

Décembre 2023

Edito du Président

La problématique du pouvoir d'achat en période d'inflation persistante reste d'actualité car l'impact sur la rémunération des salariés peut être significatif. En effet, le taux d'inflation officiel ne représente pas nécessairement l'augmentation de prix que doivent affronter les salariés dont la rémunération est petite ou moyenne. De ce fait, la prime de partage de la valeur reste un sujet crucial puisque cette prime, sur initiative de l'employeur peut contribuer à rééquilibrer les choses, car étant exonérée de taxes et charges, elle est avantageuse pour l'employeur comme pour le salarié. Ses conditions d'attribution sont limitées et encadrées et nécessitent donc pour les salariés d'être très attentifs dans les négociations avec la Direction.

En outre, les management fees permettent dans un groupe des transferts de fonds généralement à la charge des filiales envers une maison mère située en France ou à l'étranger. Cette charge qui a un impact sur la participation doit être justifiée par des prestations fournies par ladite maison mère. Il n'échappera à personne qu'il y a là un sujet d'attention pour les salariés.

Enfin, existe actuellement une thématique qui ira en s'amplifiant résidant dans les questions écologiques qui s'imposent à nos sociétés. Très grossièrement deux solutions s'affrontent dans les débats, l'une milite pour la décroissance destinée à réduire les consommations d'énergie et les émissions néfastes qui y sont associées, l'autre au contraire mise sur le maintien de la croissance afin de permettre le financement de moyens alternatifs moins polluants ainsi que de la recherche scientifique. Pour les CSE un premier point d'attention sur ces sujets réside dans la gestion responsable des activités sociales et culturelles.

William NAHUM

Président - Directeur Général

Le pouvoir d'achat des salariés en berne en 2023 ?

Les dernières données de la Dares démontrent une rechute du pouvoir d'achat au 3^{ème} trimestre 2023.

En effet, sur le T3, le Salaire Mensuel de Base (SMB) n'a progressé QUE de 0,5% en France. Il est vrai que les NAO n'ont pas forcément lieu massivement sur le T3.

MAIS : Sur un an (de septembre 2022 à septembre 2023), le salaire moyen de base a augmenté de +4.2%... pendant que l'inflation a été de +4.8%. Ainsi, le pouvoir d'achat moyen s'est dégradé sur les 12 derniers mois.

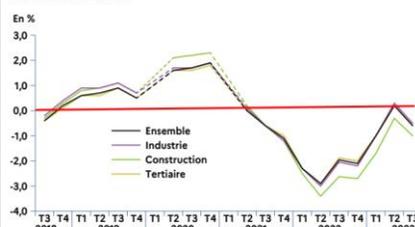
Les données de la Dares montrent également que :

- ✓ Toutes les CSP sont concernées par ce recul du pouvoir d'achat, même si les cadres le sont plus fortement que les ouvriers et employés (dont un plus grand nombre sont indexés directement ou indirectement sur le SMIC, comme documenté par l'INSEE dans une publication récente).
- ✓ Tous les grands secteurs subissent ce recul, même si le recul est plus marqué pour le secteur de la construction.
- ✓ Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes ont diminué en 2022 avec une baisse de pouvoir d'achat de 0,5% pour les femmes et de 1,2% pour les hommes ... mais cela du fait que les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires (qui ont davantage augmenté en 2022) et que celles-ci ont toujours un salaire en moyenne inférieur de 14,1% à celui des hommes dans le secteur privé en 2022 (Insee).

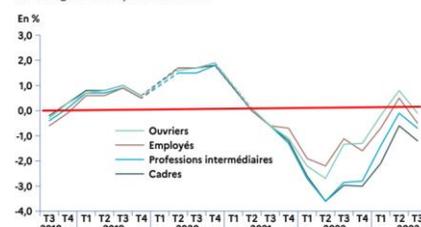
Source : DARES, novembre 2023

GRAPHIQUE 2 | Glissement annuel des salaires mensuels de base (en euros constants)

Par secteur d'activité



Par catégorie socioprofessionnelle



EXPERTISES



FORMATIONS

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

Créée depuis le 01/07/2022 et reconduite jusqu'à décembre 2026, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) a pris le relais de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA), dispositif issu de la Loi portant *mesures d'urgence économiques et sociales* (MUES) du 24/12/2018, répondant, le jour du réveillon de Noël, à certaines revendications des « Gilets jaunes ».

