



PARTAGE DE LA VALEUR DANS L'ENTREPRISE : QUELLE PLACE DONNER OU REDONNER À LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET À L'INTÉRESSEMENT ?

WEBINAIRE DU CABINET SYNDEX

27 MARS 2023

QUI SOMMES-NOUS ?

- Un cabinet au service des représentants des salariés, depuis près de 50 ans

- 400 experts engagés à vos côtés

- Des profils d'experts adaptés à vos besoins (économistes, ergonomes, experts comptables, psychologues du travail...) qui interviennent pour tous les secteurs d'activité
- Une présence de proximité, avec des équipes partout en France

▶ Frédéric Renault

- Expert économique et social pour les CE & CSE depuis 1993
- Spécialiste de l'épargne salariale : accords d'intéressement et de participation aux bénéfices, PEE, PERECO, ...



- ▶ Mathieu Dehgan : assistance technique



- Une société démocratique, organisée en Scop, où toutes les décisions sont prises par les salariés

AU PROGRAMME



Les dispositifs collectifs de partage de la valeur



Intéressement, participation aux bénéfices, quelles sont les différences ?



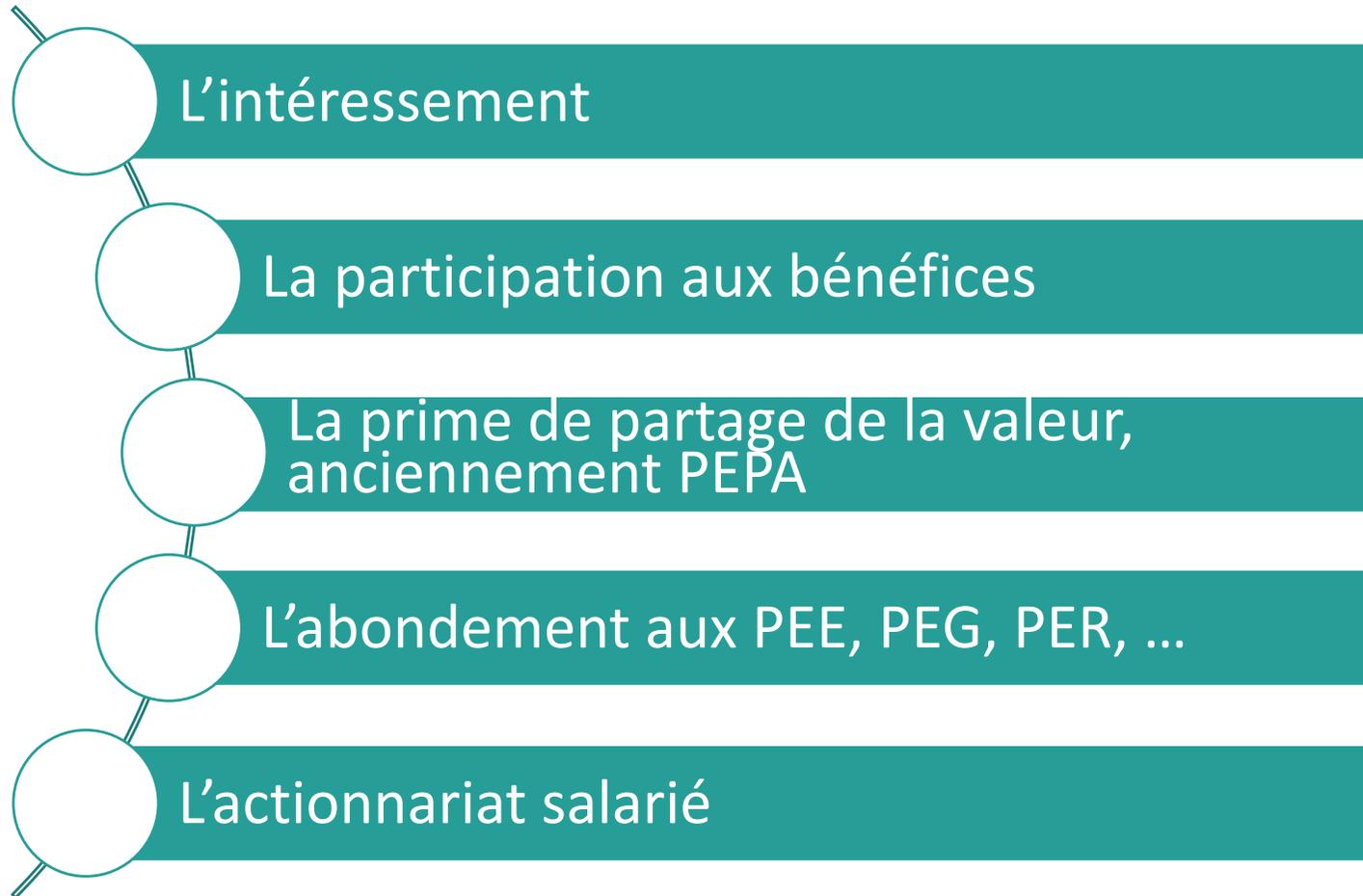
Que retenir de l'accord national interprofessionnel de février 2023 ?

#1

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR



LES DISPOSITIFS COLLECTIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR



L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE : QUELQUES CHIFFRES CLEFS 2020

Près de 18 millions de salariés couverts par un dispositif : intéressement / participation et d'épargne salariale (PEE / PEG / PERECO)

Participation : 4,9 millions de bénéficiaires, pour un montant moyen brut de **1 409 €**

Intéressement : 4,4 millions de bénéficiaires, pour un montant moyen brut de **1 850 €**

PEE : 2,2 millions de bénéficiaires, pour un abondement moyen brut de **765 €**

PERECO : 1,1 million de bénéficiaires, pour un abondement moyen brut de **605 €**

source :

À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023

- ▶ L'annonce du candidat Macron sur le dividende salarié :

« avoir obligatoirement un dispositif de partage des profits dans les entreprises qui versent des dividendes ».

À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023

- ▶ La proposition de Thibault Lanxade (« ambassadeur à l'intéressement et à la participation » pour le ministère de l'Economie depuis 2019) :

« L'objectif est simple : il faut développer la participation dans les entreprises, c'est-à-dire la rétribution des salariés en fonction des résultats.

En simplifiant les démarches et la fiscalité, l'idée serait d'obliger les entreprises – à partir de 11 salariés – à reverser un pourcentage de leur résultat net si elles veulent aussi pouvoir verser un dividende aux actionnaires.

