



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

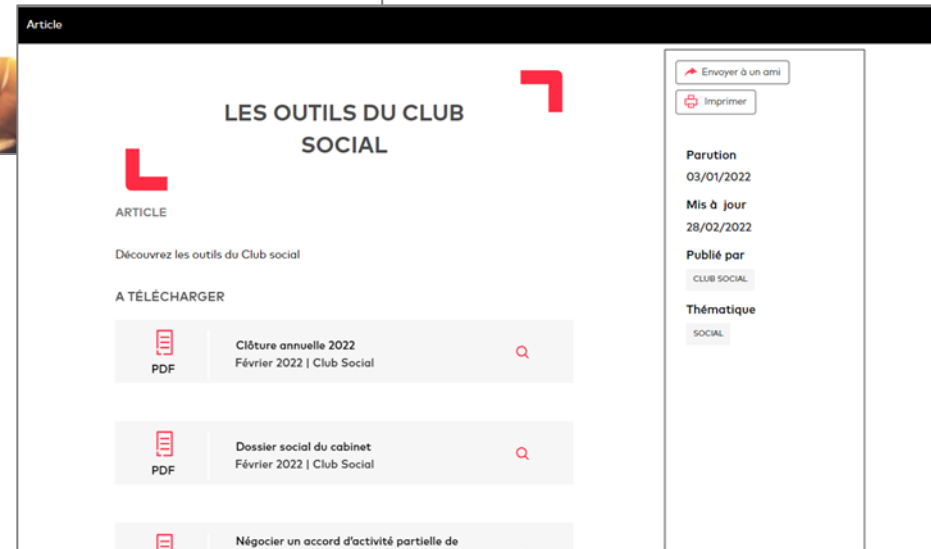
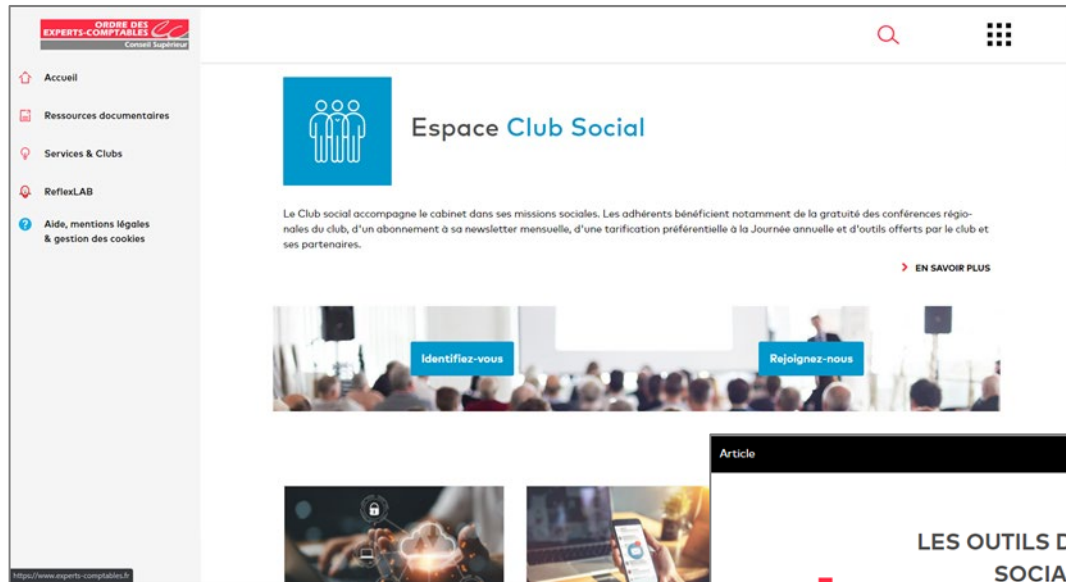
Actualité sociale

18 juin 2024



CLUB SOCIAL

Site du Club Social Espace Club Social | experts-comptables



Authentification

COMPTEXPERT

Le compte utilisateur unique des sites de l'Ordre !

