

Novembre 2022

Edito du Président

Nous vivons actuellement une époque de mutations tous azimuts dans les domaines aussi variés que le politique, l'économique, les relations internationales et le social. On peut citer pêle-mêle l'inflation, le numérique, l'écologie mais aussi la guerre en Ukraine et la grande « démission ».

En effet, le constat est frappant, il n'y a jamais eu autant de démissions en France mais cela est tout à fait compensé par une augmentation parallèle des embauches, et cela explique qu'il n'y a pas d'envolée du chômage. Cependant, ces phénomènes expriment des problématiques liées à l'emploi et à la satisfaction des salariés dans leurs emplois actuels. Les CSE sont amenés à se saisir de ces problèmes afin d'être informés et d'en tirer les conséquences dans leur propre entreprise.

METIS Expertise Comptable dispose d'experts chevronnés en matière économique et financière, stratégique ou sociale pour accompagner les réflexions des CSE dans ces sujets nouveaux et défendre ainsi au mieux les intérêts des salariés.

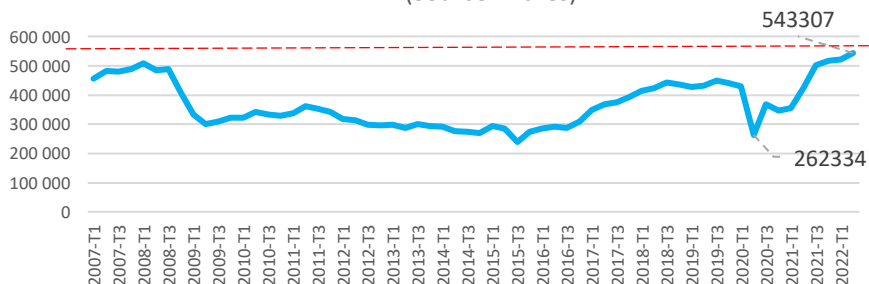
**William NAHUM**

**La France vit-elle (à son tour) sa Grande Démission ?**

Le concept de Grande Démission (Great Resignation) est né aux Etats-Unis dans la foulée de la crise sanitaire. Cette Grande Démission semblait pendant des mois ne pas toucher l'Europe, ni la France. Alors qu'outre-Atlantique le nombre de démissions augmentait très fortement, en France le nombre de démissions atteint moins de 270 000 lors du 2<sup>ème</sup> trimestre de 2020, contre plus de 430 000 juste avant le confinement. Ainsi, la France ne semblait pas connaître de phénomène comparable à celui de la Grande Démission qui impactait fortement les Etats-Unis à cette période.

Depuis la sortie du premier, puis surtout du second confinement, l'évolution des données d'emploi nous amène cette fois-ci à renouveler la question : « La France vit-elle une Grande Démission... à retardement ? » Si ce concept reste à définir de manière fine, les statistiques des mouvements de main d'œuvre présentées par la DARES démontrent que jamais la France n'a connu autant de démissions que lors du second trimestre 2022 (dernières données disponibles). Sur le second trimestre de 2022, plus de 540 000 salariés ont démissionné, un niveau jamais atteint. D'un point de vue purement statistique, la France semble bien connaître sa Grande Démission, mais ce constat doit être complété...

Nombre de démissions par trimestre en France depuis 2007  
(Source : Dares)



Président d'honneur de  
l'Ordre National des  
Experts-Comptables et de  
la Compagnie des  
Commissaires aux  
Comptes de Paris



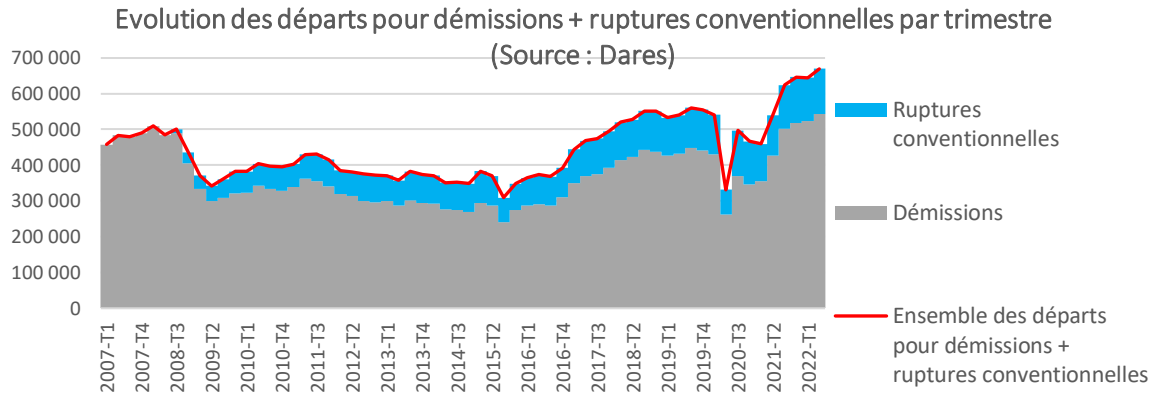
EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01  
info@metis-expertise.fr  
www.metis-expertise.fr

