

Accord national interprofessionnel
du 10 février 2023
relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

Préambule

Dès la fin de la seconde Guerre Mondiale l'idée de l'association des salariés aux résultats de l'entreprise a permis de concrétiser l'aspiration à un nouveau modèle de société. Ce contexte était également celui d'une nouvelle organisation des rémunérations des salariés, notamment à travers les arrêtés Parodi-Croizat sur les classifications. Cette vision s'est concrétisée en 1959 par la création du dispositif de l'intéressement puis, en 1967 par celle de la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. Depuis, ces dispositifs ont connu plusieurs évolutions destinées à les conforter.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux se sont engagés dans des discussions autour d'une meilleure répartition de la valeur ajoutée entre travail et capital. Cela s'est notamment concrétisé en 2019 par la publication d'un document paritaire adopté par une majorité d'organisations patronales et syndicales¹.

Dans le prolongement de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à engager une nouvelle étape autour de 3 axes :

- généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés ;
- améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.

¹ « *Partage de la valeur ajoutée. 1970-2017, Salariés, Etat, Actionnaires, créanciers, entreprises* », CFDT, MEDEF, CFTC, U2P, CFE-CGC, CPME

Des constats partagés.

Conformément à l'accord sur le paritarisme du 14 avril 2022, les partenaires sociaux ont conduit une série d'auditions afin de poser les bases d'un diagnostic partagé. Ces auditions ont permis de dégager un certain nombre de constats.

a) Définition

Comme le précise le document paritaire de 2019, le partage de la valeur répond à la question de « *la répartition juste et optimale des richesses créées entre les différentes parties prenantes pour à la fois davantage d'efficacité économique – renforcer la compétitivité coût et hors coût des entreprises et dynamiser une croissance durable et davantage de progrès social – créer des emplois de qualité et augmenter le pouvoir d'achat* ».

Aux termes de ce document paritaire, le partage de la valeur matérialise l'affectation de la valeur ajoutée :

- à la rémunération du travail : salaires bruts (incluant cotisations salariés et employeurs) et épargne salariale ;
- aux impôts liés à la production nets de subventions ;
- à l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui est lui-même affecté :
 - aux impôts directs ;
 - aux intérêts ;
 - aux dividendes ;
 - au profit non distribué ou résultat net avant amortissement (amortissement et autofinancement).

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. A cet égard, l'expression « dividende salarié » apparaît inadaptée et source de confusions. Les parties signataires s'engagent donc à ne pas soutenir ce concept. Il est rappelé par ailleurs que le terme de « dividende du travail » existe dans le code du travail pour désigner l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

b) Etat du partage de la valeur

Les auditions conduites par les organisations syndicales et patronales ont permis de réaliser un état des lieux du partage de la valeur. A cette occasion, comme en 2019, il a été constaté que les données des services de l'Etat et d'organismes publics (INSEE, DARES, Banque de France, notamment) sont utiles pour appréhender le sujet du partage de la valeur mais

qu'elles doivent être maniées avec prudence. Les comparaisons internationales sont délicates à réaliser compte tenu de la diversité des dispositifs.

Sur longue période, il est observé une stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée ; cette stabilité recouvre des sous périodes contrastées par leur ampleur et leur sens. Les grands constats établis dans le cadre du document paritaire de 2019 restent d'actualité.

Les entreprises et les salariés sont confrontées à des défis hétérogènes qui justifient des outils flexibles.

Les conditions du partage de la valeur ajoutée pour les années à venir se présentent dans une perspective radicalement différente de la situation qui prévalait en 2019. En effet, les besoins de financement de sont accrus pour développer l'appareil productif et pour investir massivement pour atteindre les objectifs de la transition écologique.

Les entreprises, les salariés et les secteurs d'activité sont affectés de manière hétérogène par ces défis. Ils font face à des situations différentes en matière de partage de la valeur. Dans ce contexte, les entreprises doivent pouvoir bénéficier d'outils de partage de la valeur divers et tenant compte de la diversité des situations.

Un objectif : dynamiser le partage de la valeur.

Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas.

C'est pourquoi, par cet accord, les signataires souhaitent rendre plus accessibles ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, en particulier ceux des petites entreprises. Beaucoup de mesures ont déjà été prises ces dernières années pour les rendre plus attractifs, en particulier dans le cadre de la loi Pacte. Il s'agit d'identifier de nouveaux leviers pour poursuivre la simplification des dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié et renforcer leur attractivité. Il s'agit également de mieux articuler les mécanismes entre eux, y compris avec celui de la Prime de Partage de la Valeur.

Cet accord matérialise l'engagement des partenaires sociaux autour de ces objectifs. Il traduit l'attachement des organisations signataires aux dispositifs de partage de la valeur qui sont au cœur de la stratégie de l'entreprise et de la valorisation du travail. Les signataires invitent le législateur à procéder aux modifications du cadre législatif et réglementaire nécessaires pour permettre sa pleine mise en œuvre dans le strict respect de l'équilibre de cet accord.

