❸ 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 précisée à l'alinéa précédent est remplie.

Cette disposition entre en vigueur au **1^{er} janvier 2025** et est mise en place à titre expérimental pour une durée de **5 ans**.

- Modification des règles de franchissement de seuil de mise en place de la participation

L'ANI propose de **supprimer la règle légale introduite par la loi PACTE visant à ajouter au délai de 5 ans consécutif à la mise en place de la participation d'une entreprise franchissant le seuil de 50 salariés le délai de 3 ans en présence d'un accord d'intéressement soit 8 ans**.

$$\textcircled{5} + \textcircled{\cancel{3}} = \textcircled{8}$$

Cette suppression permettra une « *généralisation plus rapide du dispositif de participation* ».

- **Prise en compte des résultats exceptionnels**

Les parties signataires introduisent l'obligation pour les entreprises soumises à la mise en place de la participation **de prévoir une clause spécifique** dont l'objet est « *de fixer les modalités de prise en compte des résultats, au sens des dispositions relatives à la participation, réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur* ».

Ces modalités peuvent prendre deux 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.).

Il est toutefois précisé que l'obligation susmentionnée 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* ».

En dehors de ce cas précis, les entreprises concernées par cette disposition et « *déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, une négociation s'ouvre avant le 30 juin 2024 pour se conformer aux dispositions du présent article* ».

- **Pérennisation de la prime de partage de la valeur**

L'ANI demande les évolutions du cadre législatif intéressant la prime de partage de la valeur suivant :

- Ouvrir la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite lorsqu'il(s) existe(nt) ;
- Permettre l'octroi d'au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus ;
- **Maintenir, au 1^{er} janvier 2024, le régime fiscal et social en vigueur au 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises de moins de 50 salariés.** Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le cadre prévu par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat est maintenu.

- **Simplification du forfait social**

Face aux multiples taux de forfait social que connaît la législation sur l'épargne salariale, les parties signataires proposent de le simplifier permettant *« d'inciter la mise en place d'accords d'intéressement ou de participation et à encourager le versement de suppléments de participation et d'intéressement plus conséquents en faveur de l'épargne et du pouvoir d'achat des salariés »*.

- **Sécurisation des accords d'intéressement et simplification du dépôt et contrôle et révision**

⇒ **Sécuriser l'octroi de primes plus favorables aux bas salaires**

Le code du travail prévoit la possibilité de favoriser les plus bas salaires dans la répartition de la prime d'intéressement à travers la répartition uniforme et proportionnelle aux salaires par le biais du mécanisme de primes planchers. Toutefois, l'ANI indique que *« la mise en œuvre de ces possibilités est appréciée de manière différente selon les services de contrôle, notamment dans le cas des mécanismes de primes plancher. »*. De ce fait, *« Les organisations signataires souhaitent que ces pratiques soient sécurisées. »*.

⇒ **Sécuriser l'utilisation de critères RSE**



L'ANI prévoit de compléter les dispositions légales relative à la formule de l'intéressement en précisant que la formule de *« calcul de l'intéressement peut intégrer un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux tout en imposant aux organismes de contrôle de publier chaque année un guide de leurs modalités de contrôle des accords d'intéressement comportant notamment les éléments permettant d'apprécier le caractère aléatoire des critères de RSE »*.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent **les entreprises à faire apparaitre au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement.**

⇒ Simplification du dépôt et contrôle des accords d'intéressement

Depuis la loi pouvoir d'achat d'août 2022, lorsque l'accord a été rédigé selon une procédure dématérialisée sur <https://www.mon-interessement.urssaf.fr/> permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur, les exonérations prévues sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.

L'ANI souhaite que cette procédure fasse l'objet d'une plus ample information notamment à l'occasion de la semaine de l'épargne salariale.

De la même manière, le texte entend « *poursuivre les travaux de simplification des contraintes administratives et de formalisme pesant sur la mise en place et la gestion des dispositifs. Cela passe notamment par la limitation des pièces exigées par l'administration à celles strictement justifiées au regard des dispositions légales.* ».

- **Modalités d'attribution de l'intéressement et participation dans la branche du travail temporaire**

Les parties signataires remarquent que les modalités actuelles de calcul de la participation et de l'intéressement sont peu adaptées au secteur du travail temporaire (effet de dilution des sommes et désincitation des entreprises du secteur à s'engager dans la négociation d'accords d'intéressement).

De ce fait, l'ANI souhaite « que soit donnée la possibilité aux parties signataires de la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation, afin de tenir compte de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise ».

4. FACILITER LE DEVELOPPEMENT ET LA SECURISATION DE L'ACTIONNARIAT SALARIE DANS LES ENTREPRISES DONT LA FORME JURIDIQUE LE PERMET

Les organisations syndicales et patronales demandent la mise en place d'un nouveau dispositif de partage de la valeur pour permettre aux entreprises de toute taille (ou les groupes) qui le souhaitent de mettre en place par accord collectif un plan dit « **Plan de partage de la valorisation de l'entreprise** ».

Ce plan doit bénéficier à l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté qui se voient attribuer un montant indicatif. A l'issue d'une durée de trois ans, le salarié perçoit le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif.

Le texte précise que dans le cas d'entreprises non cotées, la valorisation de l'entreprise peut se faire notamment en fonction d'indicateur de référence (multiples d'EBITDA par exemple) négociés à la mise en place du plan.

L'ANI apporte également des contributions en matière d'information aux actionnaires salariés, de portion du capital aux salariés, d'intégration fiscale, etc.

5. AMELIORER LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE

- Déblocage du plan d'épargne entreprise (PEE)

Les parties signataires ajoutent 3 nouveaux cas de déblocage du PEE « pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis » :

- pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principale et d'autre part ; 
- pour faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant sous réserve de fournir les justificatifs ; 
- pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion). 

AUTRES MESURES

- ⇒ Mise en place d'avances périodiques dans le cadre de la participation permettant de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.
- ⇒ Prise en compte des situations particulières dans les accords d'intéressement. L'ANI appelle les entreprises à prendre en compte les situations particulières notamment le temps partiel lié à un congé parental ou à un mi-temps thérapeutique, dans les modalités de versement des primes d'intéressement.
- ⇒ Encourager la mise en place d'une clause de revoyure dans les accords d'intéressement.
- ⇒ Promouvoir le dispositif d'intéressement de projet.
- ⇒ Simplifier la procédure de révision du contenu des PEI.

- ⇒ Diffuser une information simple et fiable sur les dispositifs d'épargne salariale notamment par le biais d'une campagne nationale de communication initiée par l'Etat.
- ⇒ Mise en place d'un nouvel abondement au PEE déplafonnée à hauteur de la prime de partage de la valeur.
- ⇒ Inciter à l'orientation **des fonds de l'épargne salariale vers des supports d'investissements à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive.**
- ⇒ Améliorer la gouvernance des fonds.