

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
02 novembre 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Maureen BALAGUER (AMERICAN AIRLINES)
Audrey BARON (TRANSDEV)
Dalila HAMMOU (FRENCH BEE)
Aurélie BELABBAS (CMA-CGM AIR CARGO)
Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
Virginie LEMAIRE (AIR FRANCE)
Hugo CHAUVEAU (EASYJET)
Margaux TRATTO (TRANSAVIA)
Romain MILLIERE (TRANSAVIA)
Valérie BEAUGAD (SAMSIC ASSISTANCE)
Marie-Graziella GRONDIN (REUNION AIR ASSISTANCE)
Nicolas ODIN (UAF&FA)
Eric VICENTE (SABENA TECHNICS)

En présentiel

Liete DA COSTA (FNAM)
Sonia SELLOU (FNAM)
Claire DUPIRE (FNAM)
Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1. Tour de table

- Climat social
- Position du Medef et actualités sur les arrêts du 13 septembre 2023 concernant l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail
- Point sur le bonus / malus et les actions en cours

2. Négociations de branche

- Etude sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques : lancement d'un groupe de travail paritaire

3. Actualités Emploi-Formation

- Diminution des NPEC pour apprentissage
- Arrêté portant révision des titres professionnels CPL, CPL/IR, ATPL et créant le titre professionnel MPL publié au Journal Officiel du 22 octobre 2023

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
02 novembre 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

4. Actualité juridique sociale

- Point sur la conférence sociale de mi-octobre
- Adoption probable de la loi sur le partage de la valeur
- Augmentation du plafond annuel de la sécurité sociale en 2024

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	AVIAPARTNER Le climat social est relativement calme, NAO en cours avec beaucoup d'attentes au niveau des revalorisations salariales. Pas d'intérêts pour la PPV. Arrêts du 13 septembre : quelques remontées sur le paiement des congés acquis (trois / quatre salariés ont formulé des demandes en ce sens). REUNION AIR ASSISTANCE Rien de particulier. Les NAO sont finalisées (augmentations générales sur les salaires, et pas de versement de PPV). AMERICAN AIRLINES Le climat social est calme, rien de particulier à signaler. Arrêts du 13 septembre : aucun retour des collaborateurs, ni de demandes. CMA-CGM AIR CARGO Le climat social est en sommeil mais risque de se raviver d'ici au prochain CSE du 15 novembre compte tenu de la situation économique de l'entreprise. Un nouveau délégué syndical au niveau de CFE-CGC vient d'être désigné. Un SNPL calme par rapport à la période estivale. Poursuite des négociations sur la QVT sans surcoût pour l'entreprise. TRANSAVIA Les négociations sont toujours en cours avec les représentants PNC sur les conditions de travail et les carrières. Prochaines négociations : l'égalité professionnelle, la QVT et l'inclusion. UAF&FA Les NAO sont en cours sur de nombreuses plateformes aéroportuaires mais le climat demeure calme. Sujets en cours sur les plateformes : la QVT, l'emploi des seniors, des renouvellements de CSE et des NAO en cours.

02 novembre 2023

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

EASYJET

Le climat social est assez calme.

Conclusion d'un accord sur la QVT et sur les salaires des PNC et un 13^e mois en 2024.

Les négociations du protocole d'accord préélectoral viennent d'être terminées, l'accord a été signé et le 1^{er} tour des élections professionnelles est fixé au 1^e décembre.

Les NAO seront anticipées pour s'ouvrir dès le début de l'année 2024.

TRANSDEV

Climat social calme, quelques demandes sur l'impact de la jurisprudence du 13 septembre 2023. Plusieurs appels d'offre en cours.

FRENCH BEE

NAO prévues début 2024.

Le climat social est plutôt calme.

AIR FRANCE

Rien de particulier.

SAMSIC

climat social calme, élections professionnelles en cours.

Arrêts du 13 septembre : quelques remontées notamment sur la date de mise en place du paramétrage.

SABENA TECHNICS

Le climat social est plutôt calme. Les NAO sont organisées plus tard.

Sur Orly, plus que les sujets financiers, le sujet remonté concerne surtout les GP et le travail de nuit.

