

## ÉDITORIAL

**L**e sondage OpinionWay - Vae Solis pour Les Echos et Radio Classique du 23 janvier dernier confirme ce que nos experts constatent tous les jours sur le terrain : 6 points de hausse pour le pouvoir d'achat dans les préoccupations des Français et +5 pour la hausse des prix, bien loin devant les sujets de sécurité et d'immigration. De leur côté, l'Insee et la Banque de France tablent sur une réduction progressive de l'inflation pour atteindre 1,8% en 2025.

Quel est le ressenti des salariés et de leurs représentants au moment où s'ouvre dans les entreprises la période des négociations annuelles obligatoires ? Quelles peuvent être les marges de manœuvre des CSE et des organisations syndicales pour défendre au mieux le pouvoir d'achat des salariés alors que l'augmentation des prix de l'électricité a progressé de près de 10% ce début février ? La loi récente sur le partage de la valeur peut-elle constituer une première réponse ? Y a-t-il d'autres leviers de négociation à creuser ?

Car, face à de tels sujets touchant la qualité de vie de nos concitoyens, l'entreprise apparaît comme un lieu au sein duquel le nécessaire équilibre entre les partenaires sociaux peut être trouvé. D'où l'utilité, pour les représentants du personnel, d'être accompagnés pour pouvoir prendre du recul.

Bonne lecture !

## Éclairage

# Utiliser tous les leviers de négociation face à la perte de pouvoir d'achat



Quoi de neuf sur le partage de la valeur en entreprise ? Le sujet, sensible pour les salariés et très largement relayé dans les discours politiques, a désormais sa loi. Promulguée le 29 novembre dernier, elle transpose l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé il y a juste un an entre plusieurs syndicats de salariés et patronaux. Elle vise à « dynamiser le partage de la valeur en entreprise, tout en rappelant le principe de non-substitution, en vertu duquel les sommes versées au titre du partage de la valeur ne doivent pas se substituer aux salaires ».

L'un des objectifs est d'équiper les PME, notamment celles de moins de 50 salariés, qui devront, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables pendant trois exercices consécutifs : participation, intéressement, plan d'épargne salariale ou prime de partage de la valeur (PPV). Au passage, l'ex « prime Macron » évolue : elle peut être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3000 euros ou 6000 euros) et placée sur un plan d'épargne salariale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31

décembre 2026. Un nouveau dispositif facultatif est également instauré, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise, de même qu'une obligation de négociation sur les bénéfices exceptionnels (Cf. Trois questions à... ci-contre).

S'ils sont susceptibles d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, ces nouveaux dispositifs ne sont évidemment pas les seuls leviers à la disposition des représentants du personnel. « *Il faut remettre l'intéressement au cœur des préoccupations* », insiste Eloïse Philibert-Banc, expert-comptable et consultante chez Secafi, rappelant que « *l'une des recommandations de l'ANI de février 2023, finalement non reprise dans la loi, était d'encourager les entreprises à utiliser des critères non financiers dans les accords, et notamment des critères RSE.*



*C'est un outil stratégique qui doit donner aux salariés et aux directions des objectifs communs.* » Évolution des volumes produits ou vendus, taux de rendement, niveau de non qualité ou de réclamations client... autant d'indicateurs facilement appropriables par les salariés, et que les représentants du personnel ne doivent pas hésiter à poser sur la table.

Concernant la participation, la consultante appelle les représentants du personnel à une vigilance par rapport à l'existence de différents éléments susceptibles de la réduire s'ils ne sont pas identifiés en amont et neutralisés ou compensés. « *Les déficits reportables et les prix de transfert notamment peuvent impacter de manière très défavorable le déclenchement de la participation*, souligne-t-elle. *Mais il est toujours possible de signer un accord dérogatoire ou de verser un supplément de participation.* » Attention aussi aux provisions pour hausse de prix, une

aide fiscale qui permet aux entreprises de bénéficier d'un décalage favorable de trésorerie, qui viennent réduire le bénéfice fiscal et, donc, la participation. Autant de sujets à examiner de près avec l'expert du CSE à l'occasion de l'information-consultation sur la situation économique de l'entreprise.

L'accompagnement de l'expert sera aussi déterminant lors des NAO, pour connaître les marges de manœuvre de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient, le cas échéant : où se crée la valeur ? Comment se partage-t-elle ? Quel est le niveau d'investissement ? Les NAO des années précédentes ont-elles été « effacées » par une baisse des effectifs et des gains de productivité ? « *Pour les salariés, la perte de pouvoir d'achat depuis trois ans est historique avec 3,2 points*, observe Alice Rus-

se, chargée d'études au sein du Pôle Etudes & Prospective du Centre Etudes & Data (CED) du groupe Alpha. *L'Insee et la Banque de France ont montré que les salaires avaient suivi avec retard la hausse des prix et à un niveau plus faible. Il est important que les représentants du personnel aient une bonne compréhension de ces mécanismes, face à des discours parfois tendancieux. La diminution actuelle de l'inflation ne doit en aucun cas être confondue avec une déflation : les prix augmentent toujours, mais moins vite, et ne vont pas revenir à leur niveau antérieur.* » Compenser la perte de pouvoir d'achat reste donc plus que jamais d'actualité ! Le CED a entamé une analyse des accords NAO 2024 conclus entre octobre 2023 et le 10 janvier 2024 et observe, pour l'instant, une augmentation moyenne de 3,6% pour les non cadres et de 3,4% pour les cadres, contre respectivement 4,7% et 4,4% dans les NAO 2023.

