

Pouvoir d'achat et partage de la valeur

ANI du 10.02.2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

02.03.2023

1. Contexte politique
2. Diagnostic
3. Principales mesures

1. Contexte politique
2. Diagnostic
3. Principales mesures

Un exercice imposé face à un fort risque politique

- ▶ Pendant sa campagne, le Président de la République a promis la mise en place du « dividende salarié ».
- ▶ En septembre, le Gouvernement a demandé aux organisations patronales et syndicales de négocier autour de 3 axes :
 - > la généralisation de la participation ;
 - > l'amélioration des dispositifs de partage de la valeur ;
 - > l'orientation de l'épargne collectée à travers ces dispositifs vers l'investissement socialement responsable, en faveur de la transition environnementale et vers l'investissement productif.
- ▶ La négociation a été acceptée et a commencé le 8 novembre avec une conviction du MEDEF : un accord le plus large possible pourrait permettre d'aboutir à des mesures moins néfastes pour les entreprises avec un risque politique moindre.

Un accord majoritaire

- ▶ Une dernière séance de plus de 10 heures vendredi 10 février, avec 3 interruptions...
 - > ...avec des débats difficiles sur la pérennisation de la PPV...
 - > ...et une conclusion grâce à la mise sur table des deux propositions phares validées par le Bureau du CE élargi (« moins de 50 salariés » et « résultats exceptionnels »).

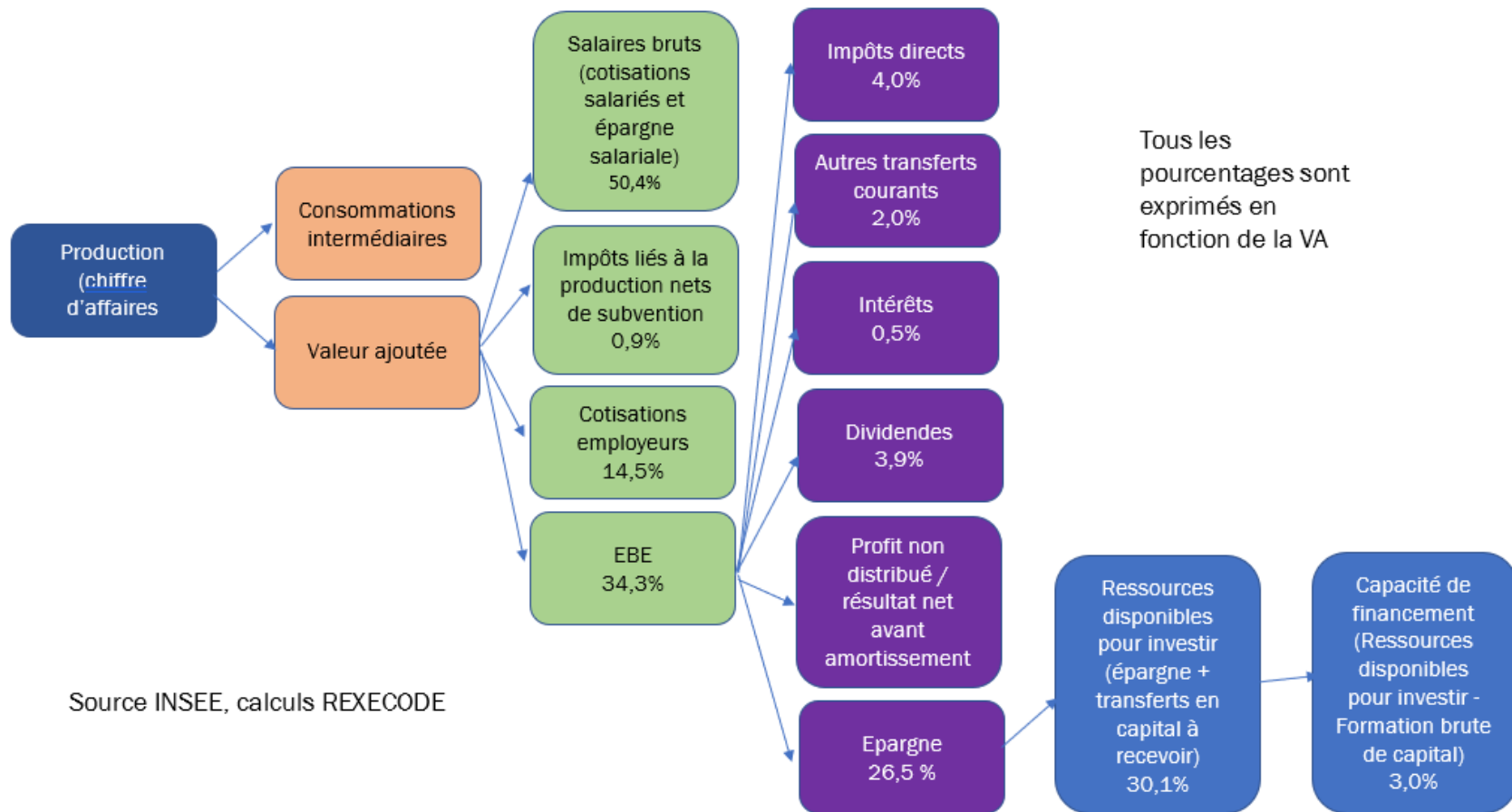
- ▶ Une signature majoritaire des OP et OS :
 - > Position patronale unanimement favorable
 - > CFDT, FO, CFE-CGC, et CFTC ont confirmé leur signature
 - > La CGT n'a pas signé cet ANI