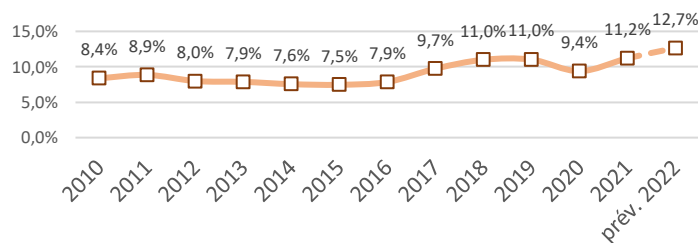
En effet, le constat peut même être accentué si l'on ajoute aux statistiques des démissions celles des ruptures conventionnelles. En additionnant démissions et ruptures conventionnelles, nous atteignons plus de 670 000 ruptures de contrats de travail pour ces deux motifs au second trimestre de 2022... soit le plus haut niveau enregistré historiquement.



Clairement, ces statistiques tendent à nous amener vers une réponse affirmative quand nous nous interrogeons sur l'existence d'une Grande Démission en France. Mais la dynamique des départs est-elle suffisante pour caractériser une Grande Démission ?

Cette progression des départs doit d'abord être rapportée à la dynamique du marché du travail en France. En effet, si les démissions progressent, le nombre de salariés du privé augmente également. Il convient donc de mesurer si ces départs progressent en moyenne plus fortement que l'évolution du nombre de salariés en France. Et la réponse est : Oui.

Taux de démission + ruptures conventionnelles  
(nb de démissions+ruptures co. annuelles / nb de salariés du privé  
moyen annuel) (Source : Dares)



Année	Départs pour démissions + ruptures conv.	Salariés du privé (moyenne annuelle)	Taux de démission
2010	1 577 413	18 816 775	8,4%
2011	1 678 778	18 937 575	8,9%
2012	1 511 294	18 902 575	8,0%
2013	1 484 218	18 833 900	7,9%
2014	1 422 851	18 834 550	7,6%
2015	1 409 331	18 866 625	7,5%
2016	1 496 506	19 030 800	7,9%
2017	1 880 782	19 306 675	9,7%
2018	2 148 986	19 531 600	11,0%
2019	2 187 577	19 831 250	11,0%
2020	1 835 306	19 542 450	9,4%
2021	2 268 366	20 232 550	11,2%
prév. 2022	2 628 856	20 761 600	12,7%

Là encore, la dynamique des départs se montre particulièrement vigoureuse, puisqu'en moyenne, en 2021, 11,2% des salariés du privé ont démissionné ou signé une rupture conventionnelle\*, soit le plus haut ratio enregistré sur la période. En 2022, à date, les données démontrent même une progression et ce taux de départ pourrait atteindre 12,7% si les tendances enregistrées jusqu'à la mi-2022 se poursuivaient d'ici décembre. En revanche, une simple augmentation de ce ratio est-elle suffisante pour qualifier la situation de Grande Démission ? Non, car ce concept manque de définitions et de mesures. Mais il y a une problématique de progression des départs qui pose question.

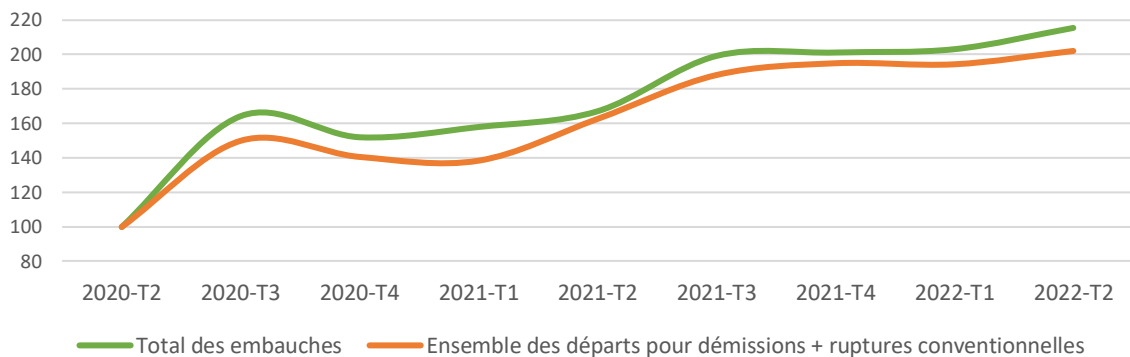
\*Ce ratio prend pour hypothèse qu'un salarié ne peut connaître qu'une démission (et rupture conventionnelle) par an, ce qui mériterait une analyse plus fine. A notre connaissance, au niveau macro-économique, aucune source statistique ne permet d'analyser les éventuels doubles départs d'un même salarié sur une même année civile.