Cet accord s'articule autour des cinq priorités suivantes :

- 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**

Chapitre 1

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

Les partenaires sociaux réaffirment que le salaire doit rester la forme essentielle de la reconnaissance du travail fourni par les salariés et des compétences mises en œuvre à cet effet. Par ailleurs, il est légitime qu'une prise de responsabilités par le salarié soit reconnue et valorisée dans l'entreprise. La valorisation de la prise de responsabilité est un facteur important d'attractivité pour les entreprises, leur permettant de répondre aux difficultés de recrutement.

Article 1. Principe de non-substitution entre salaires et dispositifs existants (intéressement / participation / PPV).

Les partenaires sociaux soulignent et rappellent avec force l'importance du principe de non-substitution. Il s'agit d'une règle structurante. Les sommes versées au titre de dispositifs de partage de la valeur identifiés comme tels dans le code du travail (intéressement, participation ou Prime de Partage de la Valeur) ne doivent ainsi pas se substituer aux éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou aux éléments qui deviendraient obligatoires en vertu de dispositions légales et/ou de clauses contractuelles.

Les éléments de salaire à prendre en compte pour apprécier la substitution visent toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, qu'il s'agisse de primes régulières, occasionnelles ou exceptionnelles, qu'elles soient versées en vertu d'un accord collectif, du contrat de travail ou d'un usage en vigueur dans l'entreprise.

Compte tenu de ce principe de non-substitution, il est opportun de prévoir un traitement différencié aux discussions sur le partage de la valeur dans le cadre des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Article 2. Négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises.

Les partenaires sociaux réaffirment que le partage de la valeur dans les branches professionnelles et dans les entreprises passe essentiellement par le salaire, qui doit être l'élément principal de la reconnaissance du travail et des compétences mises en œuvre par les salariés.

Le partage de la valeur est un sujet de dialogue social et doit faire l'objet de négociations dans les branches professionnelles et dans les entreprises, conformément aux dispositions prévues par la loi.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions du code du travail prévoient des obligations qui, sans remettre en cause le principe de la liberté contractuelle des partenaires sociaux, ont pour objet de garantir la bonne tenue, la régularité et la loyauté des négociations salariales au niveau de la branche et de l'entreprise.

- Au niveau de l'entreprise

La négociation obligatoire concerne les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical (articles L.2242-1 et suivants du code du travail). Dans ces entreprises, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

En l'absence d'accord de méthode fixant une périodicité des négociations différente, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur doit engager cette négociation chaque année.

À défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement dans les quinze jours suivant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité fixée par l'autorité administrative dans des limites et selon des modalités fixées par la loi (article L.2242-7 du code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application de l'article L.22-10-9 du code de commerce, les sociétés cotées doivent publier de manière claire et compréhensible, au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise un ratio qui permet de mesurer les écarts entre la rémunération de chaque dirigeant mandataire social et celle des salariés de la société. Les signataires du présent accord attirent l'attention des entreprises concernées sur l'intérêt d'adopter une méthode de calcul de ce ratio qui en facilite la lecture et la compréhension.

- **Au niveau de la branche professionnelle**

Les partenaires sociaux représentatifs se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les salaires (article L.2241-1 du code du travail).

A défaut d'accord de méthode précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, cette négociation doit obligatoirement s'engager tous les ans.

Il est par ailleurs rappelé qu'il est obligatoire d'engager les négociations en cas d'évolution du SMIC au-dessus des salaires minima de branche. Ainsi, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent être l'occasion de porter une attention particulière sur les écarts entre les différents niveaux de la grille salariale. A cet égard, les partenaires sociaux peuvent demander aux Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche ou inter-branches, lorsqu'ils existent, de réaliser des diagnostics permettant d'apprécier la répartition des salaires entre les différents niveaux de la grille salariale.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours suivant la dernière revalorisation du SMIC ayant conduit à des niveaux de minima inférieurs au SMIC, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Par ailleurs, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour le Ministre du travail de prendre en compte la faiblesse du nombre d'accords conclus sur les salaires au niveau de la branche pour envisager la restructuration des branches concernées.

Les organisations signataires attirent l'attention des pouvoirs publics sur l'importance d'étendre rapidement les accords de branche, et en particulier les accords relatifs aux salaires.

Article 3. Négociation en matière de classifications.

Les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications : fort d'un principe de classement objectif, elles

favorisent une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. Elles peuvent ainsi contribuer à l'évolution de leur rémunération.

Les grilles de classification sont également des outils essentiels pour accompagner l'entreprise dans l'organisation du déroulement de carrière des salariés, notamment dans les PME et les TPE.

Il est rappelé que les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins 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.

Les organisations signataires 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.

Article 4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et outils à dispositions des acteurs du dialogue social sur ce thème.

S'agissant de valoriser les parcours professionnels comme un outil du partage de la valeur, il est essentiel de garantir un respect des obligations de non-discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes, afin que la valeur soit équitablement partagée.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord soulignent, à cet égard, l'importance d'examiner attentivement, tant au niveau de l'entreprise que de la branche, les moyens, le cas échéant, de promouvoir la mixité des emplois dans les différents secteurs d'activité pour faciliter l'accès de tous les salariés aux parcours professionnels les mieux valorisés.