Ce dispositif, dans sa dernière version permet de verser une prime pouvant aller jusqu'à 3 000€ par an et par bénéficiaire, et jusqu'à 6 000€ en cas notamment de mise en place d'un accord d'intéressement.

Tour d'horizon de ses avantages... et inconvénients.

Une avancée salariale pour limiter la baisse du pouvoir d'achat... voire l'augmenter ?

Lorsqu'elle est actée par voie d'accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, cette prime permet de limiter la baisse du pouvoir d'achat des salariés. Comme le montrent les données de la DARES, le pouvoir d'achat des salariés a continué de baisser au troisième trimestre 2023 (*voir notre article en première page*). Face à ce constat, cette prime qui peut être mise en place très rapidement permet d'augmenter d'autant le salaire net. En effet, le dispositif présente des avantages sociaux et fiscaux. D'une part, la PPV n'est pas soumise à cotisations, d'autre part elle est non-soumise à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu pour les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMIC lors des 12 mois précédant le versement.

Autrement dit, cette prime permet de rémunérer le travail à moindre coût pour l'entreprise, générant ainsi un gain pour la compétitivité de l'entreprise (vs. le versement d'une prime socialisée ou une augmentation de salaire).

Pour le salarié concerné, l'absence de fiscalité présente l'intérêt d'augmenter plus fortement son revenu, permettant à la fois d'augmenter le pouvoir d'achat, mais également de soutenir la demande, si cette prime est dépensée en biens et services produits sur le territoire français.

La PPV présente également l'avantage de pouvoir cibler certaines populations. En effet, la prime peut être modulée selon la rémunération / le niveau de classification / la durée de travail prévue au contrat de travail / la durée de présence effective sur l'année écoulée / l'ancienneté. Cette possibilité de calibrage permet donc de cibler cette prime sur certaines populations.

De plus, le versement de la prime peut se faire de manière unitaire ou de manière fractionnée (allant jusqu'à 1 fois par trimestre) ce qui permet à la fois d'étaler la prime sur l'année mais aussi de répondre aux contraintes de trésorerie que l'entreprise peut connaître. Finalement, depuis la Loi du 28 novembre 2023, il est possible de verser 2 PPV (donc, avec des critères différents), tout en respectant les plafonds de versement. Cette loi récente permet également de placer la PPV sur un plan d'épargne salariale, permettant une défiscalisation. Reste à se rappeler que cette prime devait initialement servir le pouvoir d'achat... et non le patrimoine financier sous couvert de placements, in fine, obligatoires et souvent boursiers !

Les limites d'un mécanisme laissé aux mains des employeurs

Si l'impact sur le pouvoir d'achat d'une PPV est indéniable, le système n'est néanmoins pas sans limites. Tout d'abord, le fait que la PPV soit reconduite ne signifie pas que le système soit obligatoire. En effet, il reste facultatif et discrétionnaire. De plus, même si la PPV n'est pas censée se substituer à des hausses de salaires, le risque d'un effet d'éviction est bien présent, comme le mentionnent les travaux de l'INSEE (Fosse et al. 2023). L'un des principaux désavantages de la PPV réside dans le possible contournement de la négociation salariale.

En effet, rien n'oblige les employeurs à inclure cette négociation dans le bloc de négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (communément appelée la « NAO »). De plus, rien n'oblige les employeurs à passer par voie d'accord, puisque la PPV peut être mise en place de manière unilatérale, laissant libre choix aux employeurs de contourner (ou pas) la négociation salariale.

Se pose également la question de l'effet de seuil pour les salariés touchant tout juste 3 SMIC (par rapport à ceux touchant une rémunération juste en dessous). En effet, pour les premiers, la PPV est soumise à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu, alors qu'elle est exonérée pour les seconds. Au bout du compte, les seconds se retrouvent donc avec un salaire net qui devient supérieur aux premiers. Un bel exemple des limites liées aux effets de seuils...