} la signature de ces 4 OS représentent + de 50% en termes de représentativité
→ pas d'opposition possible

- ▶ Une transposition d'ici cet été dans la loi "Plein emploi" à surveiller.

1. Contexte politique
2. Diagnostic
3. Principales mesures

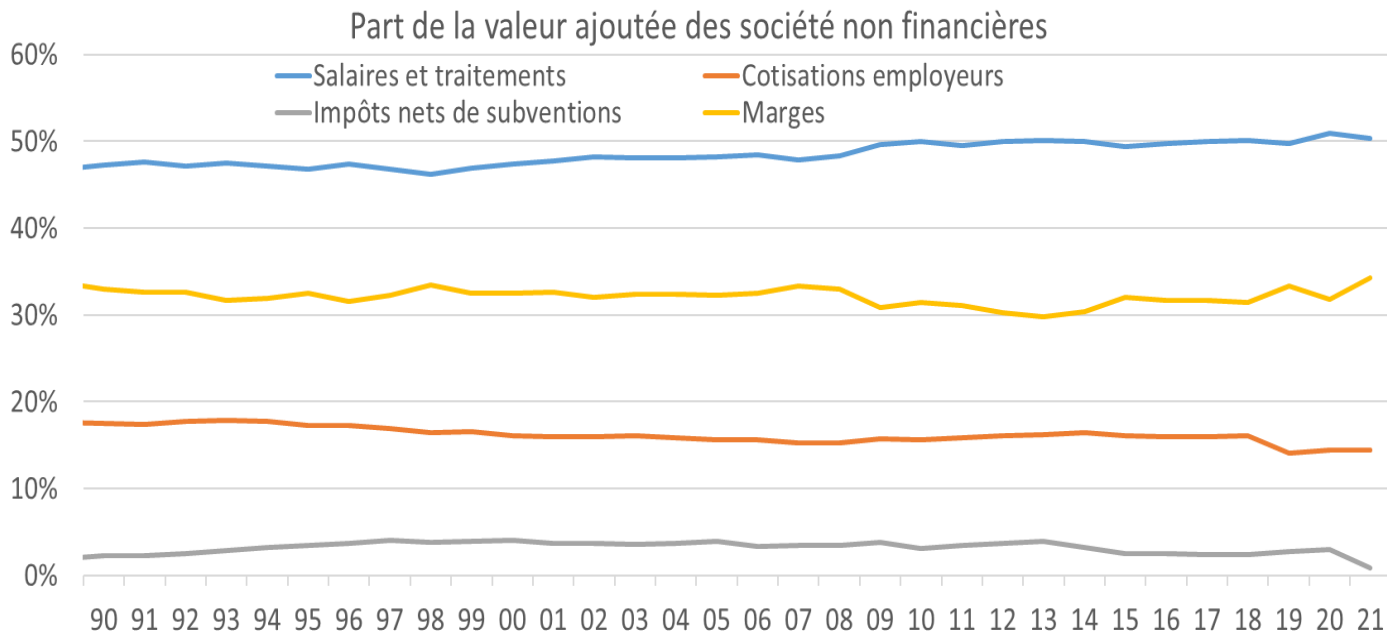
La répartition de la valeur ajoutée des sociétés non-financières en 2021