À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023

- ▶ Mais le président a préféré promouvoir sa **prime « pouvoir d'achat »**
- ▶ Une prime exceptionnelle **exonérée** d'impôts et de cotisations, réservée à ceux qui gagnent moins de 4 768 € par mois, dont il entend porter le maximum à 6 000 €.
- ▶ En 2021 :

4

millions de Français

ont touché la « prime Macron »

506 €

montant moyen

À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023

- ▶ Au-delà de la campagne électorale de 2022, le débat sur le partage de la valeur s'est poursuivi

- ▶ Dans un contexte

de forte inflation qui pèse sur le pouvoir d'achat, et des négociations salariales difficiles, car souvent en dessous de l'inflation



de profits très importants générés dans les secteurs du transport et de l'énergie, et des très bons résultats, en général, des groupes du CAC 40...



À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023



- ▶ D'où la question :
comment envisager les
choses différemment pour
récompenser les efforts des
salariés ?

À L'ORIGINE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023

- ▶ Fin septembre / début octobre 2022, le gouvernement demande que les OS se mettent d'accord sur des propositions concernant **le partage de la valeur**, avec pour objectifs affichés :

sa généralisation dans les entreprises

l'amélioration de l'articulation des dispositifs existants

et l'orientation de l'épargne vers des investissements plus responsables

PARMI LES SUJETS ABORDÉS DANS L'ANI

$$P = \frac{1}{2} [B - (CP \times 5\%)] \times S/VA$$

- ▶ Des OS ont revendiqué la **révision de la formule de calcul de la participation** qui est vigueur depuis plus de 50 ans. Formule qui résulte de compromis passés à l'Assemblée nationale il y a bien longtemps mais qui aujourd'hui n'a plus guère de sens sur le plan économique.
- ▶ Pour rappel, la participation est fonction du **bénéfice fiscal**. Or, depuis les années 70 et la mise en place de cette formule, les **niches fiscales** pour les entreprises se sont multipliées, ce qui minore donc l'assiette de calcul de l'impôt sur les bénéfices. De plus, le capitalisme s'est mondialisé : les entreprises françaises sont d'abord des filiales de groupes souvent internationaux, qui font en sorte de laisser un minimum de marge en France par des **mécanismes d'optimisation fiscale** qui réduisent donc la participation et l'impôt.
- ▶ Une mesure de simplification aurait pu être de remplacer la formule historique par :

$$P = \text{résultat net comptable} \times 10\%$$



PARMI LES SUJETS INTÉGRÉS À L'ANI

- ▶ Mais L'accord national interprofessionnel sur la partage de la valeur qui a été finalisé le 10 février dernier ne prévoit une telle évolution.
- ▶ Cependant, l'accord prévoit **la communication**, via la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales du CSE) de **la déclaration fiscale de l'entreprise pays par pays**.
- ▶ Cette déclaration permettra aux IRP d'une filiale française d'un groupe international de connaître, pour chaque filiale détenue par la même holding, **des éléments sur le chiffre d'affaires, ses bénéfices et ses impôts**.
- ▶ Cela pourra être utile car cela va donner des ordres de grandeur sur les marges réelles des filiales et **donner des arguments aux représentants des salariés lors des négociations**.

PARMI LES SUJETS INTÉGRÉS À L'ANI

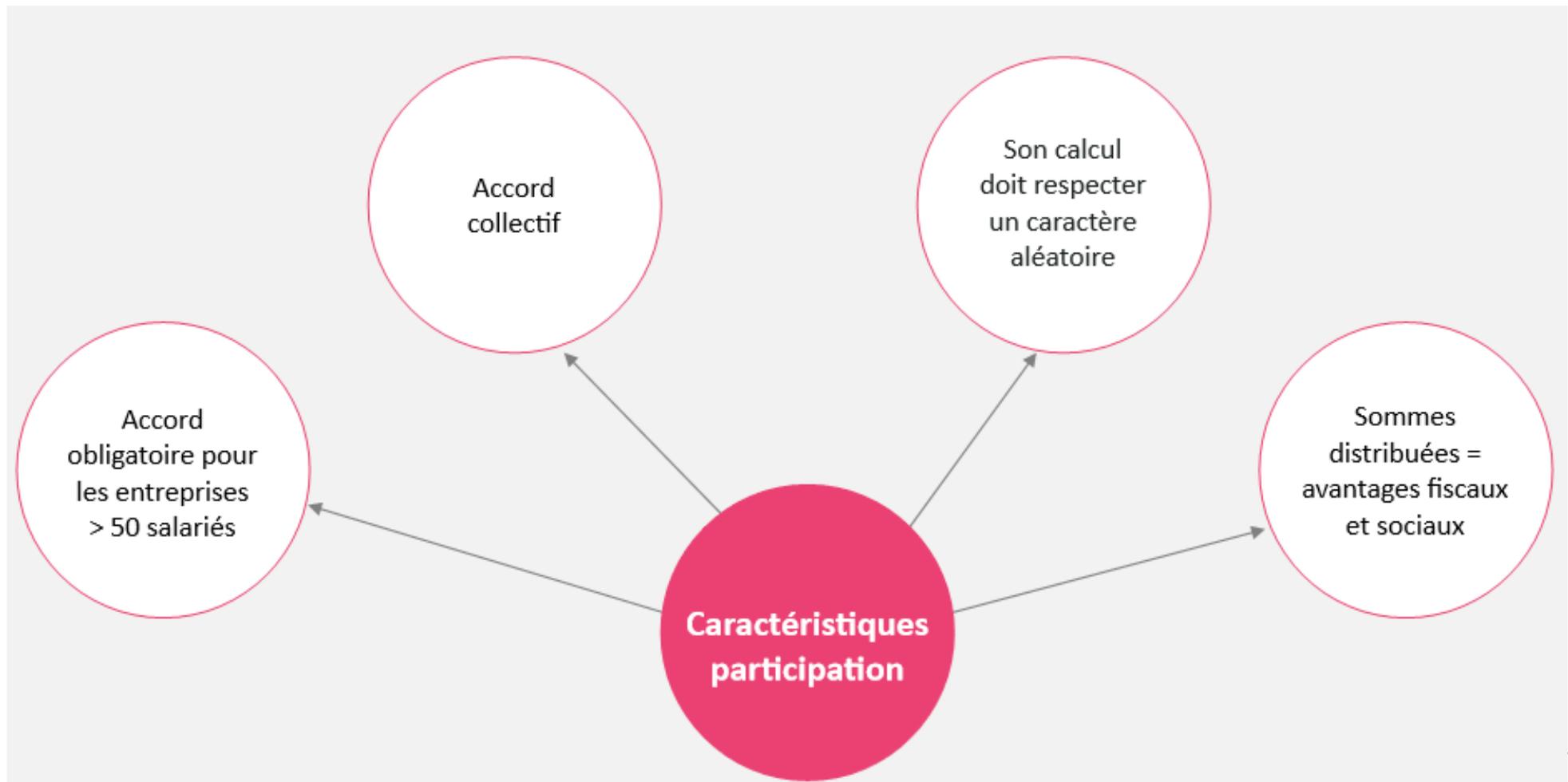
- ▶ Pour généraliser le partage de la valeur, l'ANI **oblige les petites entreprises** (entre 11 et 49 salariés) à **mettre en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur dès qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1% du chiffre d'affaires** durant 3 années consécutives.
- ▶ Il ne s'agit toutefois pas d'une obligation de conclure un accord de participation.
- ▶ Ce dispositif, qui serait obligatoire à partir de 2025, **pourrait prendre la forme de l'intéressement, de la participation, mais aussi d'un abondement à un plan d'épargne d'entreprise ou d'une prime de partage de la valeur.**
- ▶ C'est donc une **obligation assez légère** faite aux petites entreprises car un abondement ou une prime Macron peuvent être d'un montant faible.