## Trois questions à...



**Eloïse  
Philibert-Banc,**

Expert-comptable,  
Consultante Secafi

### Négocier le partage de la valeur dans l'entreprise nécessite de connaître les marges de manœuvre financières de l'entreprise ou du groupe et de maîtriser des dispositifs souvent complexes

#### Existe-t-il un dispositif de partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel ?

Oui, depuis la loi du 29 novembre 2023, il existe une obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel, qui concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés disposant au moins d'un délégué syndical. Les entreprises déjà dotées d'un accord de participation ou d'intéressement doivent engager cette négociation avant le 30 juin 2024 : il y a donc urgence à se saisir du sujet ! En sont exemptées en revanche les entreprises dont l'accord d'intéressement ou de participation comporte déjà une clause spécifique sur les bénéfices exceptionnels et celles mettant en œuvre un régime de participation avec une formule plus favorable aux salariés que la formule légal.

#### Comment se définit un bénéfice exceptionnel ?

La loi parle d'une « augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal » mais renvoie à la négociation entre les parties pour la définir dans l'accord ! C'est compliqué, car cette notion est très différente suivant la taille et le secteur de l'entreprise, sa rentabilité antérieure, les éventuels événements exceptionnels survenus avant la réalisation du bénéfice... Chaque accord va devoir trouver la formule qui a du sens pour chaque entreprise. Ce qui exige un accompagnement des représentants du personnel afin qu'ils puissent peser les propositions de la direction et les challenger, pour une définition la plus juste par rapport à leur situation propre.

#### Et l'accord de partage de la valorisation de l'entreprise, de quoi s'agit-il ?

La loi du 29 novembre prévoit également un plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), qui permet d'octroyer une prime aux salariés si la valeur de l'entreprise ou du groupe augmente au cours d'une période de 3 ans suivant la mise en œuvre du plan. Il n'y a pas d'obligation à négocier et les modalités de mise en place sont les mêmes que pour un accord d'intéressement. La valorisation est un indicateur public dans les entreprises cotées en bourse. Mais, pour les autres, soit l'immense majorité, il n'y a aucun indicateur transparent et partagé par les directions et les représentants du personnel, d'où l'importance pour ces derniers de s'appuyer sur leur expert.



## L'actu juridique avec Atlantes

### Le CSE peut-il désigner un Expert habilité après la fin du délai de consultation ? Non.

Hormis en cas de PSE (où le vote de l'expertise intervient à la première réunion du CSE), la loi ne précise pas quand intervient le vote d'une expertise par le CSE. Cependant, l'application des délais préfixes implique qu'une fois que le délai préfix de consultation du CSE est expiré, il est trop tard pour voter une expertise. C'est une logique compréhensible, l'expertise doit servir au CSE pour rendre un avis. À la fin du délai préfix, le CSE est réputé avoir rendu un avis, et l'expertise serait alors « inutile ».

*Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-17.921*

### En cas de PSE, l'autorité administrative contrôle-t-elle le respect des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail ? Non.

L'article L. 1224-1 du Code du travail précise que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Il n'appartient pas à l'autorité administrative statuant sur une demande d'homologation d'un document unilatéral portant PSE de vérifier la bonne application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

*CE, 19 déc. 2023, n° 467283*

### Recours hiérarchique contre une décision de refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé : quelle justification du ministre quant à l'illégalité des motifs retenus par l'inspection du travail ?

Lorsque le ministre, saisi d'un recours hiérarchique, annule la décision par laquelle un inspecteur du travail s'est prononcé sur une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, il est tenu de motiver l'annulation de cette décision ainsi que le prévoit l'article L 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration, que cette annulation repose sur un vice affectant la légalité externe de la décision ou sur un vice affectant sa légalité interne.

Dans le premier cas, le ministre doit indiquer les raisons pour lesquelles il estime que la décision de l'inspecteur du travail est entachée d'illégalité externe, mais il n'a pas en revanche à se prononcer sur le bien-fondé de ses motifs.

Dans le second cas, il doit indiquer les considérations pour lesquelles il estime que le motif ou, en cas de pluralité de motifs, chacun des motifs fondant la décision de l'inspecteur du travail est illégal.

*CE 4e-1e ch. 4-10-2023 n° 464094*

### Élections professionnelles : absence de PAP / obligation de saisir la Driettes

Dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire

procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.