- Actualité
- Webinaires en replay
- Lettres mensuelles
- Outils du Club
- Outils des Partenaires
- Délégués régionaux du Club

En partenariat avec



Outils du Club Social

Des outils conçus par et pour les experts-comptables, pour développer les missions du cabinet

- › Guide social de l'employeur
- › Rédaction du contrat de travail
- › Mis en place du règlement intérieur (RI) et charte informatique (CI)
- › Entretiens avec les salariés
- › Intéressement
- › Négocier un accord de performance collective
- › Négociation dans les TPE
- › Mise en place du CSE
- › Dossier social du Cabinet
- › Clôture annuelle
- › Obligations sociales à respecter dès la première embauche
- › Licenciement économique individuel sans représentants du personnel
- › Négocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD)
- › Négocier un accord sur le télétravail



Outils réservés aux adhérents sur [Espace Club Social | experts-comptables](#)
Rubrique « Outils du Club Social »

En partenariat avec

Diplôme d'université



Droit des relations sociales pour les cabinets d'expertise comptable 2024/2025



Objectifs : maîtriser les fondamentaux des droits du travail et de la protection sociale, dans une démarche de conseil, et appréhender les missions sociales d'un cabinet d'expertise comptable
Ouvert aux : experts-comptables et collaborateurs

Durée des études : 130 heures - 2 jours par mois (à partir de septembre 2024)
Modalités d'enseignement : Formation continue

Candidatures : du 14 mars au 11 juillet 2024
Contact : Patricia WAELKENS
Tél. +33 (0)1 53 63 86 12 - **Email :** patricia.waelkens@u-paris2.fr



>> Programme et dossier de candidature

En partenariat avec

Intervenants



Alexandra BRASSET-SABIN, Expert-comptable



Mehdi CAUSSANEL-HAJI, Avocat



Véronique ARGENTIN, Directeur des études sociales du CNOEC et Responsable droit social, Infodoc-experts

En partenariat avec



Sommaire

- Prime de partage de la valeur : rappel de l'échéance au 30/06/2024
- Focus sur la clause de non-concurrence
- Actualité jurisprudentielle : arrêts marquants
- En bref

En partenariat avec



**Prime de partage de la
valeur : rappel de l'échéance
au 30/06/2024**

Obligation d'engager une négociation avant le 30 juin 2024 pour certaines entreprises ?



Qui est concerné ?

Instauration par la loi d'une obligation pour certaines entreprises d'engager une négociation sur le partage de la valeur en cas de « bénéfice exceptionnel » (C. trav., art. L. 3346-1), d'ici le 30 juin 2024

Entreprises concernées

- Celles tenues de mettre en place la participation
- Celles d'au moins 50 salariés ou qui appartiennent à une UES employant au moins 50 salariés
- Celles dotées d'au moins un délégué syndical

En partenariat avec

Obligation d'engager une négociation avant le 30 juin 2024 pour certaines entreprises ?



Quel calendrier ?

- Deux calendriers sont alors possibles pour ces entreprises
 - Si elles ont déjà un accord de participation ou d'intéressement applicable à la date de la Loi sur le Partage de la Valeur
 - Elles doivent ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024
 - Si elles n'en sont pas pourvues, lorsqu'elles ouvriront une négociation pour mettre en œuvre la participation ou l'intéressement, cette négociation devra également porter sur
 - **La définition de ce qu'est une augmentation exceptionnelle** de leur bénéfice net fiscal
 - **Les modalités d'un partage** de la valeur avec les salariés

En partenariat avec

Obligation d'engager une négociation avant le 30 juin 2024 pour certaines entreprises ?



Définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?

- Selon les précisions de la loi, la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte des critères tels que
 - Taille de l'entreprise
 - Secteur d'activité
 - Bénéfices réalisés lors des années précédentes
 - Evènements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice
 - Survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions gratuites d'actions aux salariés

En partenariat avec

Obligation d'engager une négociation avant le 30 juin 2024 pour certaines entreprises ?



Quelles modalités de partage, contrepartie ?

- Puisque l'objectif est également d'envisager les modalités de partage de la valeur, la négociation devrait aussi envisager « la forme » de ce partage, à savoir
 - Soit le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement au titre de l'exercice
 - Soit l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet
 - La mise en place d'un dispositif d'intéressement
 - Le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation (si l'accord de base a déjà donné lieu à un versement au titre de l'exercice considéré)
 - L'abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PERE-CO, éventuellement interentreprises)
 - Le versement d'une prime de partage de la valeur

En partenariat avec

Obligation d'engager une négociation avant le 30 juin 2024 pour certaines entreprises ?