#2

INTÉRESSEMENT,
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES,
QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES
?



CARACTÉRISTIQUES DE LA PARTICIPATION



AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE



Avantages financiers pour l'entreprise

- Pas de cotisations sociales patronales
- Mais forfait social de 20% depuis juillet 2012 (modulé depuis la loi Macron)
- Le forfait social est nul dans les entreprises de moins de 50 salariés



AVANTAGES FINANCIERS IMMÉDIATS POUR LES SALARIÉS



Avantages financiers immédiats pour les salariés

- **Exonération cotisations sociales (salariales)**
 - ✓ Mais CSG : 9,2% + CRDS : 0,5%
 - ✓ Prélèvement de solidarité : 2%
 - ✓ Contribution additionnelle de 0,3 % sur les revenus de placement et de patrimoine

- **Exonération d'impôt sur le revenu (IRPP) en cas de blocage (5 ans)**
 - ✓ Quelle que soit la forme de l'immobilisation (compte courant bloqué, PEE, FCP, FCPE actionnarial)



Mais...
pas de cotisations sociales au titre de la maladie, la retraite, le chômage, ...

LE CALCUL DE BASE DE LA PARTICIPATION

(ÉGALEMENT APPELÉE RSP : RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION)

▶ $P = 0,50 \times [B - (5\% \times CP)] \times S / VA$

où :

- **B** = Bénéfice net (issu du bénéfice **fiscal**, qui est différent du bénéfice comptable)
- **CP**= Capitaux Propres
- **5%**= Taux de rémunération des capitaux propres
- **S** = Salaires (masse salariale brute)
- **VA** = Valeur Ajoutée (issue de la liasse fiscale)



Cette formule de base est déterminée par le Code du Travail

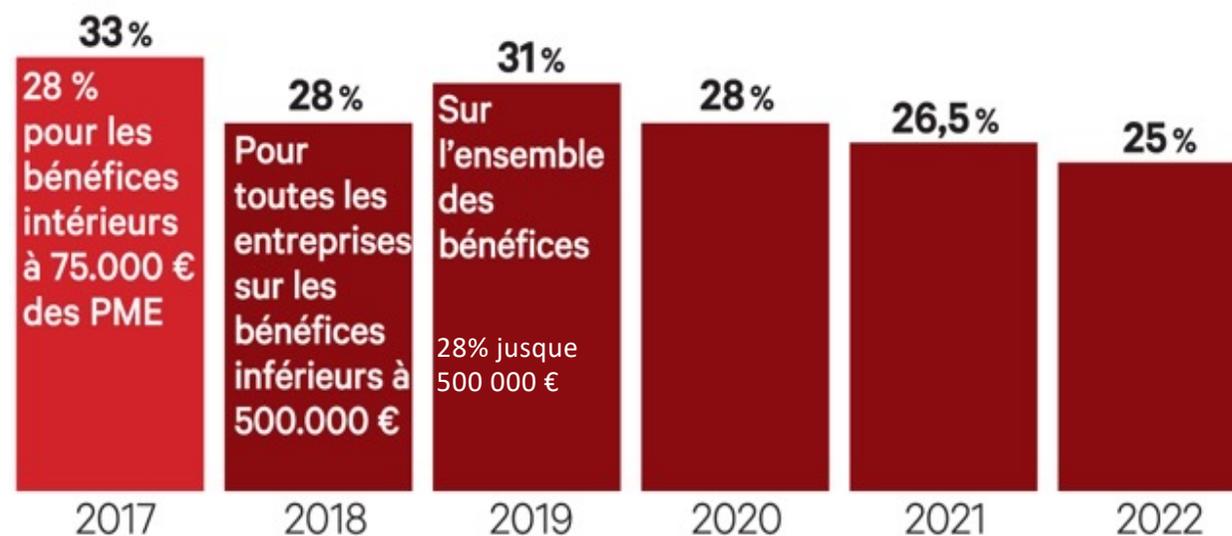


Un calcul qui peut paraître simple mais qui, dans les faits, peut s'avérer relativement complexe et source d'erreurs

LA RÉDUCTION DU TAUX D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS (IS) A UN IMPACT FAVORABLE SUR LA PARTICIPATION

La trajectoire de baisse à 25% de l'impôt sur les sociétés

En %



« LES ÉCHOS » / SOURCE : BERCY

LA RÉDUCTION DU TAUX D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS (IS) A UN IMPACT FAVORABLE SUR LA PARTICIPATION