Ils rappellent que le législateur a mis en place de nombreux dispositifs permettant de lutter utilement contre les discriminations professionnelles entre les femmes et les hommes.

Des négociations doivent s'engager périodiquement au niveau des branches et des entreprises pour envisager des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Au niveau des branches, les organisations patronales et syndicales représentatives se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier :

- sur les salaires ;
- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

A défaut d'accord de branche, précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le secteur professionnel considéré, ces négociations s'engagent respectivement au moins une fois par an et tous les trois ans et la négociation

salariale prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

A défaut d'accord d'entreprise, précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le secteur professionnel considéré, ces négociations s'engagent au moins une fois par an

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, en l'absence de plan d'action.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations.

Pour permettre aux entreprises de dresser le bilan de leur situation s'agissant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et leur permettre d'envisager les mesures permettant de les réduire, le cas échéant, la loi institue deux index. Annuellement, les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier l'« index de l'égalité hommes femmes » et les actions mises en place pour la favoriser. Les entreprises ayant une note globale inférieure à 75/100, doivent définir des mesures de correction et celles qui ont une note inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression. En outre, les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75 points pendant 3 exercices consécutifs pourront être sanctionnées d'une pénalité fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas ses obligations. En vertu de la loi, les entreprises de plus de 1000 salariés doivent publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures a conduit les entreprises à prendre des dispositions permettant de réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 1000 salariés, la loi impose des quotas de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40% en 2030.

Ces entreprises auront un délai de deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale au maximum).

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes sont publiés sur le site du Ministère du travail, dans les deux ans suivant la publication de la loi.

Afin d'avancer sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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.

Chapitre 2

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

L'appréhension de la question du partage de la valeur créée dans l'entreprise nécessite une approche commune entre employeurs et salariés.

Le sujet doit être identifié et traité au plus près du terrain pour tenir compte notamment du contexte économique, de la conjoncture, de la situation particulière de l'entreprise au regard notamment des spécificités de son secteur.

A cet égard, la branche professionnelle et l'entreprise constituent le niveau adéquat pour prendre les décisions permettant de traiter les enjeux et mettre en place les outils de partage de la valeur, c'est-à-dire la rémunération des salariés dans son acception la plus large, à savoir l'ensemble des revenus perçus à l'occasion du travail (salaire, épargne salariale, etc.).

L'engagement sérieux et loyal de ces négociations constitue un principe fondamental auquel les signataires du présent accord réaffirment leur attachement.

Outre le salaire et les outils d'épargne salariale, le partage de la valeur dans l'entreprise se concrétise aussi par l'attribution d'avantages sociaux : titres restaurants, CESU préfinancés, participation supra-légale à la prise en charge des abonnements de transport public, forfait mobilité, réduction sur les biens et services vendus par l'entreprise, etc.

En complément, l'employeur finance intégralement ou participe au financement de dispositifs volontaires de protection sociale (surcomplémentaires retraite, régimes de prévoyance, services supplémentaires des complémentaires santé, etc.).

A cet égard, la mise en place de bilans sociaux individuels peut constituer une pratique intéressante permettant de mieux valoriser ces dispositifs mis en place et financés par l'entreprise.

Article 5. Qualité des informations partagées

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dotées d'un comité social et économique, la base de données économiques, sociales et environnementale (BDESE) permet de partager l'information et de faciliter une approche commune du partage de la valeur.

La BDESE donne des éléments essentiels sur la valeur créée et comporte un certain nombre d'informations permettant d'appréhender avec précision la politique de partage de la valeur de l'entreprise entre les cinq grandes parties prenantes : l'entreprise ; les salariés, les dirigeants et les actionnaires, l'Etat et les collectivités, les créanciers.

Ainsi, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir notamment l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales, en intégrant notamment au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, le cas échéant, les transferts financiers entre les entités du groupe.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, d'exercer utilement leurs missions. Les organisations signataires soulignent que la mise à jour, l'accès et la lisibilité de la base sont essentiels à son bon usage au service du dialogue social.

Les signataires du présent accord rappellent que les délégués syndicaux ont un accès permanent à la BDESE dans les conditions prévues par l'article L2312-36 du code du travail.

Les signataires rappellent également l'importance de recourir à la négociation pour adapter et enrichir la BDESE, notamment en matière de données fiscales, pour tenir compte des spécificités de l'entreprises en fonction de son secteur d'activité.

A défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

En l'absence d'accord, le contenu et l'organisation de la BDESE sont définis par les dispositions réglementaires du code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise.