Une obligation de négocier, pas de conclure

- Les employeurs concernés doivent négocier de bonne foi sur le partage de la valeur en cas de réalisation d'un bénéfice exceptionnel
- Mais légalement, rien n'oblige ni à trouver un accord, ni à définir unilatéralement des mesures en cas d'échec des négociations



Cas de dispense ?

- Les sociétés qui ont déjà mis en place un accord de participation ou d'intéressement comprenant une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels et les entreprises qui ont mis en place un régime de participation avec une formule de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la forme légale

En partenariat avec

Rappel des obligations pour les sociétés d'au moins 11 salariés et moins de 50 salariés



A partir de quand ?

- L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'appliquera aux exercices ouverts après le 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025

Qui est concerné ?

- Entreprises d'au moins 11 salariés réalisant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA pendant 3 exercices consécutifs et qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation aux résultats devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur au titre de l'exercice suivant
- Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal s'appréciera sur la base des trois exercices précédents
 - Pour l'exercice 2025, on regardera les exercices 2022, 2023 et 2024

En partenariat avec

Rappel des obligations pour les sociétés d'au moins 11 salariés et moins de 50 salariés



Quelles modalités de partage, contrepartie ?

- Les entreprises concernées devront au titre de l'exercice suivant
 - Soit mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise ou d'intéressement des salariés : (accord de branche, mise en place volontaire de la participation, mise en place d'un dispositif d'intéressement)
 - Soit mettre en place un dispositif expérimental de participation aux résultats dérogatoire
 - Soit abonder un des plans d'épargne suivants : plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI), ou plan d'épargne pour la retraite collectif « ancienne mouture » (PERCO) lorsque de tels plans sont encore actifs ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) le cas échéant interentreprises

En partenariat avec

Rappel des obligations pour les sociétés d'au moins 11 salariés et moins de 50 salariés



Régime fiscal et social

- Les sommes liées à ces mises en place auront le régime social/fiscal habituel du dispositif dont elles sont issues

Qui est dispensé ?

- Sont considérées comme satisfaisant déjà à leur obligation, les entreprises dans lesquelles un des 4 dispositifs de partage de la valeur est mis en œuvre et appliqué au titre de l'exercice
- Elles n'ont donc pas à mettre en place un nouveau dispositif de partage de la valeur

En partenariat avec



Focus sur la clause de non-concurrence

Focus sur la clause de non-concurrence



La clause de non-concurrence ne se présume pas

- La clause de non-concurrence doit être écrite (et acceptée)
- La clause de non-concurrence est différente de l'obligation de loyauté
 - L'obligation de loyauté est inhérente au contrat de travail : le collaborateur ne peut pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur pendant qu'il travaille pour lui
- La clause de non-concurrence prend pleinement effet après le départ du collaborateur de l'entreprise
 - Elle permet de lui interdire d'exercer une activité concurrente

S'il n'y a pas de clause de non-concurrence ?

En partenariat avec



Quand mettre en place la clause de non-concurrence ?

- Dans le contrat de travail initial
 - Quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail (CDD/CDI, contrat en alternance)
- Dans un avenant

Dans tous les cas : l'acte doit être écrit et signé

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Tenir compte du poste occupé

➤ Il convient de tenir compte de la nature ou des spécificités de l'emploi du salarié

Exemple de poste occupé	Validité de la clause de non-concurrence
Ouvrier dont la fonction se borne à une mission d'exécution purement technique et manuelle chez un client avec lequel il n'avait pas d'autre rapport	NON
Secrétaire ne s'étant vu confier que des travaux de pure exécution	NON
Agent de maîtrise n'étant détenteur ni d'un savoir technique ni de contacts commerciaux	NON
Attaché commercial dont l'activité et l'objet de son commerce sont spécifiques	OUI
Responsable de département dans l'industrie pharmaceutique, secteur dans lequel la concurrence est très développée, assumant des fonctions importantes	OUI
Ouvrier spécialisé dans une entreprise développant un savoir-faire spécifique	OUI
Salarié occupant un emploi subalterne n'ayant pas accès à des informations spécifiques ou à caractère confidentiel	NON
Chauffeur-vendeur-livreur-encaisseur dont l'exercice de l'activité ne nécessite pas de qualification particulière	NON

Focus sur la clause de non-concurrence



Tenir compte des dispositions (éventuelles) de la convention collective

Il est indispensable de vérifier les mentions prévues par la Convention collective puisque le contrat de travail (ou l'avenant) devra en tenir compte

Le contrat de travail ne doit pas se contenter des stipulations de la Convention collectives (quand elles existent)

Quid du cas où la clause de non-concurrence est prévue par une Convention collective sans être reprise par le contrat de travail ?

