



Flash juridique



Négociation obligatoire en cas de bénéfice exceptionnel



Hello Chris ! J'ai entendu qu'il y avait une négociation obligatoire en cas de bénéfice exceptionnel de l'entreprise. Tu m'expliques ?



Bonjour Tom ! C'est bien cela même si tout le monde ne sera pas concerné. Cette négociation est imposée par la loi « **Partage de la valeur** » du 29 novembre 2023 et doit être menée d'ici fin juin 2024.



Peux-tu me dire qui est concerné s'il te plaît ?



Ce sont les entreprises de plus de 50 salariés qui réaliseraient un bénéfice exceptionnel. La loi nous dit que ce sont celles tenues de mettre en place la participation et dotées d'un délégué syndical. Mais, en fait, rien n'interdit en l'absence de syndicat, de négocier participation et intéressement avec le CSE. Bien sûr, ce n'est pas à toi que je vais apprendre qu'il vaut mieux qu'il y ait au moins un délégué syndical.



Chris, tu dois me donner la définition d'un bénéfice exceptionnel ! Quand nous allons à la NAO pour dire à l'employeur que la société est largement bénéficiaire, il tempère notre ardeur en disant qu'il n'y a rien d'exceptionnel et tout juste suffisant pour investir un peu...



Pour être précise, la loi (article L3346-1 du Code du travail) parle d'augmentation exceptionnelle du bénéfice dont la définition est renvoyée à la négociation pour ensuite fixer les modalités de partage de la valeur créée avec les salariés. Il va donc falloir évaluer cette progression exceptionnelle. Le bénéfice dont il est question est le bénéfice net fiscal, tel qu'il est retenu dans le cadre de la formule légale de la participation.



Soyons sérieux, Chris, nous n'allons jamais réussir à tomber d'accord si nous n'avons pas de critères précis.



Le Code du travail n'impose pas un critère unique mais demande que plusieurs éléments soient pris en considération : la taille de l'entreprise, son secteur d'activité, les résultats des années antérieures, les événements exceptionnels externes qui auront influencé le résultat, les rachats d'actions suivis d'annulation quand il n'y a pas eu d'actions gratuites offertes aux salariés. En revanche, la loi renvoie aux négociateurs la fixation du seuil de déclenchement de ce qu'ils considèrent être une augmentation exceptionnelle.



Tout cela me semble aussi très technique.

Exact si bien que la qualité du dialogue social et un bon niveau de transparence et de confiance sont des ingrédients nécessaires. N'oublie pas quand même que le CSE peut solliciter le soutien d'un expert-comptable lors de la consultation sur la situation économique et financière si bien que les DS qui négocient disposent alors d'une information fiable. Par exceptionnel, on comprend qu'il doit s'agir d'un résultat rarement atteint. A l'accord de viser juste pour que ce ne soit pas un résultat qui ne sera jamais atteint. Un pourcentage de progression sur le réalisé et la prise en compte du prévisionnel peuvent aider à objectiver la cible.



Le rapport de l'expert ne sera pas toujours disponible avant le 30 juin !

Vrai mais l'entreprise qui manquerait de loyauté serait rapidement identifiée et la négociation visée par la nouvelle loi s'inscrit à l'occasion de la négociation sur la participation et l'intéressement qui demande le partage d'informations économiques précises. Il est nécessaire d'avoir l'historique des années antérieures pour rechercher un seuil de déclenchement exceptionnel mais atteignable !



Mais Chris, il ne reste qu'un mois pour conclure ?

Non Tom, la date butoir du 30 juin 2024 est celle pour engager la négociation.

Et si nous avons déjà des accords de participation et d'intéressement, nous ne sommes pas concernés ?

Heureusement que ces entreprises le sont également et la date butoir est identique : 30 juin 2024.





La négociation doit porter sur les modalités de partage : il y a plusieurs choix ?

L'objectif est une redistribution vers les salariés qui effectivement peut revêtir différentes formes : supplément d'intéressement ou de participation, mise en place d'un accord d'intéressement quand il n'y en a pas, abondement d'un plan d'épargne de l'entreprise type PEE, PERE ou PERCO ou encore le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV).



Et si la négociation échoue, que reçoit le salarié ?

La loi ne va pas jusque là et se limite à imposer la négociation. Il n'y a pas de mesure sanction, type versement minimal, en cas d'échec de la négociation ni même d'obligation d'une décision unilatérale de l'employeur. Tout repose sur la loyauté et la bonne foi, piliers d'une vraie négociation sociale.



Et bien, voyons dans quelques semaines ce que donnera ce 1er cru !



**Plus
d'informations ?**



Je scanne

**Vous êtes curieux ?
Prenez connaissance du
Guide Pratique
Juridique et Social
en scannant le QR code.**