A cet égard, s'agissant d'appréhender le partage de la valeur entre les parties prenante, le contenu de la BDESE prévu à titre supplétif par voie réglementaire apporte les informations suivantes, sous réserve des variations entre les entreprises de plus et moins de 300 salariés :

- **Pour l'entreprise :**
 - des investissements : investissement social, matériel et immatériel, en matière de recherche et de développement notamment ou en matière environnementale ;
 - des flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques, crédits d'impôts, exonérations, etc. ; résultats financiers (chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés, résultats d'activité en valeur et en volume, affectation des bénéfices réalisés) ;
 - de la sous-traitance/des partenariats ;
 - lorsqu'elle appartient à un groupe, des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe : transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; cessions, fusions, et acquisitions réalisées, etc.
- **Pour les salariés, de la rémunération des salariés et des dirigeants, dans l'ensemble de ses éléments :**
 - évolution des rémunérations salariales,
 - épargne salariale (intéressement, participation),
 - dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées selon l'effectif de l'entreprise.
- **Pour les dirigeants et les actionnaires :**
 - des fonds propres,
 - de la rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).
- **Pour l'Etat et les collectivités :** des impôts, taxes, aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, réductions d'impôts, crédits d'impôts, etc.

- **Pour les créanciers** : de l'endettement.

Par ailleurs, lorsqu'elle existe, les entreprises insèrent dans la BDESE la déclaration publique « pays-par-pays » telle que prévue par la Directive (UE) n°2021/2101 du parlement et du Conseil du 24 novembre 2021 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la communication, par certaines entreprises et succursales, d'informations relatives à l'impôt sur les revenus des sociétés.

Afin de développer le débat sur la stratégie fiscale de l'entreprise et du groupe auquel elles appartiennent, les informations sur la politique fiscale au sein du groupe peuvent être transmises le cas échéant au comité de groupe pour l'application de l'article L 2332-1 du code du travail et au comité d'entreprise européen pour l'application de l'article L.2343-2 du code du travail.

Des informations sur la politique fiscale de l'entreprise peuvent être mises à disposition du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière prévue à l'article 2312-25 du code du travail. Lorsqu'en application de l'article L.2312-20 du code du travail un accord de groupe prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe les informations transmises à ce dernier en vertu de l'article L.2332-1 du code du travail peuvent inclure une note sur la stratégie fiscale au sein du groupe.

Par ailleurs, il est rappelé l'obligation pour l'employeur de présenter au CSE, dans les six mois suivants la clôture de chaque exercice, un rapport relatif à l'accord de participation. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Il est rappelé que le CSE peut recourir à un expert-comptable dans les conditions prévues par le code du travail.

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.

Les petites et moyennes entreprises ont des spécificités et des contraintes qui ne leur permettent pas de recourir facilement au dispositif de la participation.

La priorité des organisations signataires est de mettre en place les conditions d'un développement de la couverture de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés par des

accords de participation ou d'intéressement, d'une PPV ou d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif).

Pour faciliter la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations signataires demandent une modification du cadre légal :

- les organisations d'employeurs et de salariés dans chaque branche professionnelle ouvrent, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, dont la formule peut déroger à la formule de référence de la participation, dite « formule légale », et donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation ;
- les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de mettre en place :
 - le dispositif de branche par accord collectif ou par décision unilatérale,
 - ou, par accord collectif, une autre formule dérogatoire de participation pouvant donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation, dite « formule légale ».

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise ne peuvent mettre en place une formule dérogatoire, sauf à négocier un nouvel accord.

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.

Les entreprises de 11 salariés ou plus, et de moins de 50 salariés mettent en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER) dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- être constituées sous forme de société,
- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives,
- 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 obligation entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives, seront prises en compte les années antérieures à cette date d'entrée en vigueur, soit les années 2022, 2023 et 2024. Pour répondre à cette

obligation, les entreprises de 11 salariés ou plus et de moins de 50 salariés ont la possibilité de mettre en place les dispositifs prévus à l'article 6.

Les sommes versées dans ce cadre ouvrent droit au régime social et fiscal de la participation.

Les dispositions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord sont mises en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la signature du présent accord. Un bilan paritaire de sa mise en œuvre sera conduit au plus tard 6 mois avant la fin de cette période, notamment afin de mesurer l'impact de cette mesure sur la couverture des entreprises et des salariés des entreprises de moins de 50 salariés par un accord de participation, un accord d'intéressement, le versement d'une PPV ou la mise en place de PEE et de PER. Afin de faciliter la réalisation de ce bilan qualitatif et quantitatif, il est demandé aux services du Ministère du Travail de réaliser un suivi annuel des accords dans les entreprises 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

Pour déclencher l'obligation de participation, les règles actuelles nécessitent que les effectifs de l'entreprise aient été supérieurs à 50 salariés chaque année sur une période de 5 ans consécutifs. Une variation de l'effectif sur une année remet donc le compte des années à zéro. Par ailleurs, la présence d'un accord d'intéressement préalable reporte de 3 ans la mise en place de la participation.

Afin de permettre une généralisation plus rapide du dispositif de participation, les organisations signataires proposent de supprimer la règle reportant l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement.

Par ailleurs, les organisations signataires demandent aux services du Ministère du Travail de réaliser d'ici la fin de l'année 2024 un bilan de l'impact des dispositions de la loi Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) du 22 mai 2019 ayant modifié les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation.