Un tribunal judiciaire ne peut donc pas débouter un syndicat de sa demande d'annulation des élections alors qu'il a constaté qu'au moins une organisation syndicale s'est présentée à la négociation préélectorale, ce dont il résultait que, à défaut d'accord, l'employeur devait saisir l'autorité administrative et que, en l'absence de décision de celle-ci, l'élection n'avait pas été valablement organisée. Il est indifférent que la faute commise par l'employeur dans l'absence de saisine de l'autorité administrative pour la répartition des sièges dans les collèges n'ait pas été de nature à influencer le résultat des élections.

*Cass. soc. 20-9-2023 n° 22-60.114*

### Un salarié investi d'aucun mandat peut-il bénéficier de la protection accordée à l'exercice d'une activité syndicale ? Oui.

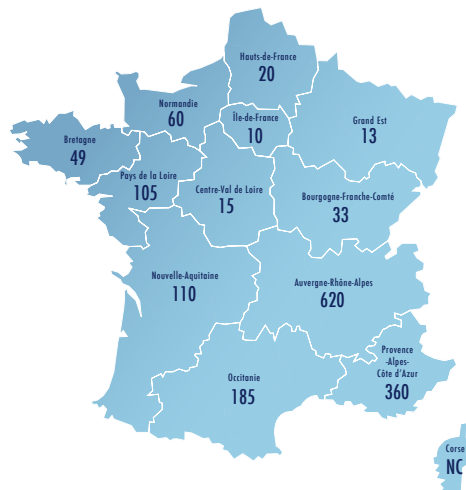
Tout salarié, même s'il n'est investi d'aucun mandat, doit bénéficier de la protection accordée à l'exercice de toute activité syndicale. Un salarié peut formuler des demandes fondées sur la nullité de son licenciement alors qu'il est constaté qu'il a été sanctionné pour avoir échangé des messages avec les organisations syndicales d'un établissement au sein duquel il exerçait une mission puis licencié pour avoir diffusé les propos de son employeur lui reprochant ces échanges. Il en résulte, en effet, qu'il a été licencié pour avoir relaté des agissements portant atteinte au libre exercice d'une activité syndicale, ce qui constitue le délit de discrimination syndicale

*Cass. soc. 20-12-2023 no 22-15.297 F-D*

## BON À SAVOIR

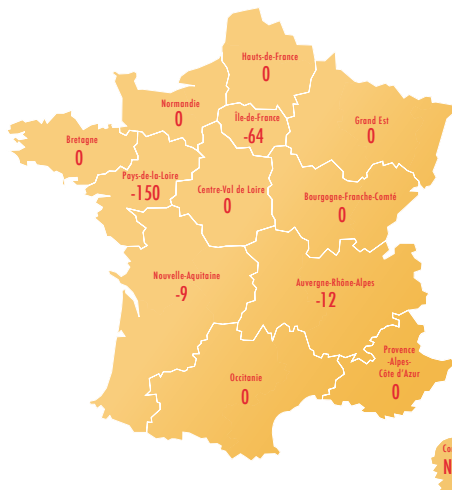
### Annonces cumulées de créations d'emplois en Janvier 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Janvier 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Chiffre clé du mois

Benchmark NAO 2024 : des augmentations à

# 3,5%

en moyenne, contre 4,6% en 2023.

(Source : Centre Etudes & Data du Groupe Alpha, janvier 2024)

Vu pour vous...

## LE POUVOIR D'ACHAT & LES INCONTOURNABLES DU DÉBUT DE MANDAT



Nos premiers rendez-vous avec vous ont porté sur les deux **sujets au cœur de votre rentrée 2024**. Nous y avons consacré un programme de webinars ces deux premiers mois de l'année et nous poursuivrons sur cette lancée dans les mois à venir. Si vous n'avez pu être présente et présent, nous vous invitons à regarder les **replays en ligne** sur notre site Internet :

**Inflation, pouvoir d'achat, salaires réels.  
Négociez au mieux vos salaires en 2024**



**Webinar Spécial NAO**  
du 13/01/2024

VOIR LE REPLAY

**Les incontournables du début de mandat,  
comment réussir et sécuriser vos budgets ?**



VOIR LE REPLAY

### Les hausses de salaire négociées en 2024 Dans les entreprises du secteur privé

CENTRE ÉTUDES & DATA  
SECTEUR ALPHE

Le Centre Etudes & Data a publié une note sur les NAO 2024, reposant sur un benchmark inédit de 421 accords NAO. Etude de référence, cette note porte sur tous les accords salariaux signés début 2024 pour chiffrer les augmentations négociées pour 2024 et analyser la diversité des pratiques.

Ces accords proviennent d'une base de données d'accords d'entreprise innovante et unique qui répertorie tous les accords d'entreprise déposés sur le site public de Légifrance et y associe des éléments comme la taille, le secteur, le thème, etc... Ces 421 accords analysés dans l'édition 2024 du CED sont ceux comportant des augmentations sous forme d'augmentations générales (AG) et d'augmentations individuelles (AI) en pourcentage. Il s'agit donc d'un échantillon exhaustif.

TÉLÉCHARGER L'ÉTUDE

### TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

**Nous vous invitons  
à vous abonner  
à Traits d'Union,**

Notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros de 2023, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



JE M'ABONNE