Calcul "de base" de la Participation - Exemple

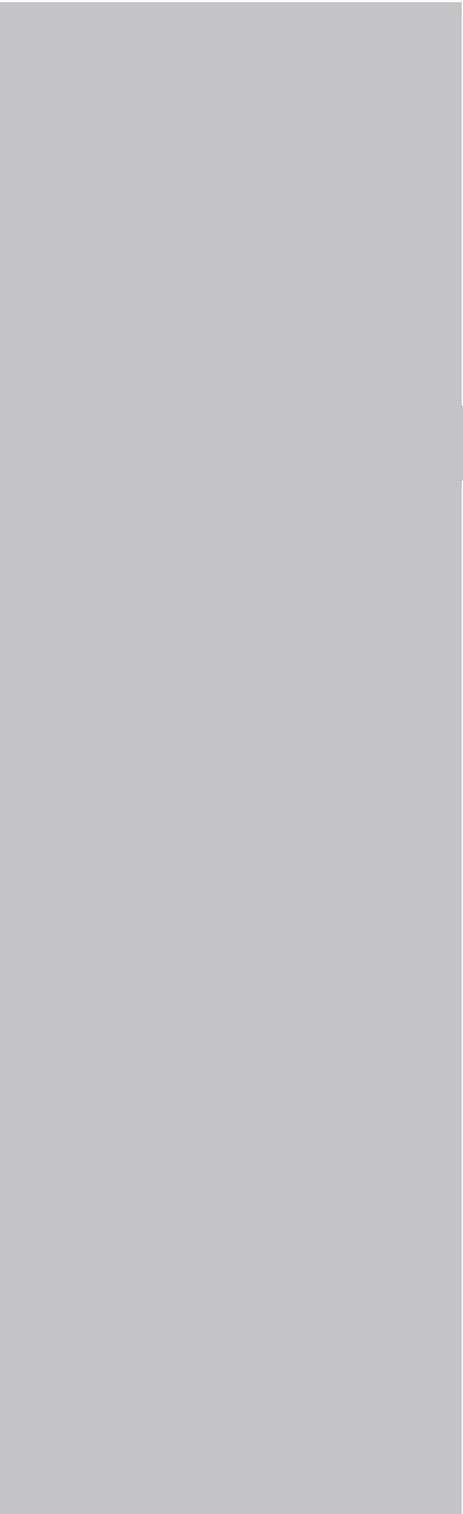
€		IS à 33%		IS à 28%	
		sous-total	total	sous-total	total
Bénéfice fiscal			259 027		279 748
	Bénéfice au taux normal	388 540		388 539	
-	IS au taux normal (1/3)	-129 513		-108 791	
+	Résultat fiscal GIE (WT - WL 2058A)	0		0	
+	Provision pour Investissement (TD-2056)	0		0	
Capitaux propres			3 995 931		3 995 932
Salaires			10 522 868		10 522 686
Valeur ajoutée			18 002 530		18 002 532
	Résultat courant	1 237 865		1 237 865	
+	Charges de personnel	15 911 506		15 911 508	
+	Impôts et taxes	664 847		664 847	
+	Dotation aux amort & aux provisions	187 319		187 320	
+	Charges financières	993		993	
Calcul de la participation = 0,5 x (B - 5% C) x S/VA					
	Bénéfice		259 027		279 748
	- 5 % de C		-199 797		-199 797
	divisé par 2		29 615		39 976
	Salaires / Valeur ajoutée		58,45%		58,45%
	Montant en Euros		17 311		23 366

La baisse du taux de référence de 33 1/3 à 28% réduit de 8% l'IS théorique

Le bénéfice partageable augmente (+16% ici)

La participation augmente (+35% ici)





La participation dérogatoire

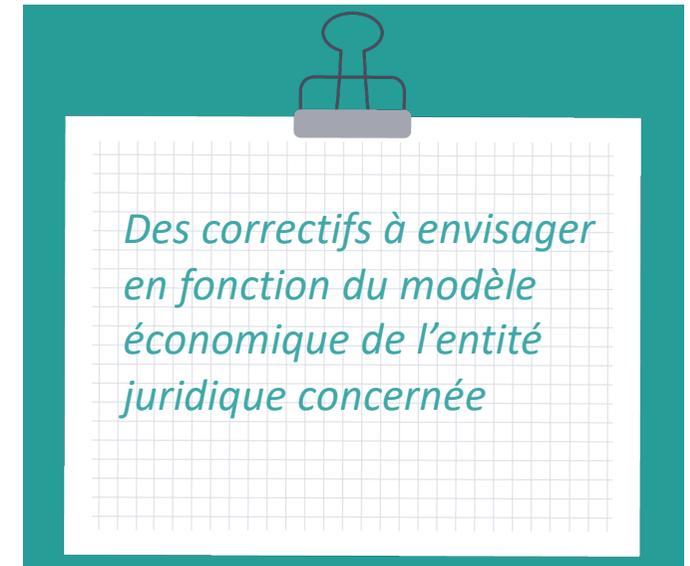
LE CALCUL DÉROGATOIRE



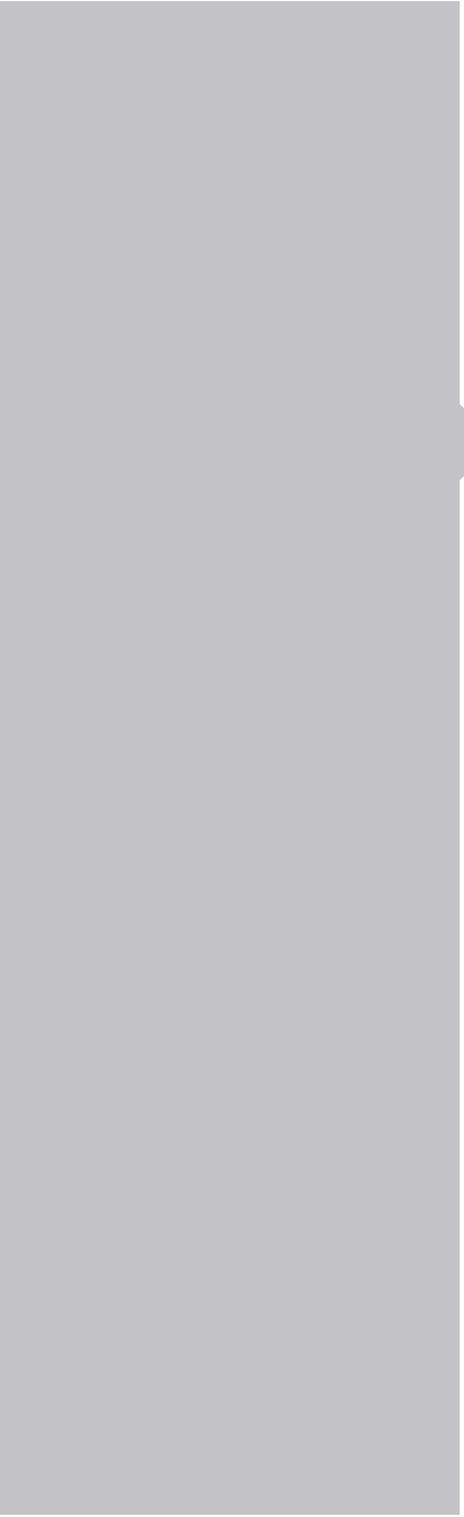
- ▶ Par accord, possibilité de prendre en compte des « correctifs » pour l'ensemble des agrégats :
 - B
 - CP
 - Taux de rémunération des CP
 - S
 - VA

- ▶ Mais obligation de plafonner la Participation dérogatoire, par défaut à
 - 50% du résultat net comptable,ou au choix, à :
 - 50% du bénéfice net fiscal
 - résultat net comptable -5% capitaux propres
 - bénéfice net fiscal -5% des capitaux propres

- ▶ NB : en cas de Participation dérogatoire inférieure au calcul de base défini par le CdT => retenir le calcul du CdT qui doit s'entendre comme un mini.