- **Question d'un adhérent sur l'interprétation de l'article 37 de la CCN TAPS dans sa version révisée (cf. présentation)**

- Q : Est-ce que ce sont deux conditions cumulatives ou alternatives ?

- R : La rédaction ne précise pas s'il s'agit de conditions cumulatives ou alternatives, ce point est donc à étudier. Pour rappel, lorsque le travail de révision de la CCN TAPS a été réalisé, on s'est fondé sur les dispositions légales actuellement applicables (en reprenant par ailleurs la rédaction de l'Urssaf).

- Q : Qu'est-ce que recouvre la notion de « périmètre de transport urbain » ?

02 novembre 2023

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

- R : Sonia Sellou adressera un article du code du travail qui apporte une définition précise (art. L.3261-3).
- Q : Doit-on comprendre que l'employeur ne peut prévoir les modalités de l'indemnité de transport uniquement en cas d'échec des négociations qui auraient dues se tenir au préalable ?
- R : oui compte tenu de la rédaction de l'article L.3261-4 C. trav.

- **Point à date sur les arrêts du 13 septembre 2023**

Le lobbying, coté organisation patronale, continue, la Fnam étant informée régulièrement via le MEDEF.

On note des doctrines divergentes concernant le point de départ du délai de prescription du droit à congés payés. Le sujet est assez complexe, et peut devenir un nid à contentieux.

Les préconisations du cabinet CMS Francis Lefebvre (transmises par le Medef) sont reprises dans la présentation jointe et vous seront adressées par mail après la réunion.

- **Bonus-malus et les actions en cours**

- La Fnam a souhaité rejoindre la confédération des acteurs du tourisme (CAT) dans leur action en contestation.
- Pour des raisons juridiques, la Fnam n'a pas d'intérêt à agir en contestation (difficile de montrer les différences structurelles des entreprises du secteur « transports et entreposages »).
- La Fnam va plutôt soutenir les actions du Medef dans le cadre de la négociation interprofessionnelle en cours sur l'assurance chômage afin de faire ajuster le dispositif du « bonus-malus » pour le rendre plus équitable.

Point 2 : Négociation de branche

- **Etude sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques :
lancement d'un groupe de travail paritaire**

- Un groupe de travail patronal s'est réuni le 24 octobre dernier.
- Un groupe de travail paritaire se tiendra le 23 novembre prochain et peut-être un second le 19 décembre ou le 9 janvier 2024.
- Les négociations salariales ne seront ouvertes qu'en début d'année 2024.
- Le Smic devrait augmenter de 1,7% au 1^{er} janvier 2024, ce qui porterait les deux 1^{ers} niveaux de la grille en-dessous du Smic.

- **Agenda social 2024**

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
02 novembre 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	- Présentation du calendrier des commissions sociales et des CPPNI pour l'année 2024.
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Diminution des NPEC pour apprentissage : une baisse limitée à 10% - Constat d'un regroupement d'un certain nombre de certifications (Bac Pro Aéronautique, Mention complémentaire notamment) par FC ayant pour conséquence de les considérer comme une nouvelle certification sans niveau de prise en charge. - Toutes les certifications concernées par ce regroupement inscrites au RNCP sont ainsi devenues inactives depuis le 31 août 2023, et la certification ainsi créée sous un nouveau code RNCP doit donc faire l'objet d'une détermination d'un niveau de prise en charge dans le cadre de la prochaine procédure de révision. - A ce stade, aucune visibilité quant au calendrier de cette prochaine procédure, et dans cette attente, tous les contrats d'apprentissage conclus en vue de l'obtention des certifications concernées font l'objet d'une prise en charge selon une valeur de carence fixée par décret du 6 septembre 2023. - Une rétroactivité sera certes appliquée dès le niveau de prise en charge fixé mais dans cette attente, cette situation engendre de sérieuses problématiques économiques pour les organismes de formation et les entreprises de nos secteurs. • Arrêté portant révision des titres professionnels CPL, CPL/IR, ATPL et créant le titre professionnel MPL publié au Journal officiel du 22 octobre 2023 - Les titres ainsi révisés conservent leur niveau actuel de certification (CPL niveau 4, CPL/IR niveau 5, ATPL niveau 6) et le titre MPL est créé avec le niveau de certification 5. - Ils seront enregistrés au RNCP pour une durée de cinq ans à compter du 15 novembre 2023.
Point 4 : Actualité juridique sociale	• Club des juristes en droit social des compagnies aériennes Date : 9 novembre de 9h à 13h dans les locaux de la Fnam. Objet de cette première réunion : présenter le socle juridique du contrat de travail du personnel navigant (textes juridiques et jurisprudence) et échanger sur les pratiques des participants. • Point sur la conférence sociale de mi-octobre Suite à la conférence sociale organisée le 16 octobre, la Première Ministre a annoncé notamment les mesures suivantes :

