

**Accord national interprofessionnel sur
le partage de la valeur dans
l'entreprise : de nouvelles pistes de
négociations ?**

Avril 2023

Qui sommes-nous ? Axia Consultants, expert auprès des CSE

Axia Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques, expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.

Expertises économiques

*Situation économique et financière
Orientations stratégiques
Comité de Groupe (et CEE)
Opérations de concentration
Plan de sauvegarde de l'emploi*

Expertises sociales, SSCT*

*Politique sociale de l'entreprise
Expertise SSCT - Projets importants
Expertise SSCT - Risques graves (RPS, TMS)
Gestion des emplois et parcours professionnels
Analyse des rémunérations*

*Procédures de gestion
Assistance comptable
Présentation des comptes du CSE
Audit des comptes du CSE*

Comptabilité du CSE

*Formation économique
Formation fonctionnement du CSE
Formation du trésorier du CSE
Formation SSCT*

Formations des élus

Contact :

Prosper GAYIBOR

Prosper.gayibor@axia-consultants.com

Tel : 06 21 67 42 98

Agréé Centre de Formation – Certifié Qualiopi
Cabinet d'expertise comptable
Certifié Expert CSE – QTE *

Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement
le Guide du recours aux experts du CSE sur notre
site www.axia-consultants.com ou [contactez-nous!](#)

Sommaire

1. Présentation de l'accord sur le partage de la valeur ajoutée
2. Nouveaux dispositifs mis en place par l'accord
3. Pistes de négociation

1. Présentation de l'accord de 2023 sur le partage de la valeur

1.1. LE CONTEXTE JURIDIQUE

L'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise a été signée et transposée dans la loi en 2023. L'objectif est d'accroître la compétitivité des entreprises et associés les salariés au partage de la valeur de l'entreprise.

Les dispositifs récents sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise:

- La Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
- Accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023, signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO, la CGC et la CFTC
- La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

1.2. OBJECTIFS : Présentation générale

L'accord poursuit 5 objectifs principaux en reprenant certains principes et en mettant en place de nouveaux dispositifs.

- Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunération 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

1.3. OBJECTIFS : Rappel et poursuite de certains axes de travail historique

Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail

Il s'agit principalement de rappeler l'importance des négociations au niveau de l'entreprise et des branches professionnelles pour faire avancer le dialogue social. Certains principes sont rappelés:

- Le principe de non-substitution des salaires
- Les négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises
- La négociation en matière de classification
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises ou des branches professionnelles

Rappel de l'importance d'échanger des informations efficaces en matière économique, sociales et environnementales pour avoir une approche commune du partage de la valeur dans les entreprises de plus de 50 salariés

Entre autres, l'accent est ainsi mis sur la qualité des informations échangées par le biais de **la base de données économiques, sociales et environnementale (BDSE)** pour toutes les parties prenantes de l'entreprise (salariés, dirigeants, actionnaires, l'Etat, les créanciers....)

1.4. OBJECTIFS : Engager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation

Pivot central de l'ANI, il élargit, par accord de branche ou d'entreprise, la possibilité de l'application des dispositifs de partage à des entreprises qui légalement n'y sont pas tenues. De même il associe les salariés au partage de résultats exceptionnels

On peut ainsi citer les principales recommandations:

- Le développement et la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises (de moins de 50 salariés principalement)
- La prise en compte des résultats exceptionnels pour le partage de la valeur
- La simplification du forfait social, avec une unification des taux, pour inciter à l'adoption des dispositifs pour les TPE-PME
- La sécurisation des accords d'intéressement

1.5. OBJECTIFS: Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié dans les entreprises dont la forme juridique le permet

L'objectif est de fidéliser les salariés des entreprises, sous forme de sociétés, et ainsi d'améliorer la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour faciliter la réalisation de cet objectif, le texte s'appuie sur :

- a) Un nouveau dispositif : Le Plan de partage de la valorisation de l'entreprise
- b) Sur le développement et l'aménagement d'outils existants tels que:
 - Organisation de formation ad hoc pour les actionnaires salariés
 - Utilisation de mécanisme tel que le FCPE pour limiter l'exposition aux risques des salariés
 - Augmentation des plafonds d'attribution d'action gratuites lorsque le plan d'attribution gratuites d'actions (AGA) est offert à tous les salariés

1.6. OBJECTIFS: Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

Cet objectif vise à augmenter l'attractivité de l'épargne salariale et des supports d'investissement à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive .

La réalisation de cet objectif passe par:

- a) Une campagne nationale de communication par l'Etat sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des salariés
- b) Mise en place d'un abondement unilatéral de l'employeur, déplafonné à hauteur de la PPV et la possibilité d'un abondement pour les PER
- c) Promotion d'une épargne verte, solidaire et responsable
- d) Création de trois (3) nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE
- e) Amélioration de la gouvernance des fonds d'actionnariat salarié

2. Nouveaux dispositifs mis en place par l'ANI

2.1 – LES NOUVEAUX DISPOSITIFS

Parmi tous les outils proposés pour favoriser le dialogue social et associer les salariés au partage de la valeur de l'entreprise, nous avons décidé d'en présenter ceux qui présentent des nouveautés.

Il s'agit des propositions sur

- La prime de partage de la valorisation de l'entreprise
- La participation dérogatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Le bénéfice exceptionnel dans les entreprises de plus de 50 salariés
- Les aménagements relatifs à la participation et à l'intéressement

2.2. NOUVEAUX OBJECTIFS : Prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE). (A ne pas confondre avec la Prime de Partage de la Valeur - PPV) PARTIE I

Il permet au salarié de bénéficier d'un avantage pécunier lorsque la valeur de l'entreprise (cotée ou non) s'apprécie durant les 3 années du plan et évite la dilution du capital social. Il est facultatif.

- **Conditions** : En cas d'augmentation de la valeur de l'entreprise (entre la date de début fixé par l'accord et la valeur de l'entreprise à l'issue des 3 années) , les salariés pourront recevoir une prime qui, sous certaines conditions, pourra exonérée des cotisations sociales et fiscales.
- **Entreprises bénéficiaires de l'accord** :
 - Tous les employeurs de droit privé, les établissements publics administratifs employant du personnel relevant du droit privé et les EPIC
 - La PPVE peut aussi être constitué par des entités juridiquement indépendantes mais qui ont établi entre elles des liens financiers et économiques
 - Elle peut aussi être constituée par les sociétés portant le statut de la coopération, les unions qu'elles ont constituées, et les filiales qu'elles détiennent..

2.2. NOUVEAUX OBJECTIFS : Prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE). (A ne pas confondre avec la Prime de Partage de la Valeur - PPV) PARTIE II

- L'accord doit bénéficier à l'ensemble des salariés sous réserve de conditions d'ancienneté (1 an ou moins selon l'accord) et de présence à l'issue du plan
- L'accord doit être établi sur la base d'un rapport spécial du commissaire aux comptes et déposé auprès de la DREETS
- La détermination du pourcentage de variation de la valeur de l'entreprise (aussi appelé coefficient multiplicateur lié à la valorisation de l'entreprise), le montant de référence attribué à chaque salarié et les modalités de versement de la prime doivent être prévus par l'accord

2.3. NOUVEAUX DISPOSITIFS: La participation dérogatoire dans les entreprises

Ce dispositif est facultatif mais permet de mettre en place un système de participation dérogatoire moins favorable que le régime légal.

Depuis le 29 novembre 2023, la mise en place d'un système de participation dérogatoire moins favorable que la formule légale devient possible si les 2 conditions suivantes sont simultanément remplies :

- un accord de branche ou un accord de participation dérogatoire sur le sujet.
- Pour les entreprises entre 11 et 49 salariés avec un bénéfice net fiscal supérieur ou égal à 1% du CA, et qui ne sont pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur.

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

2.4. NOUVEAUX DISPOSITIFS: Les aménagements relatifs à la Participation et à l'Intéressement

Les nouvelles dispositions ouvrent la possibilité de verser une avance sur la participation mais réduisent la périodicité à laquelle peut être versé l'intéressement.

- Suite à l'accord du salarié, l'employeur a la possibilité de verser une avance sur la participation/intéressement dans la limite d'une fois par trimestre
- En cas de trop-perçu:

→ Retenue sur salaire par l'employeur

→ Si l'avance a été placée sur un compte d'épargne par le salarié
=> cette somme est considérée comme un versement volontaire du salarié n'ouvrant pas droit aux exonérations fiscales et sociales

2.5. NOUVEAUX DISPOSITIFS: Le bénéfice exceptionnel dans les entreprises de plus de 50 salariés et qui disposent d'au moins un DS

La notion de bénéfice exceptionnel est une nouveauté apportée par l'accord, qui permet d'intéresser financièrement les salariés au résultat exceptionnel de l'entreprise. A charge pour l'accord négocié de déterminer le caractère exceptionnel de ce bénéfice et ses conséquences.