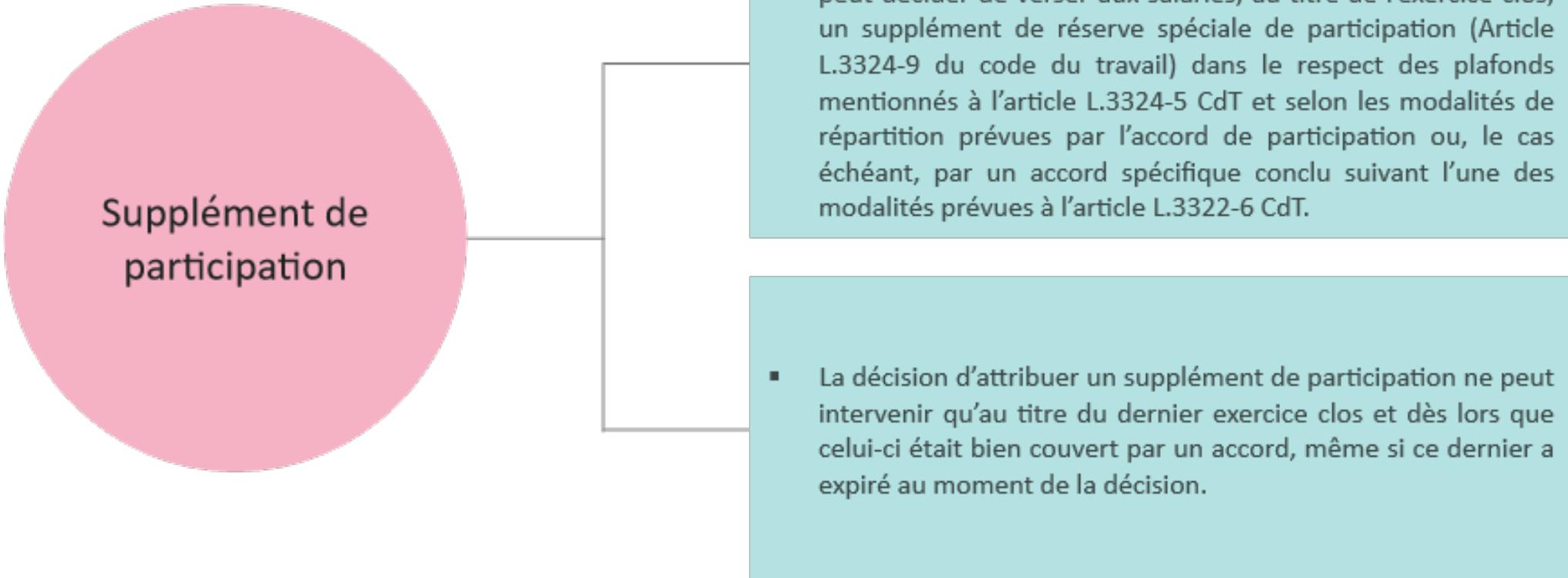


La connaissance du modèle économique, de l'ampleur des prix de transferts, ... permet d'ajuster les agrégats au bénéfice des salariés.



Le supplément de participation

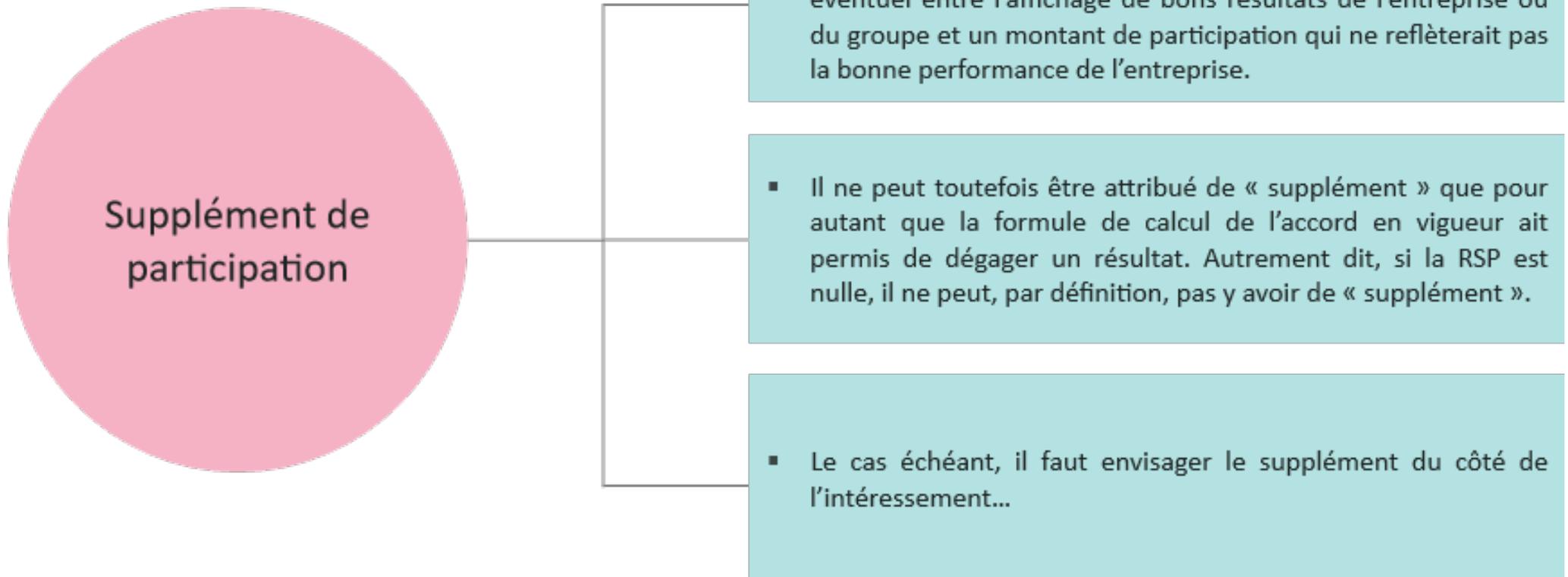
LE SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION /1



Supplément de participation

- Le conseil d'administration ou le directoire, ou, dans les entreprises où il n'existe ni l'un ni l'autre, le chef d'entreprise, peut décider de verser aux salariés, au titre de l'exercice clos, un supplément de réserve spéciale de participation (Article L.3324-9 du code du travail) dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L.3324-5 CdT et selon les modalités de répartition prévues par l'accord de participation ou, le cas échéant, par un accord spécifique conclu suivant l'une des modalités prévues à l'article L.3322-6 CdT.
- La décision d'attribuer un supplément de participation ne peut intervenir qu'au titre du dernier exercice clos et dès lors que celui-ci était bien couvert par un accord, même si ce dernier a expiré au moment de la décision.