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
02 novembre 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	- Sanction des branches ayant des salaires minima inférieurs au Smic - Création d'un « Haut conseil des rémunérations » - Autres annonces (cf. présentation). • Adoption très probable de la loi sur le partage de la valeur <u>Pour les entreprises de + 50 salariés :</u> - Création d'une nouvelle obligation de négocier sur les « bénéfices exceptionnels » lors de l'ouverture d'un dispositif de participation ou d'intéressement (pour les entreprises qui « disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux ») ; - La prise en compte des bénéfices pourra conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage. - Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 pour définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés. <u>Pour les entreprises de – 50 salariés :</u> Elles pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale (obligation de négocier dans les branches d'ici le 30 juin 2024) ; à partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles ont un bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur (PPV). • Augmentation du plafond annuel de la sécurité sociale en 2024 Le plafond annuel de Sécurité sociale augmentera au 1er janvier 2024 de 5,4%, ce qui représente : 46 368 € annuel / 3 864 € mensuel. Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2023. Le chapitre 6 de la rubrique « Assiette générale » du Boss sera mis à jour au 1er janvier 2024.
--	---

Prochaine réunion : Jeudi 7 décembre 2023 de 10h00 à 11h30

Pièce jointe : Le support de présentation et les préconisations du Medef



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses *Métiers*

Commission sociale
Jeudi 2 novembre 2023

Ordre du jour

1. Tour de table

- Climat social
- Position du Medef et actualités sur les arrêts du 13 septembre 2023 concernant l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail
- Point sur le bonus / malus et les actions en cours

2. Négociations de branche

- Etude sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques : lancement d'un groupe de travail paritaire

3. Actualités Emploi-Formation

- Diminution des NPEC pour apprentissage
- Arrêté portant révision des titres professionnels CPL, CPL/IR, ATPL et créant le titre professionnel MPL publié au Journal officiel du 22 octobre 2023

4. Actualité juridique sociale

- Point sur la conférence sociale de mi-octobre
- Adoption de la loi sur le partage de la valeur
- Augmentation du plafond annuel de la sécurité sociale en 2024

Point 1 : Tour de table

1 – Tour de table

- Climat social

1 – Actualités sur les arrêts du 13 septembre 2023

✓ Actualité du Medef

Pour le Medef, avec ces décisions, la chambre sociale de la Cour de cassation « donne une interprétation trop extensive des textes européens, en soi contestable. Au-delà des fortes difficultés que ces arrêts engendrent pour les entreprises (insécurité juridique, impact financier, etc.), ils conduisent par ailleurs à un système en vertu duquel on acquiert des congés payés lorsque l'on est malade, alors même que la finalité du droit à congés payé est de se reposer de l'exercice d'une activité professionnelle, ce qui n'est pas sans interroger sur la valeur travail ».

Les experts en droit sont partagés sur la portée de la jurisprudence de la Cour de cassation concernant le point de départ du délai de prescription des droits à congés payés. Il est difficile de déterminer la date limite à compter de laquelle les salariés ayant été en arrêt de travail pourraient demander un droit à congés payés au titre de leur absence, ou, en cas de rupture de leur contrat de travail, une indemnité de congés payés.

En pratique, il reste difficile de définir les décisions à prendre pour régulariser en toute sécurité la situation des salariés dans le cadre défini par le Cour de cassation.