## La France vit-elle (à son tour) sa Grande Démission ?

Finally, a more detailed analysis allows us to shed light on a nuance and complete the existence of a Great Resignation in France: that of the analysis of hires. In fact, how to explain that resignations progress so strongly and that unemployment has not increased since several months? In order to characterize these dynamics of hires and exits, we started from the second quarter of 2020, that is to say that of the first confinement, then we measured the dynamics of departures and those of hires. The constat is striking.

### Evolution des départs pour démissions et ruptures conventionnelles v.s. celles des embauches en France depuis le premier confinement (base 100 au T2 2020)

(Source : Dares)



In a clear way, since the end of the confinement, hires have increased more strongly than departures. This explains notably that the progression of resignations is not accompanied by an increase in unemployment since 2020. In other terms, it seems to exist as much a Great Resignation... as a Great Hire in France.

In conclusion, we are facing a labor market that seems to be in full mutation since the sanitary crisis. That of a labor market knowing:

- De forts mouvements de main d'œuvre (touchant tant les embauches que les départs)
- Ces mouvements impactent les gestions de carrière, les stratégies de GPEC... ou encore les élections des représentants du personnel
- Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de pénurie de recrutement important
- Elle s'inscrit surtout dans un contexte inflationniste et de perte de pouvoir d'achat
- Ainsi que dans un contexte où de nombreuses mobilités professionnelles voient le jour, pour des salariés de plus en plus en quête de sens au travail.
- Ou encore une forte incertitude quant à la durée des créations nettes d'emplois en France

As many subjects that can lead us to pose new questions: For what reasons as many employees leave their jobs? And how to link the two concepts of strong increase in resignations and of recruitment shortage?

Questions that deserve that the representatives of staff should be interested and be able to understand the causes at their scale. Metis Expertise Comptable has the tools to help them in this démarche.

## Prime de partage de la valeur

Instaurée par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur (PPV), adapte l'ancienne Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) créée en 2019 puis reconduite en 2020 et 2021.

Retrouvez en synthèse dans le tableau ci-dessous les principales précisions apportées sous forme de questions/réponses dans le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale.

PPV	Contenu détaillé	Source
<b>Comment est mise en place la PPV ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit par accord collectif d'entreprise ou de groupe, selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif conclu avec les délégués syndicaux ou avec le C.S.E.)</li> <li>- Soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du C.S.E.</li> </ul>	Loi pouvoir d'achat du 16 août 2022, art. 1, IV
<b>Quels sont les salariés concernés ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les salariés titulaires d'un contrat de travail</li> <li>- Les intérimaires exerçant leur contrat chez l'entreprise utilisatrice</li> <li>- Les travailleurs handicapés liés à un ESAT par un contrat de soutien et d'aide par le travail</li> <li>- Le personnel relevant d'un établissement public (EPA ou Épic) quel que soit leur statut</li> </ul>	(Instr. PPV, 10 oct. 2022, Q/R 2)
<b>Quand s'apprécie le lien par un contrat de travail avec l'entreprise ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A la date de versement de la prime. En cas d'échelonnement de la prime, c'est la date du premier versement qui est retenue</li> <li>- A la date de dépôt de l'accord</li> <li>- A la date de la signature de la décision unilatérale précisant les modalités de versement de la prime</li> </ul>	Loi préc., art. 1, III
<b>L'employeur peut-il exclure une partie des salariés ?</b>	Oui, la loi autorise l'exclusion de salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'accord ou la décision unilatérale de l'employeur	Loi préc. Art. I, IV ; Instr. PPV, Q/R 2.5)

### Ressources utiles

[Prime de partage de la valeur : jusqu'à 6 000 euros exonérés, sous certaines conditions - service-public.fr](https://www.service-public.fr)

[Exonération sur la Prime de partage de la valeur - les-aides.fr](https://www.les-aides.fr)

[Le point sur la prime de partage de la valeur - Urssaf](https://www.urssaf.fr)

[La prime de partage de la valeur - ministère du Travail](https://www.mistère-travail.gouv.fr)

[Pouvoir d'achat : quelles sont les mesures de soutien adoptées ? - economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr)

[Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat - vie-publique.fr](https://www.vie-publique.fr)

• Portail [economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr) pour retrouver [toutes les mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat](#), adoptées pendant l'été 2022 : aides à la mobilité, prix des carburants, prime exceptionnelle de rentrée ...