LE SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION /2

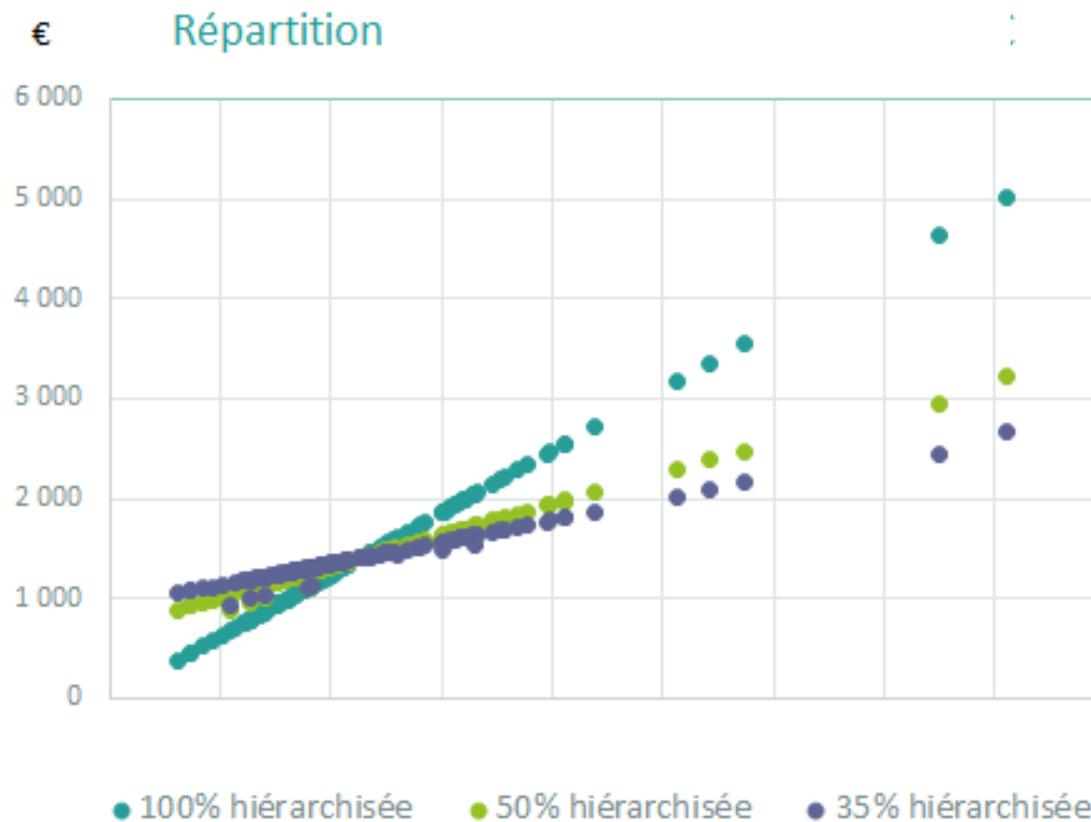


UNE FOIS L'ENVELOPPE DÉTERMINÉE

- ▶ Se pose la question : comment répartir l'enveloppe de participation entre les bénéficiaires ?
 - Proportionnellement à la rémunération
 - Plafond maxi de la rémunération prise en compte : par défaut = 3 x PASS
 - Plancher mini : à négocier
 - En fonction du temps de présence
 - Quelle définition du temps de présence ?
 - En utilisant un mix des deux méthodes
 - En déterminant un maxi (par défaut =) et un mini

LA RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE DE PARTICIPATION

- ▶ Par défaut, la répartition est généralement fonction de la rémunération, ce qui a pour effet de reproduire la hiérarchie des salaires sur la participation.

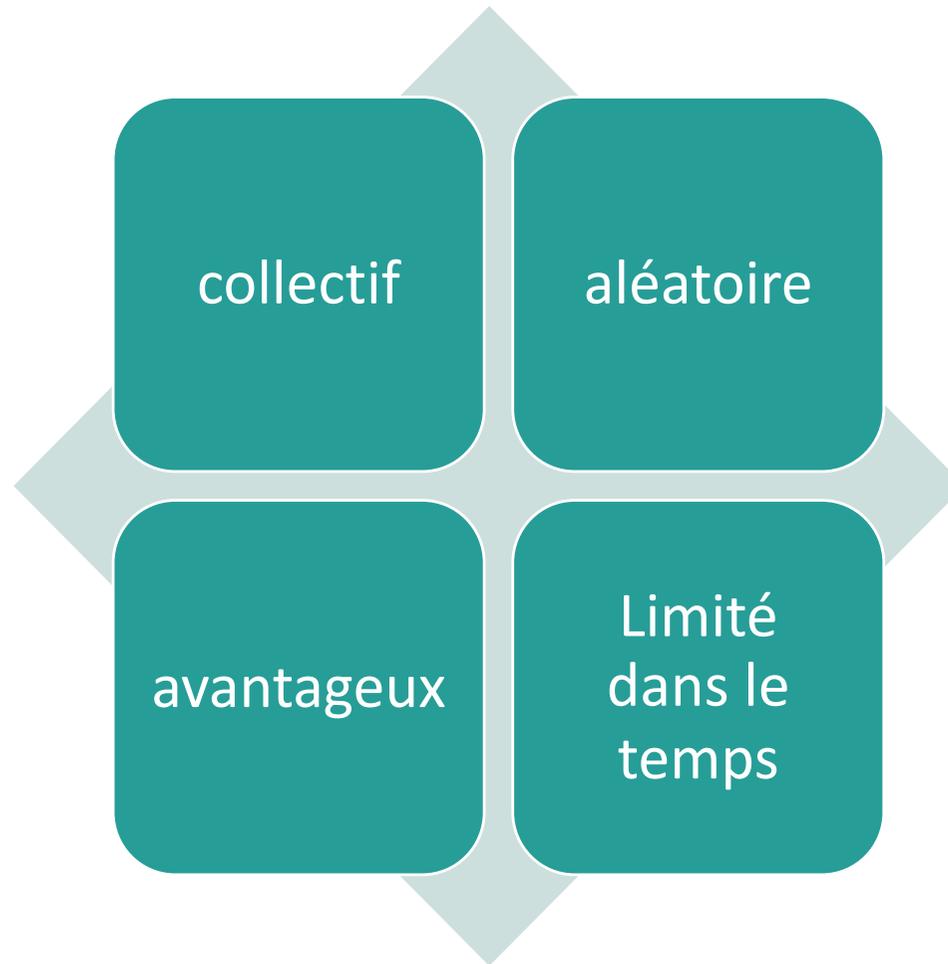


Le cas échéant, quelle répartition prévoit l'accord de Participation ?

LE BLOCAGE DES FONDS

- ▶ La Participation n'est plus obligatoirement bloquée pendant 5 ans.
- ▶ A défaut d'une demande de versement immédiat, les sommes réparties au titre de la participation sont bloquées pendant cinq ans.
 - Le délai passe à 8 ans en cas de régime d'autorité.
- ▶ Le blocage peut aller jusqu'à la retraite si le bénéficiaire les affecte en tout ou partie à un PERE-CO
- ▶ Depuis le 10 novembre 2010, si le bénéficiaire n'en a pas demandé le versement immédiat, ni précisé une affectation de son choix (en CCB, PEE ou PERE-CO), **la moitié des sommes ainsi réparties est affectée d'office dans un PERE-CO** lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et donc indisponible jusqu'à sa retraite.

