

Avril 2024

Bulletin N°39

PROTECTION SOCIALE



DANS CE NUMÉRO

EDITO

**TRANSITION ENERGETIQUE ET
NUCLEAIRE**

**NEGOCIATION OBLIGATOIRE
DU PARTAGE DE LA VALEUR**

FLASH INFO

EDITO

par Gérard Bourlet



Chômage : les promesses du candidat Macron en 2017 avait pour objectif de lutter contre le recours aux contrats courts. La seconde promesse électorale de 2022 introduit le 1er février 2023 est de durcir les conditions d'indemnisation quand le marché est dynamique et de les assouplir quand la situation se tend. Or aucune de ces deux réformes n'a été évaluée, et le gouvernement prépare une troisième réforme :

Pile tu perds, face tu perds aussi.

TRANSITION ENERGETIQUE ET NUCLEAIRE

C'est le grand retour en grâce de l'atome, qui peut se prévaloir d'un excellent bilan.

Energie	Gaz à effet de serre par kWh
Charbon	Plus de 1Kg de CO2
Fioul	730g de CO2
Gaz	420g de CO2
Solaire	30g de CO2
Eolien	15g de CO2
Hydraulique	6g de CO2
Nucléaire	6g de CO2

Les mini réacteurs (SMR) ciblent une multitude d'applications, production d'électricité et de chaleur, vapeur, propulsion, dessalement d'eau... Et leur rentabilité viendrait d'un design simplifié et d'une fabrication en série avec des coûts de maintenance réduits.

Négociation obligatoire du partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal : une mesure qui esquive les vrais enjeux et nécessite un accompagnement par un expert-comptable du CSE

La loi du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur, transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du même nom du 11 avril 2023, prévoit de nouvelles obligations concernant l'épargne salariale et le partage de la valeur.

Parmi ces mesures, l'obligation pour les entreprises tenues de mettre en place un régime de participation et dotées d'au moins un délégué syndical, de négocier sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal en matière de partage de la valeur (art. L. 3346-1CT).

Une obligation de négocier avant le 30 juin 2024 pour la plupart des entreprises

Concrètement, les entreprises employant plus de 50 salariés qui disposent d'un accord de participation ou d'un accord d'intéressement au 29 novembre 2023 doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024, dans le but d'ajouter à leur accord actuel, une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels.

Sont également concernées, les entreprises de plus de 50 salariés qui sont dépourvues d'accord mais qui ouvrent des négociations pour instaurer un accord de participation ou d'intéressement.

Cette obligation de négocier ne s'applique cependant pas aux entreprises :

- qui ont mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels,
- qui ont mis en place un accord de participation dérogatoire comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.

Soulignons qu'il s'agit d'une obligation de négocier et pas d'aboutir à un accord !

La difficile définition du caractère exceptionnel d'une augmentation du bénéfice

La négociation a pour but de définir ce qui doit être considéré comme une « augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal », notion hélas bien difficile à cerner. Certes, le code du travail précise que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise,
- le secteur d'activité,
- la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions gratuites d'actions aux salariés,
- les bénéfices réalisés lors des années précédentes,
- les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Mais cette liste très générale ne va pas aider les négociateurs à objectiver ce que serait une augmentation exceptionnelle.

Le bénéfice net fiscal est souvent déconnecté des performances réelles de l'entreprise

Par ailleurs, la loi limite la caractérisation des profits exceptionnels au seul bénéfice net fiscal qui sert déjà de base à la formule légale de calcul de la participation aux résultats. Or, un des griefs fait à cette formule est précisément que dans de nombreux cas, la participation des salariés est minorée car le bénéfice fiscal est déconnecté des performances économiques réelles, en raison de convention comptables (provisions) et surtout des stratégies d'optimisation fiscales adoptées par les entreprises et les groupes (refacturations, prix de transfert, etc.).

Cette nouvelle obligation de négocier ne répond donc absolument pas à ces situations problématiques qui lèsent le collectif de travail et génèrent d'ailleurs, sans succès jusqu'à présent, de nombreux contentieux.

La loi ne prévoit pas de seuil minimal de redistribution de ces bénéfices exceptionnels

Une fois que les négociateurs se seront mis d'accord sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal, ils doivent également convenir d'un dispositif de partage de la valeur qui peut se traduire :

- soit par le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement,
- soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise ou de verser un supplément si l'accord en application duquel il est versé a donné lieu à un versement,
- soit par un abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PER d'entreprise collectif),
- soit par le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV).

Finalement, la loi se contente d'exiger que l'entreprise mette en place des dispositifs qui préexistaient, sans même fixer un niveau minimal de redistribution de ces profits exceptionnels. Plus largement, notons que les voies de redistribution passent par des rémunérations variables largement défiscalisées et désocialisées, la question des augmentations de salaire n'étant jamais évoquée.

En conclusion : une négociation très technique qui nécessite d'être accompagné par un expert comptable.

Le caractère très technique de la définition du caractère exceptionnel d'une augmentation du bénéfice fiscal exigera que les organisations syndicales soient accompagnées par un expert-comptable pour ne pas être dépendantes des seules informations présentées par l'employeur ou son commissaire aux comptes.

Par ailleurs, l'analyse de la pertinence du bénéfice fiscal de l'entreprise comme reflet des performances économiques devra également être menée, afin de déterminer si un accord de participation dérogatoire ne serait pas plus favorable pour les salariés.

Le risque est que cette négociation aboutisse à une usine à gaz, sans créer de nouveaux droits pour les salariés en termes de partage de la valeur ajoutée.

FLASH INFO : Selon Trisha Atwood de l'université d'Etat de l'Utah « le chalutage de fond remet en suspension une partie du carbone piégé dans les sédiments du plancher océanique et, est une source importante de pollution atmosphérique » / **A Paris 137 fermetures de classes maternelle et élémentaire à la rentrée 2024 .** / Nicole Belloubet annonce un « audit » sur la sécurisation des ENT après les menaces d'attentat envoyé dans les lycées / **Les comptes X de BFM TV et RMC piratés.**