Source INSEE, calculs REXECODE



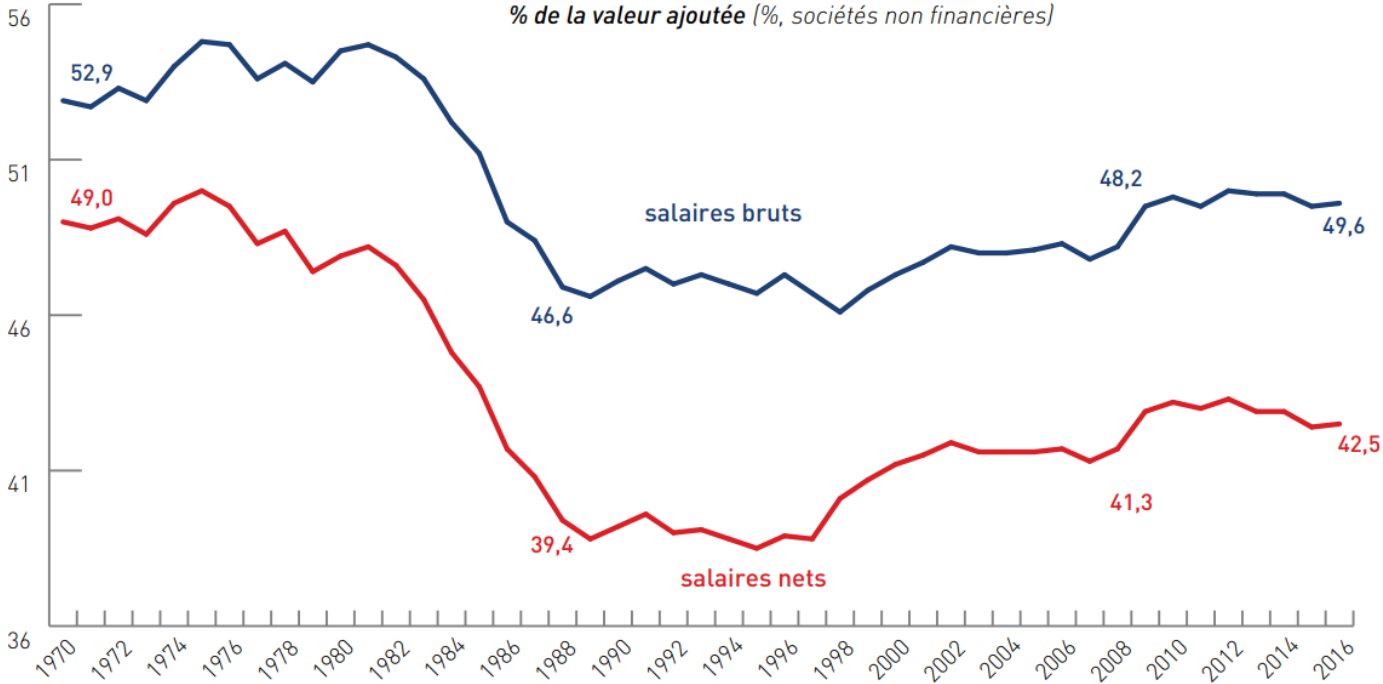
Une part des salaires et traitements bruts qui augmente tendanciuellement depuis 30 ans, des marges qui se redressent depuis 2013