Une autre limite peut toucher les salariés plutôt situés au bas de l'échelle des salaires. En effet, certains salariés peuvent percevoir à la fois leur salaire et

des versements liés au système de Sécurité sociale, ce qui est notamment le cas des bénéficiaires de la prime d'activité. Dans ce cas, le versement d'une PPV augmente le niveau de ressources (ce qui est une bonne nouvelle !) mais risque d'éteindre les droits à la prime d'activité.

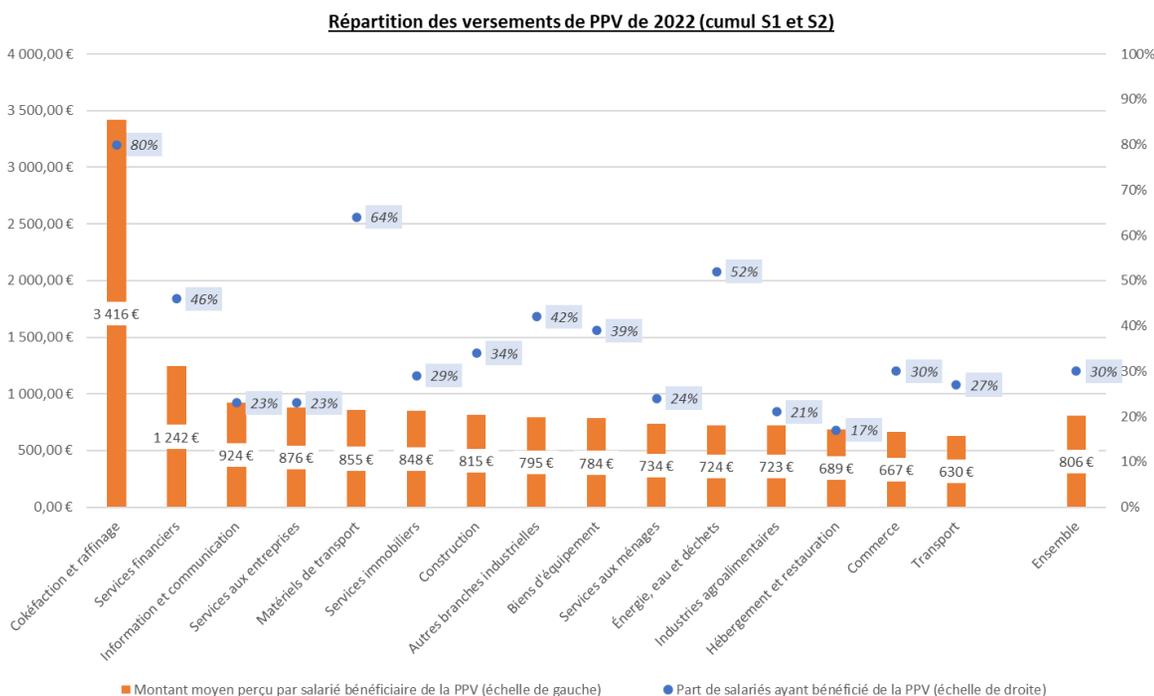
A plus long terme, la PPV ne passant pas par la case des cotisations sociales, elle n'entre pas non plus dans le calcul du revenu de remplacement pour la retraite. Si les effets immédiats de la PPV en matière de pouvoir d'achat sont réels, à plus long terme ils sont discutables. D'ailleurs, en ne passant pas par la « case » des cotisations sociales, la PPV grève d'autant les ressources de l'Etat. D'un point de vue macroéconomique, les avantages de la PPV peuvent certes impacter positivement la consommation des ménages et donc la croissance de l'activité, mais le budget de l'Etat s'en trouve également fragilisé, notamment si la PPV a été versée au détriment d'une augmentation de salaire... Ce qui est normalement impossible... en théorie !

Finalement, 2024 pourrait s'avérer être une année de moindre incitation aux versements de PPV. En effet, la fiscalité change en la matière (sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés). D'une part, dans les entreprises de plus de 250 salariés, le forfait social sera dû pour tous les bénéficiaires, quel que soit leur niveau de salaire. D'autre part, la PPV sera fiscalisée dès le premier euro (CSG/CRDS et impôt sur le revenu), quel que soit le niveau de salaire du bénéficiaire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Moins d'incitations sociales pour les entreprises, plus de pression fiscale pour les salariés. L'étau se resserre.