Article 9. Mieux prendre en compte les résultats exceptionnels

Dans les entreprises de 50 salariés et plus pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place la participation, les négociations engagées avec cette délégation syndicale conformément aux dispositions du code du travail relatives à la participation et/ou à l'intéressement portent également sur l'insertion d'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.).

L'obligation visée au premier alinéa 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.

Dans les entreprises visées au premier alinéa 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.

Article 10. Inscrire la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale

La PPV ne doit pas se développer au détriment des dispositifs d'intéressement et de participation, et ce dans le respect du principe de non-substitution avec le salaire.

Les organisations signataires demandent les évolutions suivantes s'agissant du cadre légal et réglementaire :

- **Ouvrir la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite lorsqu'il(s) existe(nt).** La PPV a en effet vocation à être intégrée à l'épargne salariale. Son régime social et fiscal sera ainsi parfaitement identique à celui de l'intéressement à partir de 2024. Cette mesure permettra aux salariés qui le souhaitent de verser tout ou partie de la prime de partage de la valeur dans un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite dans les mêmes conditions que pour le versement d'une prime d'intéressement. Les entreprises ont la possibilité d'abonder le cas échéant selon les modalités en vigueur pour l'intéressement.
- **Permettre l'octroi d'au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus.**
- **A compter du 1^{er} janvier 2024, maintenir 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.**

Article 11. Simplifier le forfait social

Le niveau et la coexistence de plusieurs taux de forfait social résultant de l'empilement des législations relative à l'épargne salariale sont aujourd'hui des freins à l'attractivité et à la lisibilité de ces dispositifs. Ce système est complexe à appréhender et il suscite des situations incohérentes.

La simplification du forfait social serait de nature à 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.

Article 12. Permettre la mise en place d'avances périodiques.

Actuellement, seul l'intéressement peut faire l'objet d'avances. **Les signataires souhaitent sécuriser cette possibilité et l'étendre à la participation afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.**

Article 13. Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires.

Les signataires souhaitent apporter un cadre juridique sécurisant aux nombreuses entreprises qui souhaitent mettre en place des accords d'intéressement prévoyant des modalités d'attribution des primes plus favorables aux premiers niveaux de rémunérations. Il s'agit de favoriser l'accès de tous les salariés aux mécanismes d'épargne salariale.

Il est rappelé que la loi offre différentes possibilités de parvenir à cet objectif, notamment la possibilité de verser une prime en tout ou partie uniforme aux salariés ou de prévoir des mécanismes de primes plancher (une prime minimum prévue pour être plus favorable aux premiers échelons de salaire dans un mécanisme de répartition sinon proportionnel aux salaires). Toutefois, 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. Les organisations signataires souhaitent que ces pratiques soient sécurisées.

Article 14. Prendre en compte les situations spécifiques dans les accords d'intéressement

Les organisations signataires appellent l'attention des entreprises sur l'intérêt de prendre en compte les situations particulières de temps partiel, qu'il soit lié à un congé parental ou à un mi-temps thérapeutique, dans les modalités de versement des primes d'intéressement.

Article 15. Faciliter le choix de critères RSE dans les accords d'intéressement en précisant la notion de critère aléatoire.

De plus en plus d'entreprises souhaitent intégrer des critères de RSE dans leurs accords d'intéressement pour utiliser l'intéressement comme un levier de performance sociale et environnementale. **Les organisations signataires souhaitent encourager plus fortement cette pratique qui nécessite un cadre juridique clair et sécurisé.**

Sans remettre en cause l'exigence du caractère aléatoire des critères RSE, il apparaît nécessaire de compléter l'article L. 3314-2 du code du travail pour y préciser 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.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est aujourd'hui essentiel de mobiliser collectivement l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'enjeux sociétaux.

Pour ce faire, les entreprises sont encouragées à faire apparaître au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement.

Article 16. Encourager la mise en place d'une clause de revoyure dans les accords d'intéressement.

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat a allongé la durée des accords de trois à cinq ans. Cela signifie que l'accord peut prévoir cinq années pour réaliser les objectifs inscrits dans ledit accord, alors même que l'entreprise dispose de peu de visibilité.

Les signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt d'intégrer dans les accords d'intéressement d'une durée supérieure à un an, une clause de revoyure ayant pour objet de réévaluer, le cas échéant, les objectifs de l'accord et d'envisager les modifications nécessaires.

Article 17. Promouvoir le dispositif d'intéressement de projet.

Les organisations patronales et syndicales signataires de cet accord souhaitent étendre le bénéfice des instruments de partage de la valeur au plus grand nombre de salariés. L'intéressement de projet présente à ce point de vue un intérêt majeur puisqu'il permet d'associer les salariés de plusieurs entreprises sur un même projet.

Développer l'intéressement de projet doit notamment permettre aux entreprises faisant largement appel à la sous-traitance d'inclure l'ensemble des salariés des entreprises concernées dans leurs dispositifs de partage de la valeur.

Article 18. Faire connaître les procédures simplifiées de dépôt et de contrôle des accords d'intéressement et poursuivre cette simplification.