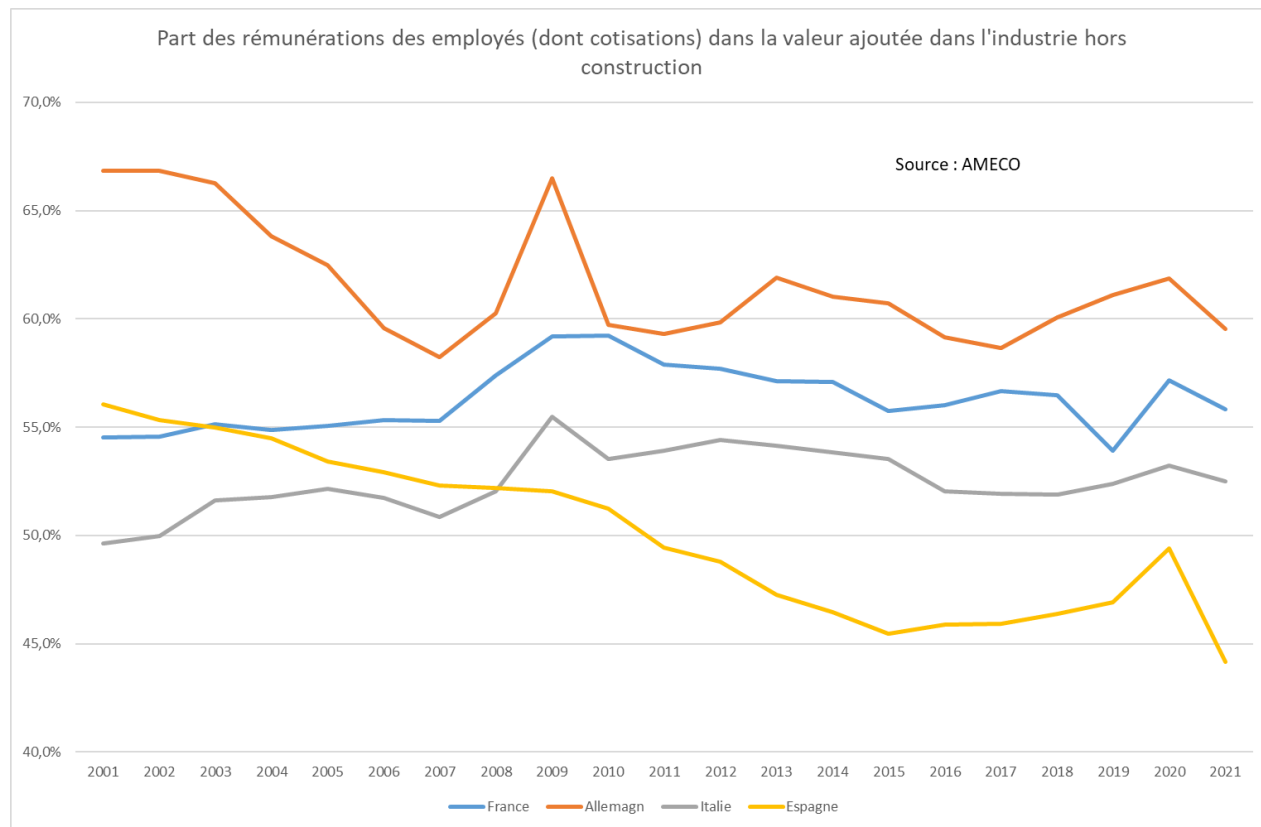
Source : Insee, calculs Rexecode



Part des salaires dans la valeur ajoutée



La part des rémunérations dans la VA est plutôt stable voire en hausse en France, hors cycle conjoncturel



Les différences entre pays reflètent pour partie l'intensité capitaliste et le niveau de gamme des productions nationales (de même que les évolutions dans le temps).