PPV	Contenu détaillé	Source
<p><b>Dans quelles limites la prime est-elle exonérée ?</b></p>	<p>Le plafond est fixé à 3 000 euros et porté à 6 000 euros, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entreprises ayant mise en place un accord d'intéressement ou de participation volontaire</li> <li>- les associations, fondations ou encore ESAD remplissant certaines conditions</li> </ul> <p>Le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime.</p> <p>La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ des cotisations sociales quel que soit le niveau de rémunération du salarié, dans la limite de 3 000 ou 6 000 euros.</li> <li>▪ de l'impôt sur le revenu, de la CSG et de la CRDS lorsqu'elle est versée entre le 1er juillet 2022 et 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC</li> <li>▪ du forfait social <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans les entreprises de moins de 250 salariés (quelque soit le niveau de salaire)</li> <li>• dans les entreprises de plus de 250 salariés pour les salariés dont le salaire est inférieur à 3 SMIC</li> </ul> </li> </ul> <p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la prime sera soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS. Elle sera soumise également au forfait social dans les entreprises de plus de 250 salariés.</p>	<p>Loi préc., art. 1, V ; Instr. PPV Q/R 3 &amp; 4</p>
<p><b>La prime doit-elle être uniforme pour tous les salariés ?</b></p>	<p>Non, elle peut être modulée en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la rémunération</li> <li>- du niveau de classification</li> <li>- de l'ancienneté dans l'entreprise</li> <li>- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée</li> <li>- de la durée de travail prévue au contrat de travail</li> </ul> <p>Il s'agit d'une liste limitative des critères de différenciation.</p>	<p>Loi préc. art. 1, III, 2<sup>o</sup> ; Instr. PPV, Q/R 3.5)</p>



**METIS EXPERTISE COMPTABLE** vous aide à comprendre les informations économiques, sociales et stratégiques de votre entreprise pour négocier au mieux des intérêts des salariés que vous représentez.





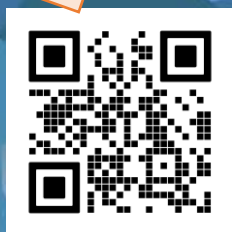


FLASH  
INFO

Novembre 2022

ACCOMPAGNER  
LES REPRÉSENTANTS DU  
PERSONNEL DANS LEURS  
PRÉROGATIVES

EXPLIQUER DE FAÇON  
PEDAGOGIQUE ET  
INTELLIGIBLE



EXPERTISES



FORMATIONS



Le point juridique

### Comment anticiper le renouvellement du C.S.E. ?

Les ordonnances de 2017 ont profondément modifié les règles de représentation des salariés en créant une instance unique, le CSE (Comité Social et Economique). Les premiers CSE ont été mis en place à partir de janvier 2018 et avec des mandats d'une durée de 4 ans par défaut, l'heure du renouvellement sonne déjà dans de nombreuses structures.

Le législateur donne la possibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise de négocier les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité Social et Economique, et les invite à s'emparer d'un champ de négociation élargi. Des aménagements spécifiques à l'entreprise vont pouvoir être prévus dans le champ de la négociation, sous réserve de respecter des dispositions dites d'ordre public. Il s'agit d'une limite (un plancher ou un plafond) que devront respecter les partenaires sociaux dans la négociation.

Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations ou d'absence de négociations, que s'appliquent les dispositions dites supplétives du Code du travail. Loin d'une simplification juridique, ces sujets de négociation peuvent figurer dans un ou plusieurs accords, répondant à des conditions de validité différentes. Certains peuvent être négociés par accord majoritaire avec les DS, d'autres dans le protocole d'accord préélectoral, d'autres encore avec le CSE, certains ne peuvent être négociés avec le CSE qu'en l'absence de DS, d'autres sont fixés par le règlement intérieur du Comité, certains points enfin peuvent être fixés unilatéralement par l'employeur.

C'est donc le moment opportun pour un premier bilan, en vue de négocier, ou renégocier les règles de fonctionnement du Comité Social et Economique. [En savoir plus sur le Renouvellement du C.S.E.](#)

### L'abandon de poste assimilé à une démission

Un nouvel article L. 1237-1-1 ajouté au Code du travail prévoit que « le salarié qui a abandonné **volontairement** son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur (un décret fixera le délai minimum à respecter), **est présumé avoir démissionné** à l'expiration de ce délai ».

Le texte prévoit un recours pour le salarié qui entend inverser la présomption de démission. « Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. »

Pour renforcer votre rôle de partenaire social :

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