1 – Actualités sur les arrêts du 13 septembre 2023

✓ Préconisations du cabinet CMS Francis Lefebvre (transmises par le Medef)

Le Medef a mandaté le cabinet d'avocats CMS Francis Lefebvre pour une étude juridique approfondie sur les impacts concrets de cette jurisprudence. Il est recommandé :

1. Pour les arrêts maladie antérieurs à la jurisprudence du 13 septembre :

- Ne pas procéder à une « régulation » spontanée des salariés concernés par cette jurisprudence
- Les décisions de justice n'ayant un effet qu'entre les parties, cette jurisprudence ne s'applique donc pas de plein droit aux salariés (mais elle pourra être valablement utilisée dans le cas d'une action judiciaire) ;
- En cas de contentieux, ci-joint quelques arguments :
 - l'absence d'obligation pour l'employeur d'informer les salariés sur l'acquisition de droits à congés payés
 - sur la prévisibilité de la norme juridique : on ne peut pas valablement reprocher à l'employeur d'avoir appliqué des dispositions prévues expressément par le code du travail ;
 - le caractère libératoire du solde de tout compte (art. L.1234-20 C. trav.)

2. Pour les arrêts maladie postérieurs à la jurisprudence du 13 septembre :

- vérifier les dispositions de la convention collective applicable (si elles sont plus favorables que la loi) ;
- modifier le paramétrage des logiciels de paie pour intégrer l'acquisition de CP des salariés en arrêt de travail ;
- prévoir une limitation conventionnelle de report ou une nouvelle période de prise des CP pour les salariés dans l'impossibilité de prendre leur CP sur cette période de référence et / ou attendre une intervention législative prévoyant un tel report ;
- informer individuellement tous les salariés toujours dans les effectifs de l'entreprise :
 - du nombre de CP acquis pendant ces périodes
 - et que s'ils ne sont pas pris, ils seront perdus dès lors que les salariés auront été mis en mesure de les prendre.

1 – Point sur le bonus-malus et les actions en cours

▪ Rappel

Compte tenu des effets importants de ce dispositif sur plusieurs adhérents (augmentation de la cotisation patronale à l'Assurance chômage à 5,05%), la Fnam a souhaité rejoindre la confédération des acteurs du tourisme (CAT) dans leur action en contestation.

Néanmoins, pour des raisons juridiques, la Fnam n'a pas d'intérêt à agir en contestation (difficile de montrer les différences structurelles des entreprises du secteur « transports et entreposages »).

La Fnam va plutôt soutenir les actions du Medef dans le cadre de la négociation interprofessionnelle en cours sur l'assurance chômage afin de faire ajuster le dispositif du « bonus-malus » pour le rendre plus équitable et de :

- redéfinir les périmètres des secteurs concernés (pour aller dans une maille plus fine)
- d'obtenir l'exclusion de certains types de contrats, dont le contrat saisonnier.

Il est trop tôt pour savoir si ces demandes ont une chance d'aboutir mais la négociation devrait se conclure mi-novembre (prochaines réunions les 9 et 10 novembre)

En outre, dans le cadre de cette négociation, l'objectif des organisations patronales est également d'obtenir la réduction des cotisations patronales à l'assurance chômage.

1 – Tour de table

- **Question d'un adhérent sur l'interprétation de l'article 37 de la CCN TAPS dans sa version révisée :**

« Tout salarié, peut prétendre à l'indemnité transports si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;*
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.*

Cette indemnisation intervient dans les conditions et modalités fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou à défaut des membres du CSE. En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe. L'indemnisation se fait sur justifications.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les dispositifs ayant le même objet ou la même cause déjà existants dans les entreprises.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement ».

Point 2 : Négociation de branche

2. Négociations de branche

▪ Préparation des négociations sur les salaires minima hiérarchiques :

Pour rappel : engagements dans l'avenant n°98 sur les salaires 2023 de :

- maintenir les écarts en euros des SMH pour la négociation 2024 ;
- mener une « étude globale sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques en fonction des emplois ».

Un premier groupe de travail employeur s'est tenu le 24 octobre, un second est en cours de planification.

Un premier groupe de travail paritaire se tiendra le 23 novembre et un second éventuellement le 9 janvier 2024.

Les négociations salariales seront ouvertes quant à elle début 2024.

Pour information, selon les dernières prévisions, le Smic devrait augmenter de 1,7% au 1^e janvier 2024, ce qui conduirait à avoir en dessous de ce minimum le 1^{er} niveau de la grille.