On voit que la part des rémunérations a plutôt augmenté en France entre la décennie 2000 et la décennie 2010, comme en Italie, alors qu'elle avait baissé en Allemagne dans les années 2000 et qu'elle a baissé sur toute la période en Espagne.

1. Contexte politique
2. Diagnostic
3. Principales mesures

Deux lignes rouges pour le MEDEF dès le début de la négociation

- ▶ Ni extension de l'obligation de participation aux moins de 50 salariés...
- ▶ ...ni élargissement de la négociation aux salaires (niveau des minima conventionnels de branche).

Des avancées substantielles (1/4)

- ▶ L'accord limite le risque de « dividende salarié »
 - > Engagement des OS à respecter l'accord dans sa transposition législative et réglementaire
 - > Le « dividende salarié » jugé « *inadapté et source de confusions* » : « *les signataires s'engagent à ne pas porter sa mise en œuvre* »
 - > Pas de participation obligatoire dans les < 50
- ▶ Possibilité de mettre en place une formule de participation dérogatoire à la baisse pour les < 50 salariés
- ▶ Il préserve et améliore la PPV
 - > Elle s'inscrit dans le cadre de l'épargne salariale avec possibilité de placement sur PEE ou PER
 - > 2 octrois seront possibles et elle resterait défiscalisée pour les entreprises < 50 salariés



Des avancées substantielles (2/4)

- ▶ **Un nouvel outil est créé avec le PPVE (Plan de Partage de la Valorisation des Entreprise)**
 - > **Objectif** : permettre aux entreprises qui le souhaitent de fidéliser leurs salariés et de les associer à leur valorisation en leur offrant les mêmes avantages économiques que ceux de l'actionnariat salarié mais sans leur ouvrir la gouvernance de l'entreprise
 - > Ce plan permet l'attribution aux salariés d'un droit à percevoir une prime (même régime fiscal et social que les autres dispositifs d'épargne salariale) reflétant l'évolution de la valorisation de l'entreprise sur une période de 3 ans. Seuls les salariés présents sur les 3 années pourraient percevoir cette prime.

Des avancées substantielles (3/4)

► L'ANI améliore et simplifie les dispositifs existants...

> Plusieurs dispositions techniques :

- > rehaussement du plafond d'abondement des PEE / PEI / PER
- > possibilité d'acomptes pour la participation
- > sécurisation du recours à critères de RSE pour l'intéressement
- > discussion dans la branche de l'intérim pour le traitement différencié permanents / intérimaires
- > création de 3 nouveaux cas de déblocages des PEE (travaux de rénovation énergétique, achat d'un véhicule propre et dépenses engagées par un proche aidant)

> Le forfait social n'est pas harmonisé mais les OS soulignent avec les OP l'intérêt de le simplifier

► ...et prévoit la suppression de la règle permettant le report de 3 ans de l'obligation de mettre en place la participation en présence d'un accord d'intéressement (reste le délai de 5 ans)



Des avancées substantielles (4/4)

- ▶ Pas d'ouverture des informations fiscales de l'entreprise
- ▶ S'agissant des politiques de rémunérations et de valorisation du travail :
 - > simple rappel des dispositions légales applicables en matière de négociations salariales, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...
 - > ...et engagement des branches n'ayant pas respecté l'obligation légale à ouvrir une discussion avant le 31.12.2023 sur la nécessité de revoir les classification (= rappel de la loi)

Deux mesures structurantes (1/2)

► Pour les < 50

- > Obligation d'engager une négociation (obligation de moyens) dans la branche sur des accords type de participation dérogatoire
- > Mise en place à partir du 1^{er} janvier 2025 d'un dispositif de partage de la valeur totallement déterminé par l'entreprise dans les entreprises de 11 à 50 salariés remplissant 3 conditions :
 - > bénéfice fiscal > 1% du CA pendant 3 années consécutives
 - > en société (donc non applicable aux indépendants)
 - > Absence de dispositif existant (participation, intéressement, PEE, PER)