Les accords d'intéressement déposés par les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2023 ne sont plus soumis au contrôle de forme de la Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte). Ils sont néanmoins soumis à un contrôle de fond des organismes de recouvrement. La DDETS doit donc transmettre les accords d'intéressement à ces organismes dès réception. L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois maximum pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi. Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours. Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification de l'accord pendant un délai de 5 mois, l'entreprise peut conserver les avantages pour les exercices comptables postérieurs. Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Depuis la loi portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque l'accord a été rédigé selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur sur <https://www.mon-interessement.urssaf.fr/>, les exonérations prévues sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.

Cette procédure offre un cadre simplifié et sécurisant aux entreprises. **Il convient de les en informer davantage, notamment à l'occasion de la semaine de l'épargne salariale.**

Au-delà, il convient de 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.

Article 19. Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises.

La mise en place des plans d'épargne interentreprises a été facilitée par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020. Toutefois, la capacité des parties prenantes à faire évoluer le contenu de ces plans souffre toujours de certaines contraintes. Ces contraintes en limitent l'attractivité et imposent des délais trop longs qui ne permettent pas d'adapter efficacement le contenu des plans pour une offre plus adaptée aux attentes des salariés. Ces freins limitent également la rapidité de la mise en place d'une offre davantage orientée vers les investissements responsables et de verdissement.

Elles demandent donc que la procédure de révision du contenu du plan interentreprises soit simplifiée en permettant de procéder par avenant entre les entreprises fondatrices et la communication d'une simple information aux entreprises adhérentes. Dès lors, les modifications pourraient s'appliquer dès information aux entreprises adhérentes (et non à compter du premier exercice qui suit l'envoi de l'information).

Cela doit permettre aux entreprises adhérentes et à leurs salariés de pouvoir bénéficier rapidement des évolutions d'un plan d'épargne interentreprises (PEI ou PER interentreprises), principalement au regard de l'offre financière quand il s'agit d'ajouter de nouveaux supports de placement, en particulier ceux qui prennent en compte des critères extra-financiers (exemples : fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, France Relance).

Cet assouplissement se traduirait par une simplification de la procédure prévue à l'article L.3333-7 du code du travail, en supprimant les conditions de consultation des entreprises adhérentes et le délai de mise en œuvre au premier exercice suivant l'envoi de l'information, lorsque la modification ne fait qu'ajouter des possibilités pour les entreprises et leurs salariés.

Cette mesure ne présente pas de risque pour les entreprises car les modifications sont encadrées par le code du travail (il n'est pas possible par exemple de changer les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les entreprises).

Article 20. Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation.

Les modalités actuelles de calcul de la participation et de l'intéressement sont peu adaptées au secteur du travail temporaire. Elles conduisent d'une part, à un très fort effet de dilution des sommes, et d'autre part, désincitent les entreprises du secteur de s'engager dans la négociation d'accords d'intéressement.

Les signataires souhaitent que soit donnée la possibilité aux partenaires sociaux 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.

Chapitre 4

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

L'actionnariat salarié permet aux salariés de posséder des actions de leur entreprise, devenant ainsi « actionnaires salariés » et propriétaires d'une partie de la société. C'est un outil très structurant et positif dans la relation entre les actionnaires, la direction et les salariés de l'entreprise. Il est particulièrement adapté à la fidélisation des salariés et propice à un dialogue social de grande qualité.

Ce dispositif n'est pas adapté aux entreprises qui ne sont pas constituées en société et n'ont pas la possibilité d'ouvrir leur capital.

Article 21. Mise en place des « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise ».

Les dirigeants d'entreprises, en particulier les PME et ETI non cotées, qui souhaitent mettre en place l'actionnariat salarié sont souvent freinés par la complexité de l'opération et par l'ouverture du capital qui implique notamment l'ouverture de la gouvernance. Or le dirigeant, par exemple patrimonial, peut souhaiter offrir à ces salariés une prime qui reflète néanmoins la valorisation de l'entreprise.

Les organisations syndicales et patronales demandent donc 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. Cette somme peut être versée en plusieurs fois. Le dispositif permet ainsi au salarié d'être très directement intéressé à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats. 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.

Le dispositif bénéficie des mêmes avantages sociaux, fiscaux. Les sommes versées peuvent être placées sur un dispositif d'épargne salariale comme les autres dispositifs de partage de la valeur. Il est déductible fiscalement pour l'entreprise.

Les organisations signataires demandent à l'administration de réaliser un bilan de la mise en œuvre d'un tel dispositif dans les 3 ans suivant la signature du présent accord.

Les sommes versées au titre de ce nouveau dispositif ne peuvent se substituer au salaire et aux sommes versées au titre des autres dispositifs de partage de la valeur.

Article 22. Améliorer l'information aux actionnaires salariés.

Les organisations syndicales et patronales partagent la même volonté de favoriser la montée en compétence des actionnaires salariés pour leur permettre de mieux apprécier les enjeux de l'entreprise et de l'actionnariat. A cet égard, les entreprises qui le souhaitent ont la capacité d'organiser des formations *ad hoc*, intégrées au plan de développement des compétences.