- Les entreprises ayant déjà mis en place un accord de participation/intéressement ont jusqu'au 30 juin 2024 pour engager les négociations de l'avenant sur le bénéfice exceptionnel.
- Les entreprises qui ont un accord de participation/ intéressement qui comporte déjà une clause spécifique sur les bénéfices exceptionnels ou dont le régime de participation est plus favorable, sont dispensées de la négociation
- Doit donner lieu soit à un versement de supplément de participation/ intéressement, soit à l'abondement à un plan d'épargne

3. Réflexion et pistes de négociation

3.1 – PISTES DE NEGOCIATION :

Comment les élus du personnel et les organisations syndicales peuvent exploiter les nouveaux dispositifs pour améliorer les conditions de rémunérations des salariés ?

Pour mémoire, les nouveaux dispositifs adoptés sont les suivants :

- La prime de partage de la valorisation de l'entreprise
- La participation dérogatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Les aménagements relatifs à la participation et à l'intéressement
- Le bénéfice exceptionnel dans les entreprises de plus de 50 salariés

Comment les aborder lors de négociations ?

3.2. LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE).

Les pistes de négociation

- **Mesurer l'accroissement de la valeur de l'entreprise**
 - **Choix de la méthode d'évaluation** si l'entreprise n'est pas cotée : possibilité de mixer les 3 méthodes de valorisation des entreprises
 - **Seuil de déclenchement** : taux d'accroissement de la valeur déclenchant la prime
- **Date de début et de fin de la valorisation, sur les 3 ans**
 - En période de tendance haussière de la valeur de l'entreprise, retarder au maximum les dates de début et fin de valorisation
 - En période baissière de la valeur : pas de conseil spécifique.
- **La prime de référence** : fixe ou variable, elle est à négocier en fonction du taux de croissance espéré

NOTE : CONTENU DE L'ACCORD

Les clauses obligatoires :

- Le choix de la méthode d'évaluation dans les entreprises non cotées.
3 méthodes généralement utilisés dans la finance :
 - **Méthode des comparables** (Comparaison avec les entreprises du même secteur)
 - **Méthode patrimoniale** (La valeur nette comptable des actifs)
 - **Méthode de la valeur de rendement**: (la valeur basée sur les résultats futurs de l'entreprise)
- La période de mesure de l'accroissement de valeur (date de début de la valorisation et date de fin de la valorisation)
- La fonction entre le taux de croissance de valeur et le montant de la prime
- Les modalités de versement de la prime

Les dispositions non négociables :

- La durée sur laquelle l'accroissement de valeur est mesuré : 3 ans
- La méthode d'évaluation dans les groupes d'entreprises cotées est prédéfinie : capitalisation boursière moyenne sur 30 jours
- La valorisation de l'entreprise est certifiée dans un rapport spécial du CAC
- La qualité des bénéficiaires : être salarié, sans discontinuité, aux dates de départ et de fin de la valorisation
- Les montants dus doivent être déterminés dans les 7 mois après la date de fin
- La prime est versée en une fois

3.3. LA PARTICIPATION DEROGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE - DE 50 SALARIES

Passer par un accord de branche ou par un accord d'entreprise ?

Avantages et inconvénients de l'accord de branche

- + Facilite l'application de l'accord au niveau des PME
- Au sein des branches étendues, la difficulté est de trouver des indicateurs économiques communs. Ce qui pousse à l'utilisation de la formule légale

Avantages et inconvénients de l'accord d'entreprise

- + L'accord est adapté aux spécificités de l'entreprise
- Difficultés des PME à déterminer un accord applicable(par manque de moyens par exemple) et que le dispositif de participation dérogatoire ne soit utilisé

3.3. LA PARTICIPATION DEROGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE - DE 50 SALARIES

Comment négocier un accord dérogatoire à partir de la formule légale de participation ?

Formule légale

Réserve Spéciale de Participation (RSP)

$$= \frac{1}{2} \times (B - 5\% \times C) \times S/VA$$

FAIBLESSES

Il s'agit du taux d'imposition en 1967

Cet indicateur est peu lié à l'activité opérationnelle

Il s'agit du coût de l'argent en 1967 qui tient compte de l'inflation et du taux bancaire entre autres

Les capitaux propres peuvent varier.

