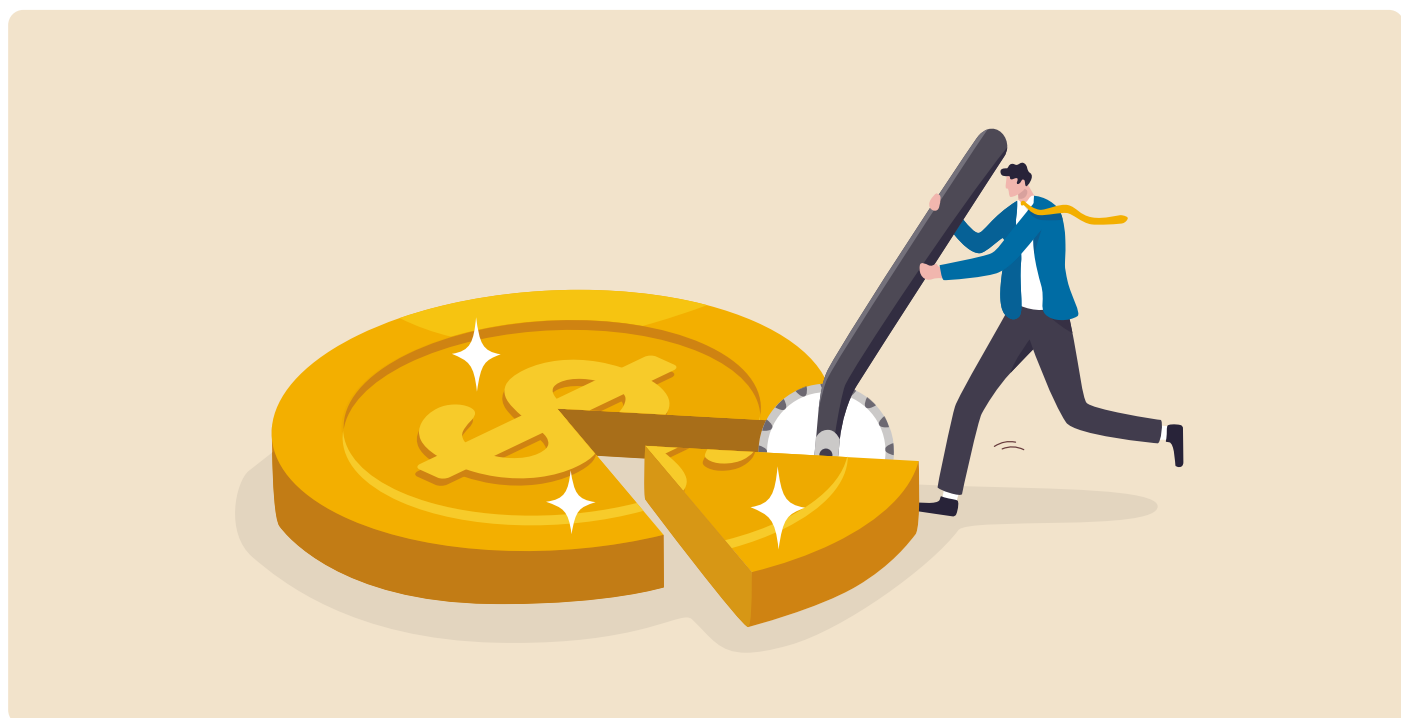


Partage de la valeur : des avancées à souligner



©Nuthawut-stock.adobe.com

Les négociations paritaires sur le partage de la valeur ont débouché sur un Accord national interprofessionnel (ANI). L'UNSA estime que cet accord permettra quelques progrès, notamment pour les salariés des petites entreprises.

Selon les annonces du gouvernement, l'accord serait repris en intégralité, sans être dénaturé et intégré dans un projet de loi « travail » qui devrait voir le jour au cours du printemps prochain.

Le salaire, variable essentielle du partage de la valeur

Le document paritaire rappelle sans ambages que le partage de la valeur au sein des branches professionnelles et des entreprises passe essentiellement par le salaire « *qui doit être l'élément principal de la reconnaissance du travail et des compétences mises en oeuvre par les salariés* ».

Pour l'UNSA, c'est un point de départ crucial, qu'il est nécessaire de rappeler et de marteler. De même, comme il est aussi indiqué, les dispositifs de partage de la valeur ne doivent pas se substituer à des éléments de salaire.

Des progrès pour les salariés des petites entreprises

Les avancées les plus notables inscrites dans cet ANI concernent le partage de la valeur au sein des plus petites entreprises (- de 50 salariés).

D'une part, il sera demandé aux organisations d'employeurs et de salariés de chaque branche d'engager des négociations « visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un accord type de participation facultatif » avant le 30 juin 2024. Ici, la formule de la prime de participation pourra éventuellement déroger à la formule légale.

D'autre part, les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, devront mettre en place obligatoirement au moins un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation...), si elles remplissent notamment la condition de réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

L'UNSA estime que c'est un progrès intéressant vers un accès plus important des salariés des plus petites entreprises à ce type de dispositif.

En outre, la volonté d'aménager les règles de franchissement du seuil de 50 salariés par la suppression de la règle reportant de 3 ans l'obligation de mettre en place la participation en cas d'existence d'un accord d'intéressement va dans le bon sens, même si, selon l'UNSA, il est nécessaire d'aller plus loin.

L'UNSA juge également positifs les nouveaux cas permettant de débloquer l'épargne salariale, à savoir les dépenses liées à la rénovation énergétique, celles engagées en tant que proche aidant ou pour l'achat d'un véhicule propre, neuf ou d'occasion.

La prime de partage de la valeur ne doit pas être pérenne

Concernant la prime de partage de la valeur (PPV, ex PEPA ou prime Macron), l'ANI prévoit de la faire entrer dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne d'entreprise ainsi que de maintenir, à partir de 2024, son régime social et fiscal « favorable » pour les entreprises de moins de 50 salariés. De son côté, l'UNSA n'est pas favorable à l'extension et à la pérennisation de la PPV.

Un point qualitatif et quantitatif doit absolument être fait pour montrer dans quelle mesure la PPV pourrait remplacer des augmentations des salaires. L'UNSA propose également que l'État compense l'absence de cotisations sociales qui auraient dû être afférentes au versement de la prime de partage de la valeur si elle n'était pas désocialisée.

L'UNSA suivra avec attention la transcription de l'ANI dans le futur projet de loi travail du gouvernement.