2. Négociations de branche

▪ Agenda social 2024 :

Commissions sociales :

- Jeudi 11 janvier 2024
- Jeudi 8 février 2024
- Jeudi 7 mars 2024
- Jeudi 4 avril 2024
- Jeudi 2 mai 2024
- Jeudi 6 juin 2024
- Jeudi 4 juillet 2024
- Jeudi 5 septembre 2024
- Jeudi 3 octobre 2024
- Jeudi 7 novembre 2024
- Jeudi 5 décembre 2024

CPPNI :

- Mardi 23 janvier 2024
- Mardi 20 février 2024
- Mardi 26 mars 2024
- Mardi 23 avril 2024
- Mardi 28 mai 2024
- Mardi 25 juin 2024
- Mardi 16 juillet 2024
- Mardi 24 septembre 2024
- Mardi 22 octobre 2024
- Mardi 26 novembre 2024
- Mardi 17 décembre 2024

Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

- **Diminution des NPEC pour apprentissage : une baisse limitée à 10%**

Constat d'un regroupement d'un certain nombre de certifications (Bac Pro Aéronautique, Mention complémentaire notamment) par FC ayant pour conséquence de les considérer comme une nouvelle certification sans niveau de prise en charge.

Toutes les certifications concernées par ce regroupement inscrites au RNCP sont ainsi devenues inactives depuis le 31 août 2023, et la certification ainsi créée sous un nouveau code RNCP doit donc faire l'objet d'une détermination d'un niveau de prise en charge dans le cadre de la prochaine procédure de révision.

A ce stade, aucune visibilité quant au calendrier de cette prochaine procédure, et dans cette attente, tous les contrats d'apprentissage conclus en vue de l'obtention des certifications concernées font l'objet d'une prise en charge selon une valeur de carence fixée par décret du 6 septembre 2023.

Cette valeur appelée « coût d'amorçage » est d'un montant de 5 621€ alors même que le niveau de prise en charge de chacune des certifications regroupées était fixé à un montant de l'ordre de 10 000 – 12 000 euros pour le BAC PRO AERO.

L'application de valeurs d'amorçage pour ces certifications regroupées avec ainsi des niveaux de prise en charge connus est assez incompréhensible d'autant qu'il a été annoncé qu'aucune baisse supérieure à 10 % ne serait imposée aux branches professionnelles.

Une rétroactivité sera certes appliquée dès le niveau de prise en charge fixé mais dans cette attente, cette situation engendre de sérieuses problématiques économiques pour les organismes de formation et les entreprises de nos secteurs.

Sollicitation FC par FNAME/GIFAS afin que le calendrier de la prochaine procédure de révision des niveaux de prise en charge soit publié le plus rapidement possible et fixé à une échéance très prochaine afin de réduire au maximum cette période de transition.

En parallèle arbitrage au sein d'AKTO pour appliquer les anciens montants des NPEC et non la valeur d'amorçage dès lors que ces anciens NPEC ont été publiés de nouveau dans les référentiels de FC pour chacune des fiches devenues inactives du fait du regroupement.

- **Arrêté du 16 octobre 2023 portant révision des titres professionnels CPL, CPL/IR, ATPL et créant le titre professionnel MPL publié au Journal officiel du 22 octobre 2023**

Arrêté du 16 octobre 2023 relatif aux titres professionnels de pilote commercial (Commercial pilot licence - CPL - avion et hélicoptère), de pilote commercial avec qualification de vol aux instruments (Commercial pilot licence/Instrument rating - CPL/IR - avion et hélicoptère), de pilote de ligne (Air transport pilot licence - ATPL - avion et hélicoptère) et de pilote en équipage multiple (Multi-crew pilot licence - MPL)

Les titres ainsi révisés conservent leur niveau actuel de certification (CPL niveau 4, CPL/IR niveau 5, ATPL niveau 6) et le titre MPL est créé avec le niveau de certification 5.

Ils seront enregistrés au RNCP pour une durée de cinq ans à compter du 15 novembre 2023.

Les fiches RNCP CPL, CPL/IR et ATPL actuelles bénéficient d'un report de date d'échéance au 1er janvier 2025. Une fois l'instruction des dossiers réalisée par France compétences suite à la publication de l'arrêté du 16 octobre 2023, les fiches seront mises en ligne avec comme nouvelle date d'échéance novembre 2028.