La PPV peut donner du panache...mais n'est pas la panacée

Ainsi, la PPV présente à la fois des avantages évidents, notamment en matière de pouvoir d'achat à court terme, mais aussi des désavantages, notamment celui du risque de contournement de la délégation syndicale, rendant la négociation encore un peu plus à l'avantage des employeurs. Si la PPV ne peut solutionner tous les maux de la politique salariale, elle permet parfois d'amortir certains chocs. Si à long terme, les impacts de la PPV sont plus discutables, elle reste un outil permettant de rétribuer aux salariés une partie de la création de richesse. Du bon et du moins bon dans la PPV du « cru 2023 » et un nouveau « cru 2024 » moins incitatif, un peu moins pétillant.

Maintenant, vous en savez davantage sur les bienfaits et les limites de cette prime, il nous reste à vous offrir, en cadeau de fin de d'année, un graphique présentant les montants moyens versés par secteur en 2022 !



Source : <https://open.urssaf.fr/>



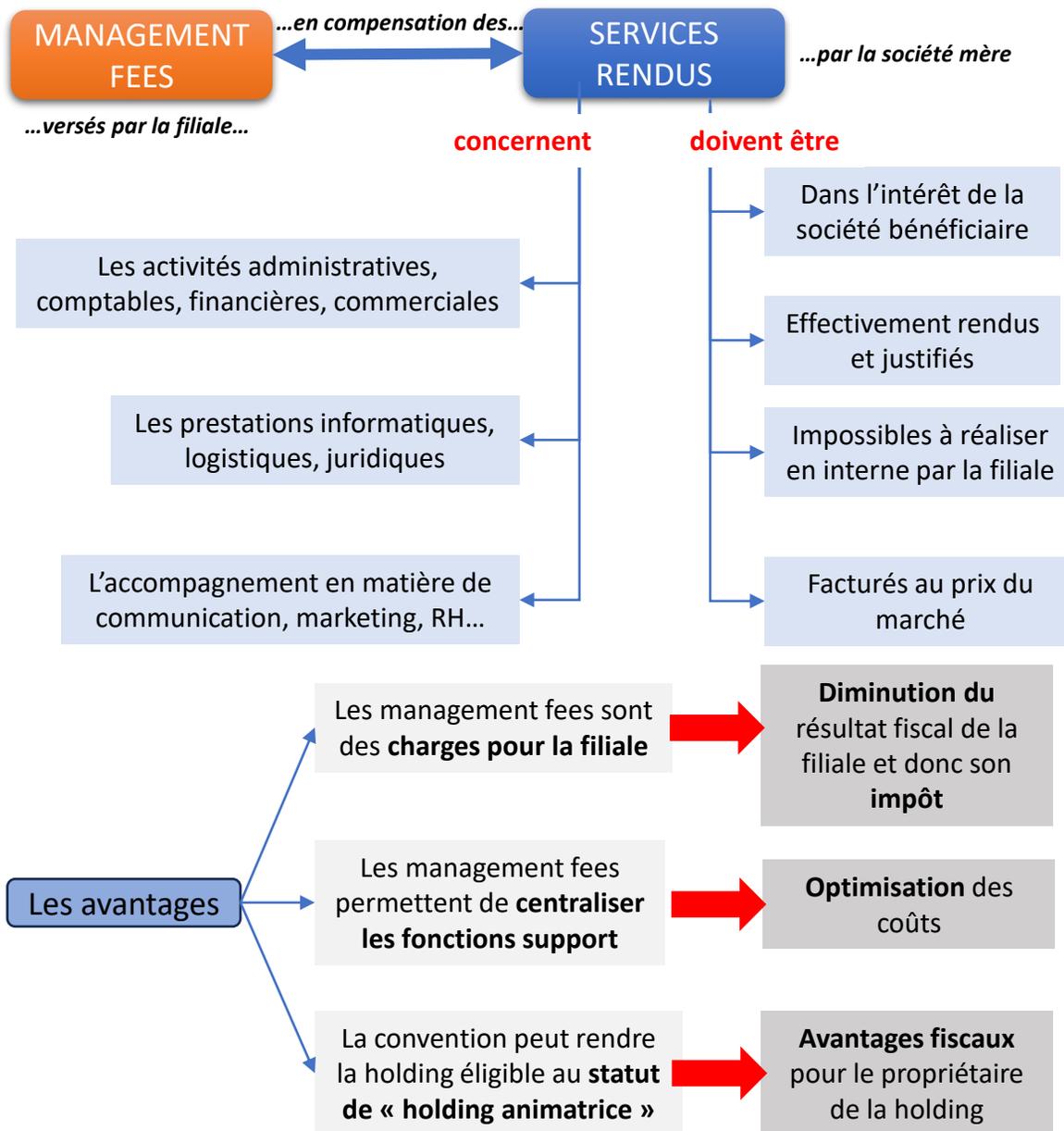
Question juridique

Pour les fêtes de Noël, le CSE organise une sortie pour voir un spectacle. Avec quel budget doit-il payer la location du car assurant le transport collectif des salariés ?

Réponse : La location du car doit impérativement être réglée avec le budget des ASC, car il s'agit de financer une sortie collective entrant dans le champ des activités sociales et culturelles.

Les Managements Fees : une rémunération déguisée pour l'actionnaire ?

Les management fees, en français « frais de gestion » ou « frais de siège », sont des **rémunérations** versées par une filiale à sa société mère **en compensation de prestations ou de services rendus par la société mère**. Il s'agit d'une **réelle transaction financière**. Le montant des management fees et des services / prestations fournis sont définis et encadrés par une convention signée entre la filiale et sa maison mère : **la convention de management fees**.



Les management fees sont fréquemment utilisés dans le cadre de LBO (achat d'une entreprise par endettement) afin de **compléter la distribution de dividendes**. Ils doivent donc être parfaitement justifiés au risque d'être perçus comme des **dividendes déguisés** et mener à une **condamnation pour abus de bien social**.

Les management fees sont donc un élément important que les élus du CSE doivent contrôler lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, puisqu'ils permettent une **rémunération supplémentaire de l'actionnaire au détriment de la performance de l'entreprise, impactant ainsi le niveau de la Participation**.