Deux mesures structurantes (2/2)

► Pour les > 50

- > Obligation d'engager une négociation (obligation de moyen) relative à la mise en place d'une clause sur les résultats exceptionnels dans le cadre des négociations habituelles sur la participation ou l'intéressement avec une définition du résultat exceptionnel entièrement à la main de l'employeur.
- > 2 possibilités :
 - > Négociation « à froid » d'un mécanisme de versement spécifique dans le cadre des accords de participation et d'intéressement...
 - > ...ou déclenchement d'une négociation « à chaud » d'une discussion en cas de constatation de résultats exceptionnels.

Détail de l'accord : 5 chapitres (1/4)

- ▶ **Chapitre 1 : poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail**
 - > Article 1. Principe de non-substitution entre salaires et dispositifs existants (intéressement / participation / PPV).
 - > Article 2. Négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises.
 - > Article 3. Négociation en matière de classifications.
 - > Article 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et outils à dispositions des acteurs du dialogue social sur ce thème.

- ▶ **Chapitre 2 : mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles**
 - > Article 5. Qualité des informations partagées.

- ▶ **Chapitre 3 : encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation**
 - > Article 6. Encourager et faciliter un développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés par la négociation collective.
 - > Article 7. Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.
 - > Article 8. Assouplissement des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation.



Détail de l'accord : 5 chapitres (2/4)

► Chapitre 3 : encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation (suite)

- > Article 9. Mieux prendre en compte les résultats exceptionnels.
- > Article 10. Inscrire la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale.
- > Article 11. Simplifier le forfait social.
- > Article 12. Permettre la mise en place d'avances périodiques.
- > Article 13. Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires.
- > Article 14. Prendre en compte les situations spécifiques dans les accords d'intéressement.
- > Article 15. Faciliter le choix de critères RSE dans les accords d'intéressement en précisant la notion de critère aléatoire.
- > Article 16. Encourager la mise en place d'une clause de revoyure dans les accords d'intéressement.
- > Article 17. Promouvoir le dispositif d'intéressement de projet.
- > Article 18. Faire connaître les procédures simplifiées de dépôt et de contrôle des accords d'intéressement et poursuivre cette simplification.
- > Article 19. Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises.
- > Article 20. Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation.

Détail de l'accord : 5 chapitres (3/4)

► Chapitre 4 : faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié

- > Article 21. Mise en place des « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise ».
- > Article 22. Améliorer l'information aux actionnaires salariés.
- > Article 23. Faciliter la mise en place de dispositif apportant davantage de garanties du capital ou d'attractivité aux salariés et faire mieux connaître ce type de mécanisme.
- > Article 24. Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés.
- > Article 25. Favoriser les reprises d'entreprises par les salariés.
- > Article 26. Faciliter le recours au régime d'intégration fiscale.
- > Article 27. Rendre neutre fiscalement pour le salarié l'apport d'actions à une société des salariés actionnaires.
- > Article 28. Sécuriser l'avantage fiscal des actionnaires salariés au sein de l'Union européenne.
- > Article 29. Garantir le droit à la formation des salariés administrateurs des SICAV d'actionnariat salarié et conseils de surveillance des fonds communs de placement.

Détail de l'accord : 5 chapitres (4/4)

► Chapitre 5 : améliorer les dispositifs d'épargne salariale

- > Article 30. Systématiser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale.
- > Article 31. Mise en place d'un nouvel abondement au PEE déplafonné.
- > Article 32. Promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable en incitant 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.
- > Article 33. Créer trois nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis.
- > Article 34. Améliorer la gouvernance des fonds.

- > Article 35. Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics.
- > Article 36. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.