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

- **Rappel : club des juristes en droit social des compagnies aériennes**

Première réunion le 9 novembre de 9h à 13h dans les locaux de la Fnam (accueil : 8h30).

Objet de cette première réunion : présenter le socle juridique du contrat de travail du personnel navigant (textes juridiques et jurisprudence) et échanger sur les pratiques des participants.

Présentation par l'équipe du pôle social de la Fnam et de leur avocat.

4. Actualité juridique sociale

▪ Point sur la conférence sociale de mi-octobre

Conformément à l'engagement de l'Exécutif suite à la réforme des retraites, une conférence sociale a été organisée le 16 octobre avec la Première Ministre, des membres du gouvernement et des pouvoirs publics, ainsi que les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

La Première Ministre a annoncé les mesures suivantes :

- **Sanction des branches ayant des salaires minima inférieurs au Smic** : la Première Ministre recevra les dix branches ayant des salaires durablement inférieurs au Smic. En l'absence d'amélioration d'ici le 1^e juin 2024, le gouvernement proposera un texte au Parlement qui permettra de calculer les exonérations de cotisations sociales non pas sur le Smic mais sur la base des SMH.
- **Création d'un « Haut conseil des rémunérations »** : la composition et le fonctionnement de cette instance feront l'objet d'une consultation des partenaires sociaux en décembre, son objet étant d'analyser le « lien entre productivité, création de valeur et salaire ». Elle pourra notamment suivre et accompagner les révisions des classifications de branche et prévenir le tassement des grilles de salaires.
- **Autres annonces** :
 - Poursuite de la restructuration des branches (« acte II ») avec une consultation préalable des partenaires sociaux début 2024, en privilégiant une approche au cas par cas (vs. L'approche quantitative) ;
 - Réforme de l'index égalité professionnelle femmes-hommes : les travaux devant aboutir dans 18 mois ;
 - Ouverture d'une concertation sur le congé parental : notamment la durée et l'indemnisation afin de le rendre plus attractif et davantage partagé entre les mères et les pères.

4. Actualité juridique sociale

▪ Adoption très probable de la loi sur le partage de la valeur

Rappel de l'objet : transposition de l'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein des entreprises.

Le projet de loi, qui se veut être une « transposition fidèle » de l'ANI, a été adopté par l'Assemblée nationale et par le Sénat en première lecture, mais est en cours d'examen dans la commission mixte paritaire.

Principales mesures prévues par cette nouvelle loi :

❖ Pour les entreprises de + 50 salariés :

- Création d'une nouvelle obligation de négocier sur les « bénéfices exceptionnels » lors de l'ouverture d'un dispositif de participation ou d'intéressement (pour les entreprises qui « disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux ») ;
- La prise en compte des bénéfices pourra conduire à un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage.
- Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 pour définir ce qu'est un bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés.

Le projet de loi a indiqué des critères pouvant être retenus pour définir les « bénéfices exceptionnels » : « la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice ».

4. Actualité juridique sociale

▪ Adoption très probable de la loi sur le partage de la valeur

❖ Pour les entreprises de – 50 salariés :

- Elles pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale (obligation de négocier dans les branches d'ici le 30 juin 2024) ;
- à partir du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles ont un bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur (PPV).

❖ Assouplissement du versement de la prime de partage de la valeur (PPV)

- La PPV pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros en présence d'un *accord d'intéressement*) et pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime restera, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic, exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026.

→ L'adoption définitive du texte en CMP est très probable compte tenu du faible désaccord entre députés / sénateurs.

4. Actualité juridique sociale

▪ Augmentation du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour 2024

Selon un communiqué de l'Urssaf ([ici](#)), le plafond annuel de Sécurité sociale augmentera au 1^{er} janvier 2024 de **5,4%**, ce qui représente :

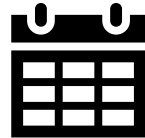
- **46 368 €** annuel;
- **3 864 €** mensuel.

L'augmentation pour 2024 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2023. Le chapitre 6 de la rubrique « Assiette générale » du Boss sera mis à jour au 1^{er} janvier 2024.

NB : après trois années de stabilité liées à la Covid-19, le PASS a été augmenté de 12,3% en deux ans (2023 et 2024).

Prochaine Commission sociale



Jeudi **7 décembre** 2023



De 10h à 12h00