Décembre 2023

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL DANS LEURS
PRÉROGATIVES

EXPLIQUER DE FAÇON
PEDAGOGIQUE ET
INTELLIGIBLE



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Sensibilisez vos collègues aux enjeux de la transition écologique

L'environnement prend une place de plus en plus importante au sein de l'entreprise, mais vous, **en tant qu'élu du CSE, que pouvez-vous proposer pour sensibiliser vos collègues aux enjeux de la transition écologique ?** Quelles ASC plus respectueuses de l'environnement proposer ? Avec quels avantages éco-responsables pour vos ASC ? Les élus de CSE peuvent agir et rendre les activités et les prestations du CSE compatibles avec la transition écologique. Metis Expertise vous donne quelques pistes :

- **Surprendre** avec la mise en place d'ateliers zéro déchet, de recyclage, pour apprendre à faire soi-même ses produits ménagers, ses cosmétiques ... Ces ateliers sont un bon moyen pour prendre conscience des répercussions que peuvent avoir nos actes et imaginer des solutions ensemble ;
- **Innover** avec des chèques cadeaux responsables dans des enseignes éthiques, de commerce équitable, prônant le made in France ;
- **Dénicher** des voyages plus locaux et solidaires, dans des hébergements écoresponsables, avec des expériences de partage et proposer des activités culturelles locales et responsables ;
- **Jouer**, avec la mise en place de défis écologiques dans votre entreprise (moins d'impressions papier, réduire les bouteilles en plastique...). Si ces challenges peuvent avoir un impact positif sur l'environnement, ils permettent aussi de renforcer la cohésion des équipes autour d'un projet collectif qui a du sens.

Alors, on se lance ?

*Toute l'équipe de
Metis Expertise vous
souhaite de belles
fêtes de fin d'année*



Pour renforcer votre rôle de partenaire social :



Metis Expertise-Comptable réalise les expertises légales ainsi que contractuelles, pour aider les C.S.E. et représentants du personnel à comprendre au mieux la situation économique, financière, sociale et stratégique de l'entreprise ; ainsi que les multiples enjeux en situation de crise.



Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise ? Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes ? Trajectoire Sociale est à vos côtés.