INTÉRESSEMENT: PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES



COLLECTIF



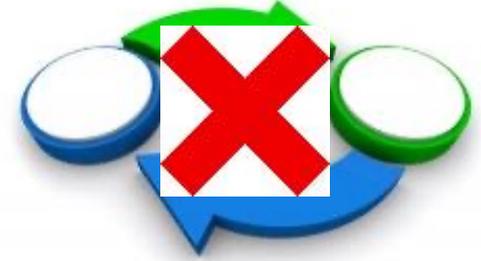
- ▶ En dehors d'une période d'ancienneté de 3 mois, aucun salarié ne peut en être exclu
- ▶ Mais des modalités de calcul qui peuvent varier selon les établissements, les unités de travail

ALÉATOIRE



- ▶ Le montant d'intéressement distribué :
 - Ne doit pas être déterminé d'avance : d'où signature au plus tard au 30 juin pour un calcul annuel en année civile
 - Peut être nul : d'où des formules interdites (% de du CA, % de la VA, niveau des critères en fonction de situations dites normales, ...)
 - Mesure la réalisation d'un résultat / d'une performance

PAS DE SUBSTITUTION AU SALAIRE

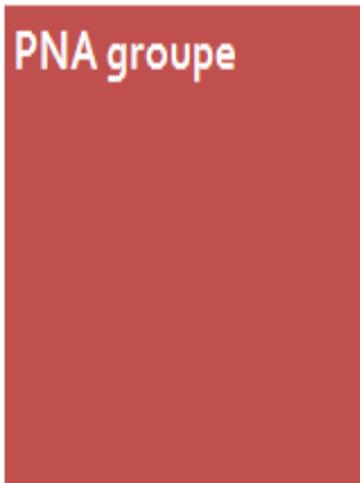


- ▶ L'intéressement ne peut se substituer à tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales.
- ▶ Il s'agit donc non seulement du salaire et ses accessoires, mais aussi des avantages en nature.

PÉRIMÈTRE DE DÉTERMINATION DE L'ENVELOPPE D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF

Critères globaux

ex : PNA groupe



Critères locaux

ex : REX activité



Mix global / local



PNA = équivalent du CA net
REX = résultat d'exploitation

CADRE RÉGLEMENTAIRE : AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX POUR SALARIÉS ET EMPLOYEURS



- ▶ Exonération et de cotisations sociales salariales, mais :
 - CSG : 9,2%
 - CRDS : 0,5%

- ▶ A la charge de l'employeur : le forfait social de 20%
(0 dans les entreprise de moins de 250 personnes)

- ▶ Sommes précomptées, retenues dans l'entreprise et versées à l'URSSAF, retenues au moment de la répartition.

- ▶ Exonération d'impôt sur le revenu seulement si blocage de 5 ans
 - Quelle que soit la forme de l'immobilisation (compte courant bloqué, PEE, FCP, FCPE actionnarial)
 - Avec des plafonds différents selon les supports

- ▶ Les charges sociales sur plus-values à la charge du salarié : 13,5%

LIMITÉ DANS LE TEMPS



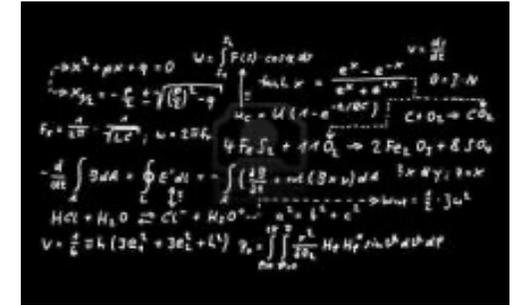
- ▶ L'accord est conclu pour une durée comprise entre 1 et 5 ans (5 ans depuis la loi de août 2022)
- ▶ Mais amendable annuellement par avenant
- ▶ Et dénonçiable avant son terme



Toute modification / dénonciation est faite par l'ensemble des parties signataires de l'accord d'origine (OS ou CSE/CSEC)

- ▶ Et reconductible tacitement

CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMULE



- ▶ « L'accord doit instituer un intéressement collectif des salariés, présentant un caractère **aléatoire** et résultant d'une formule de calcul liée aux **résultats** ou aux **performances** de l'entreprise. Ces modalités peuvent varier selon les établissements ou les unités de travail ».
- ▶ Contrairement à la Participation, il n'existe **pas de formule de référence**
- ▶ Chaque entreprise est **libre de négocier les critères**, les formules de calculs, les montants, dans une certaine limite cependant :
 - Respect du caractère **aléatoire**
 - **Clarté** des formules
 - Des critères objectivement **mesurables**, vérifiables
- ▶ Une période de référence qui peut être différente de l'exercice comptable (trimestre / semestre)

A SAVOIR ÉGALEMENT

- ▶ Une enveloppe globale limitée à 20% de la masse salariale brute pour bénéficier des exonérations
- ▶ Un plafond individuel de 75% du PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale), soit 32 994 € en 2022
- ▶ Une enveloppe qui peut être couplée à celle de la Participation aux résultats (P+I)
- ▶ Des acomptes peuvent être versés

#3

QUE RETENIR DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE FÉVRIER 2023 ?



ENCOURAGER LA MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES (ARTICLE 6)

Obligation de négocier

- Qui ?** Chaque branche professionnelle
- Quoi ?** Un dispositif de participation **facultatif** dont la formule de calcul **pourrait** :
- **déroger** à la formule légale de calcul de la participation
 - donner un résultat **supérieur ou inférieur** à la formule légale
- Quand ?** Avant le 30 juin 2024



Faculté de mise en place

Les entreprises **pourraient** mettre en place :

Le dispositif de branche

- * par accord collectif
- * par décision unilatérale de l'employeur

Une autre formule dérogatoire plus ou moins favorable que la formule légale

- * par accord collectif

 Sauf à négocier un **nouvel accord**, une entreprise déjà couverte par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise, **ne pourrait pas** appliquer une formule dérogatoire

ÉLARGIR LA GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR (ARTICLE 7)

Qui ? Entreprises de 11 salariés et plus, et de moins de 50 salariés

Quoi ? **Obligation** de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement) si les conditions suivantes sont **réunies** :



- constitution sous forme de société
- réalisation d'un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives
- pas de dispositif de partage de la valeur dans l'entreprise lorsque la condition du bénéfice est remplie

Les entreprises pourraient remplir leur obligation en mettant en place l'un des dispositifs prévus à l'article 6

Les sommes versées seraient éligibles au **régime social et fiscal de faveur**

Quand ? L'obligation entrerait en vigueur le 1er janvier 2025

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR ÉVOLUE ET INTÈGRE LE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

- ▶ Jusqu'à présent la PPV était un outil de rémunération collective qui devait permettre aux salariés de bénéficier d'un gain immédiat de pouvoir d'achat.
- ▶ Désormais, la PPV pourrait être placée sur le plan d'épargne au même titre que l'intéressement et la participation. De la sorte, l'employeur pourra abonder ces versements s'il souhaite encourager cette démarche.