Si les salariés sont plus productifs, la valeur ajoutée augmente, mais cela fait baisser le montant de la RSP

AXES D'AMELIORATION

Proposer un taux supérieur à 50%

Choisir un autre indicateur : par exemple le résultat d'exploitation

Abaisser le taux de rémunération des capitaux propres

Négocier de figer le montant des capitaux propres à hauteur du fonds de la société à effectivement besoin.

Figer le ratio, surtout lorsque l'entreprise réalise des gains de productivité

3.3. LA PARTICIPATION DEROGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE - DE 50 SALARIES

Comment négocier un accord dérogatoire à partir d'une formule type intéressement ?

3 grandes catégories de formules, en fonction des critères utilisés pour évaluer le montant de la prime

B.1 Formules d'intéressement basées sur les performances financières et comptables de la société

- ✓ Les formules sont corrélées à des indicateurs tirés des états financiers de la société tels que la capacité d'autofinancement (CAF), l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), le Résultat d'Exploitation (REX), etc, ...
- ✓ Ces formules, si elles sont bien conçues, présentent comme intérêt d'être basées sur les performances économiques réelles de la société, contrairement à la participation, basée sur un concept non économique (le résultat fiscal) aboutissant parfois à des résultats paradoxalement déconnectés de l'évolution de la situation économique de la société.

B.2 Formules d'intéressement basées sur les performances opérationnelles de la société

- ✓ Cette catégorie de formules est basée sur les indicateurs mesurant les activités opérationnelles de la société :
 - commerciale : *croissance du CA net, ...*
 - logistique : *taux de service, ...*
 - sécurité : *fréquence des accidents du travail, ...*
 - absentéisme : *taux d'absentéisme, ...*
 - etc, ...

B.3 Formules d'intéressement mixtes

- ✓ Certaines formules d'intéressement sont indexées sur une combinaison des 2 catégories de critères : financiers et opérationnels.

3.4. AMÉNAGEMENTS DE LA PARTICIPATION / INTÉRESSEMENT

Dans le cadre des accords d'intéressement / participation :

- **Négocier la possibilité d'effectuer des acomptes** - un versement (acompte) maximum par trimestre.

- **Que faire en fin de période, en cas de trop perçu ?**
 - Définir les modalités de retenue sur salaire (période de recouvrement, nombre de mensualités)
 - ainsi que des modalités spécifiques pour les salariés qui seraient partis de l'entreprise.

N.B. Si l'avance trop perçu est affectée à un plan d'épargne, le montant ne bénéficiera pas des exonérations fiscales et sociales

NOTE : CONTENU DE L'ACCORD

Les clauses à négocier

- Le nombre de versement d'avance sur l'année (de 1 à 4)
- Les modalités de recouvrement en cas de trop-perçu par les salariés

Les dispositions obligatoires

- l'accord des salariés est nécessaire
- Versement maximum une fois par trimestre

3.5. LE BÉNÉFICE EXCEPTIONNEL

Comment négocier le partage de la valeur en lien avec le constat d'un bénéfice exceptionnel ?

(Dispositif Réservé aux entreprises de plus de 50 salariés)

Choix de l'indicateur de mesure du bénéfice exceptionnel

- Opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation, sans attributions préalable d'actions aux salariés ;
- Comparaison du bénéfice de l'année N aux bénéfices réalisés lors des années précédentes ;
- Produits générés par des événements exceptionnels externes à l'entreprise ayant conduit à un bénéfice supérieur à la normale.

Choix du seuil (niveau) de bénéfice exceptionnel déclenchant la procédure de partage

Choix de la procédure de partage

- Niveau de surplus d'intéressement / participation déterminé dans l'accord en fonction du niveau de bénéfice exceptionnel
- Ouverture d'une négociation sur les modalités de partage du bénéfice exceptionnel.

Axia Consultants

accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre Dossier spécial restructuration](#)

[Consulter notre Dossier spécial CSE et environnement](#)

[Consulter nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)

Prosper GAYIBOR



Associé, expert-comptable

prosper.gayibor@axia-consultants.com

Tel : 06 21 67 42 98

Alexandra LEGLAIVE



Directrice de missions

alexandra.leglaive@axia-consultants.com

Tel : 06 49 56 95 06



Centre d'affaires des Metz
1 rue du Petit Robinson
78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 01 34 58 26 60
Fax 01 34 58 26 69
www.axia-consultants.com

S.A.S. d'Expertise Comptable inscrite à l'Ordre des Experts Comptables de la Région Parisienne au capital de 40 000 € - R.C.S. VERSAILLES B 411 822 455 – SIRET 411 822 455 00019 - APE 6920Z