L'actionnariat salarié nécessite en effet une compréhension à la fois des mécanismes d'attribution et de gestion des actions mais aussi une bonne information et sensibilisation du salarié quant aux risques inhérents à l'actionnariat. **C'est pourquoi les organisations**

signataires souhaitent faciliter l'accès des salariés à l'information existante sur leur exposition au risque sans créer de nouvelle obligation de conseil.

Les signataires invitent en outre le Gouvernement à conduire les actions nécessaires, notamment au niveau européen, afin de simplifier et de clarifier cette information, s'agissant par exemple des « fonds relais ».

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.

Les organisations signataires souhaitent faciliter la mise en place de dispositifs permettant une moindre exposition aux risques de perte en capital pour les salariés d'entreprises mettant en place un plan d'actionnariat salarié.

Un risque inhérent à l'actionnariat salarié est notamment la perte cumulée de l'emploi et du capital investi en cas de faillite de l'entreprise.

Pour réduire le risque de perte de la valeur des actions, il est possible de mieux garantir le capital investi par le salarié.

Les organisations signataires s'engagent à sensibiliser leurs adhérents sur les possibilités permettant de limiter l'exposition au risque de perte en capital.

Par ailleurs, elles proposent une évolution juridique qui renforce l'attractivité des FCPE d'actionnariat salarié dotés d'un effet de levier. En cas de valorisation de leur entreprise, les salariés bénéficient grâce à ce mécanisme d'une majoration de leur plus-value. Leurs gains augmentent plus rapidement que ceux des détenteurs d'actions sans l'avantage de ce mécanisme. Dans le cas contraire d'une perte de valeur de l'entreprise, la moins-value de leurs actions est identique à celle de n'importe quel porteur.

Une contrainte qui peut limiter l'intérêt de ce mécanisme pour l'entreprise ou pour le salarié est l'obligation de verser les sommes dues à l'échéance du fonds en numéraires. Cette sortie du FCPE en numéraire conduit à une cession des actions et réduit ainsi l'actionnariat salarié.

Article 24. Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés.

Les organisations signataires considèrent qu'il est important de favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

A ce titre, elles proposent d'augmenter le plafond global d'attribution d'AGA (actions gratuites) lorsque le plan d'AGA est offert à tous les salariés : ce plafond serait ainsi désormais fixé à 40% du total du capital de l'entreprise au lieu des 30% actuellement en vigueur. Elles proposent également de relever le plafond global dans le dispositif classique (+5% soit 15% pour les ETI et 20% pour les PME). Il convient aussi de prévoir que le seuil du dispositif classique peut être augmenté jusqu'à 30 % en contrepartie d'une condition à 25% de la masse salariale.

Parallèlement, il est nécessaire d'autoriser le rechargement du plafond individuel de 10% pour permettre à des salariés et dirigeants qui ont fait le choix d'être des investisseurs de long terme de leur société d'être à nouveau éligible à un plan d'actions gratuites. En l'état actuel, la fidélité et la prise de risque en faveur de l'entreprise conduisent mécaniquement à

l'atteinte du plafond alors même que l'entreprise se valorise. Les nouveaux investisseurs sont de ce fait privilégiés face aux salariés investisseurs de long terme.

Article 25. Favoriser les reprises d'entreprises par les salariés.

L'article L. 3332-16 du Code du Travail dispose qu'un plan d'épargne d'entreprise établi par accord collectif peut prévoir l'affectation des sommes versées à un fonds dédié au rachat des titres de cette entreprise ou d'actions émises par des sociétés créées, ainsi que de titres d'une entreprise du même groupe, dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés. La notion d'« opération de rachat » n'étant pas définie, elle peut laisser penser qu'elle ne s'applique qu'à une "reprise" par les salariés en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ce qui n'est pas le cas. Les organisations signataires demandent à l'administration de préciser le mode de fonctionnement du FCPE dit de « reprise ».

Article 26. Faciliter le recours au régime d'intégration fiscale.

Actuellement, la loi ne vise pas explicitement le Plan d'Epargne Groupe (PEG) pour lui octroyer le bénéfice de l'intégration fiscale. Un alignement de traitement lèverait toute ambiguïté. Les signataires demandent à l'administration de préciser que les actions détenues dans un Plan d'Epargne Groupe (« PEG ») jusqu'à un maximum de 10% sont traitées de la même façon que celles détenues dans un PEE pour le calcul du seuil de détention permettant de bénéficier du régime de l'intégration fiscale.

Article 27. Rendre neutre fiscalement pour le salarié l'apport d'actions à une société des salariés actionnaires.

La multiplication des actionnaires salariés peut créer des situations complexes en termes de gouvernance. Actuellement, pour y remédier, il est souvent nécessaire de créer une société de salariés, ou « ManCo », qui doit pouvoir réunir l'ensemble des salariés actionnaires. Aujourd'hui, la seule possibilité offerte par la loi pour réaliser un tel regroupement des actionnaires salariés est que chacun d'eux apporte ses titres à la société de salariés, qui devient elle-même actionnaire de l'entreprise attributive.