Placer la PPV dans un plan d'épargne

Lorsqu'ils existent, le salarié aurait la possibilité de verser la PPV sur un plan d'épargne entreprise ou retraite



Dans ce cas, possibilité pour l'employeur **d'abonder les versements**, selon les modalités en vigueur pour l'intéressement.



LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR ÉVOLUE ET INTÈGRE LE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

Permettre l'octroi de 2 PPV chaque année

Il y aurait un maintien des limites actuelles :

Plafond d'exonération

- **3 000 €** par an et par salarié
- **6 000 €** par an et par salarié pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire

Nombre de versements

Possibilité de verser la prime en **plusieurs fois** au cours de l'année civile, dans la limite **d'une fois par trimestre**

source :  b.r.l. avocats



LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR ÉVOLUE ET INTÈGRE LE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

Régime social envisagé à partir du 1er janvier 2024



Entreprises de - de 50 salariés

Entreprises de + de 50 salariés

Maintien du régime social en vigueur au
1er janvier 2023

Application du cadre prévu par la loi
du 22 août 2022

	Entreprises de - de 50 salariés	Entreprises de + de 50 salariés
Cotisations de sécurité sociale	Exonération dans la limite des plafonds	Exonération dans la limite des plafonds
CSG/CRDS	Assujettissement 🔔 <u>Rémunération < 3 SMIC</u> : Dans la limite des plafonds	Assujettissement
Forfait social	Pas d'assujettissement	Assujettissement dans les entreprises de + de 250 salariés

ET LES SUPERPROFITS ??



- ▶ Il est imposé aux entreprises soumises à l'obligation de mise en place de la participation **d'insérer dans leurs accords de participation et d'intéressement une clause prévoyant les modalités de prise en compte des résultats présentant un caractère exceptionnel.**
- ▶ Cette obligation est à relativiser car cette clause pourrait prévoir le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement, mais également **se contenter de renvoyer à une nouvelle discussion** sur la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur.
- ▶ **Les entreprises disposant d'un accord** de participation prévoyant une formule **dérogatoire** conduisant à un résultat plus favorable que le légal ou d'un accord d'intéressement intégrant une clause prenant en compte les résultats exceptionnels **en seraient dispensées.**
- ▶ Certains accords prévoient effectivement le versement d'une **prime d'intéressement additionnelle lorsqu'une surperformance est constatée.** Reste à savoir si, dans ce cas de figure, l'entreprise pourra être considérée comme ayant rempli son obligation. Enfin et surtout, **les partenaires sociaux ont laissé à "l'employeur" la liberté de définir la notion de résultat exceptionnel.**

ET LES SUPERPROFITS ??



Mieux prendre en compte les résultats exceptionnels

Art. 9

Obligation de négocier

- Qui ?** Entreprises de 50 salariés ayant **au moins 1 délégué syndical** et soumises à l'obligation de mise en place de la participation
- Quoi ?** Obligation d'insérer dans les accords de participation et d'intéressement une **clause spécifique** dont l'objet est de fixer les modalités de prise en compte des résultats réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel

2 modalités de prise en compte :

- versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement, selon les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires) définies par accord
- renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement...)

Quand ? Avant le 30 juin 2024

Absence d'obligation de négocier

Si l'accord de participation mis en place prévoit une **formule dérogatoire** conduisant à un résultat **plus favorable** que celui de la formule légale



ET/OU

Si l'accord de participation ou d'intéressement mis en place **intègre déjà** une clause spécifique qui prend en compte les résultats exceptionnels

COMMENT ASSOCIER L'ÉPARGNE SALARIALE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ?

- ▶ Il n'existe **aucune incitation ou contrainte** quant aux fonds sur lesquels le PEE et le PERE permettent d'investir.
- ▶ Le texte adopté rappelle néanmoins que l'investissement socialement responsable (**ISR**) représente aujourd'hui 40 % des encours de l'épargne salariale.
- ▶ Afin de renforcer cette tendance, les partenaires sociaux demandent à ce que les gestionnaires de fonds proposent, dans les PEE et les PERE en comptes titres, **au moins 2 fonds qui bénéficient d'un label permettant de les qualifier de fonds "socialement responsables", "verts", ou "solidaires"**.
- ▶ **3 nouveaux cas de déblocage** anticipé du PEE sont prévus, dont deux ont une coloration "verte", puisqu'il s'agit des dépenses liées à la rénovation énergétique de la résidence principale et de l'acquisition d'un véhicule "propre« (neuf ou d'occasion).

COMMENT ASSOCIER L'ÉPARGNE SALARIALE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ?

Promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable

Art. 32



L'investissement socialement responsable représente actuellement **40 %** des encours de l'épargne salariale (hors actionnariat salarié)

Pour les plans épargne entreprise et retraite en comptes titres :

Les parties signataires demandent que les gestionnaires des fonds proposent au moins 2 fonds qui prennent en compte des **critères à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive**

→ **Exemples** : fonds labélisés ISR, Greenfin, Finansol, Cies, ou France relance

COMMENT ASSOCIER L'ÉPARGNE SALARIALE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ?

3 nouveaux cas permettraient le débloqué anticipé du PEE :

- Dépenses liées à la **rénovation énergétique** de la résidence principale
- Dépenses engagées en tant que **proche aidant**
- Acquisition d'un **véhicule "propre"**, qu'il soit neuf ou d'occasion



COMMENT ASSOCIER L'ÉPARGNE SALARIALE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ?

Formule de calcul : faciliter le recours à des critères RSE

Art. 15

Les partenaires sociaux souhaitent une modification de l'article L. 3314-2 du code du travail pour y ajouter la faculté de recourir à des **critères sociaux et environnementaux** dans la formule de calcul de l'intéressement.



- Encourager les entreprises à intégrer **au moins** 1 critère non-financier dans leur formule
- Etablir un cadre juridique clair et sécurisé

Il serait demandé aux organismes de contrôle de publier chaque année **un guide des modalités de contrôle des accords d'intéressement** comportant notamment les éléments permettant d'apprécier le caractère aléatoire des critères RSE.



CONTACTS

Frédéric RENAULT

f.renault@syndex.fr

+33 6 78 00 95 72



**CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS**

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CSE

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

syndex.fr //  // 