Les organisations signataires demandent que l'apport d'actions par le salarié à la société de salariés soit neutre fiscalement : le salarié ne doit payer des impôts qu'au moment de la cession des actions, où il bénéficiera de liquidités.

Par ailleurs, elles demandent que le paiement du forfait social exigible au moment de l'acquisition par le salarié soit supprimé car il ne correspond pas à une création de liquidité mais à un transfert de capital entre l'entreprise et son salarié.

Article 28. Sécuriser l'avantage fiscal des actionnaires salariés au sein de l'Union européenne.

Lorsqu'une entreprise établit son siège social dans un autre pays que la France, les salariés actionnaires peuvent se voir imposer la fiscalité dudit pays.

Les organisations signataires demandent à l'administration de veiller à ce que les conventions fiscales internationales négociées par la France prennent en compte les intérêts des salariés actionnaires pour éviter une imposition excessive.

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.

La loi PACTE prévoit que les salariés administrateurs des SICAV d'actionnariat salarié représentant les salariés actionnaires et les membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les porteurs de parts bénéficient d'une formation économique, financière et juridique.

La durée de cette formation est de 3 jours minimum.

Les organisations signataires rappellent qu'aux termes de l'article L3341-3 du Code du travail, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Chapitre 5

Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

Article 30. Systématiser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale.

Les organisations syndicales et patronales demandent à l'Etat de diffuser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises, quelle que soit leur taille. Une campagne nationale de communication initiée par l'Etat serait opportune, à l'instar de celle conduite sur le compte personnel de formation (CPF).

Article 31. Mise en place d'un nouvel abondement au PEE dé plafonné.

Actuellement, l'employeur peut effectuer un abondement unilatéral au PEE destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise, plafonné à 2 % du PASS, soit environ 900 € par an.

Il conviendrait de permettre à l'employeur d'effectuer chaque année un abondement unilatéral dé plafonné à hauteur de la PPV. En symétrie, il est nécessaire de prévoir la même possibilité pour l'abondement des PER.

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.

Les organisations signataires rappellent que l'essor de l'investissement socialement responsable en France est étroitement lié au développement de l'épargne salariale, sous l'impulsion entre autres, du label CIES (comité intersyndical d'épargne salariale), créé il y a plus de 20 ans. L'investissement socialement responsables représente aujourd'hui 40% des encours de l'épargne salariale, hors actionnariat salarié.

Les signataires demandent que les gestionnaires de fonds proposent dans les PEE et les PER en comptes titres au moins 2 fonds qui prennent en compte de critères extra-financiers (exemples : fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, France Relance). Ces fonds pourront être nourriciers de fonds appartenant eux-mêmes à ces catégories.

Article 33. Créer trois nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis.

Afin d'adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis, les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics d'ouvrir trois nouveaux cas de déblocage anticipé :

- 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 (à titre d'illustrations, ces pièces pourraient être : copie du livret de famille pour démontrer le lien parental, ouverture d'une tutelle du proche, reconnaissance de l'invalidité du proche, prise en charge d'un dépendant dans l'avis d'imposition du proche, présentation d'une facture de l'organisme prenant en charge le proche, présentation d'une facture lorsque que l'on recourt à un tiers, exemple service à la personne, etc.). Ces situations peuvent en effet engendrer des dépenses très significatives de la part des salariés qui légitiment le recours à l'épargne ;
- pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

Article 34. Améliorer la gouvernance des fonds.

Dans les fonds d'actionnariat salarié, l'exercice des droits de vote est exercé par le conseil de surveillance ou par les porteurs de parts eux-mêmes en vertu du règlement du fonds. Il n'en

est pas de même pour les fonds diversifiés (cf. article L.214-164 du Code Monétaire et Financier) pour lesquels on peut distinguer deux cas de figures : l'exercice des droits de vote est délégué à la société de gestion ou exercé par le conseil de surveillance.

Pour répondre à la nécessité d'une meilleure information de l'épargnant salarié, il est convenu que lorsque la société de gestion exerce le droit de vote pour le compte de l'épargnant salarié, ladite société a l'obligation de rendre compte annuellement en conseil de surveillance des fonds de sa politique de vote lors des dernières assemblées générales d'actionnaires.

Lors d'une réponse à un appel d'offre, la présentation par la société de gestion de sa politique de vote est en outre une bonne pratique pour instaurer la confiance avec les salariés épargnants.

Article 35. Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics.

Les parties signataires s'engagent à défendre le strict respect de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

A cet effet, un comité de suivi de la mise en œuvre du présent accord par les pouvoirs publics est constitué pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

Son rôle est d'examiner le strict respect par les pouvoirs publics des dispositions du présent accord s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires relatives au partage de la valeur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira à l'initiative de l'ensemble des organisations patronales d'une part, ou syndicales d'autre part.

Article 36. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions expérimentales prévues aux articles 6 et 7.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord entrera est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail.

Fait à Paris le 10 février 2023,

Pour la CPME,

Pour la CFTD,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,