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Conditions de validité de la clause de non-concurrence

- Pas de définition légale. C'est la jurisprudence qui a fixé (et qui fixe encore) les conditions de validité
- **Pour être valable, la clause de non-concurrence doit**
 - Être précise
 - Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
 - Être limitée dans le temps et dans l'espace
 - Prendre en compte les spécificités de l'emploi
 - Comporter une contrepartie financière
 - La clause ne doit pas avoir pour effet d'interdire au salarié l'exercice d'une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle

Ces conditions sont **cumulatives**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause devant être limitée dans le temps et dans l'espace

- Le contrat de travail doit respecter la durée maximale et le périmètre géographique fixés par la Convention collective
- A défaut : liberté de l'employeur (les juges vérifient que le salarié reste libre de pouvoir travailler)
- Le renouvellement de la clause par l'employeur (seul) est interdit (Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 21-12006)

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Exemple de limitation dans le temps

Contenu de la clause	Clause licite	Clause illicite
Clause illimitée dans l'espace et interdisant au salarié d'exercer une activité concurrente pendant 5 ans		X
Laveur de vitre ne pouvant travailler pour une entreprise similaire pendant 5 ans		X
Clause illimitée dans le temps et visant une zone géographique déterminée mais équivalent à interdire au salarié d'exercer un emploi conforme à sa formation et à ses connaissances dans la région (Antilles-Guyane) où il s'était installé et vivait depuis plusieurs années		X
Chef de région ne pouvant entrer au service d'une entreprise concurrente pendant 3 ans sur tout le territoire français	X	
Adjoint au responsable d'agence Crédit Agricole se voyant interdire d'exercer l'activité pour laquelle il a été formé pendant 2 ans et dans un département	X	
Salarié ne pouvant diriger une affaire ayant la même activité (commerce de viande en gros) ou louer ses services durant 5 ans dans les Bouches du Rhône et les départements limitrophes	X	

Focus sur la clause de non-concurrence



Exemple de limitation dans l'espace

Contenu de la clause	Clause licite	Clause illicite
Salarié ayant séjourné à l'étranger pendant plusieurs années au service de la société et exerçant une activité à caractère international, ne pouvant exercer une activité similaire pendant 18 mois sur le territoire français et iranien	X	
Salarié se voyant interdire d'exercer une activité concurrente dans le secteur d'activité de la société au moment de la rupture (recouvrant les Centre Ouest et Sud de la France)	X	
Salarié ayant une formation très spécialisée se voyant interdire d'exercer dans un rayon de 150 km à vol d'oiseau du dernier lieu d'affectation		X
Salarié ne pouvant travailler pendant un an dans sa branche spécialisée d'activité, sans limitation dans l'espace		X
Salarié ayant une obligation de non-concurrence s'étendant à la totalité du territoire national, visant toute activité similaire ou concurrente directement ou indirectement et se voyant interdire de prendre contact et de traiter avec tout concurrent		X

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Existence d'une contrepartie financière

- Obligatoire depuis les arrêts du 10 juillet 2002
 - A défaut, la clause est nulle
- Devant être prévue quelle que soit la nature de la rupture (licenciement, démission...)
- Ne pouvant pas être minorée selon la nature de la rupture
 - Dans ce cas, seule la minoration de la contrepartie est réputée non écrite
- Devant être versée après la rupture du contrat
 - Pas de versement mensuel durant l'exécution du contrat (Cass. soc. 22 juin 2011, n° 09-71567)
- Ayant la nature de salaire
 - Elle est soumise à cotisations, à CSG CRDS et est fiscalisée
 - Ouvrant droit à des congés payés

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Exemples de conventions collectives

CCN	Durée de la clause	Montant de l'indemnité
Pharmacie (industrie)	2 ans	Au moins 33 % du salaire mensuel
Expertise automobile	1 an	1/4 du salaire moyen des 6 derniers mois
Coiffure	12 mois maximum	
Marchés financiers	Pas de durée Cadres uniquement	50 % du dernier salaire mensuel fixe perçu
Experts comptables	3 ans	Au moins 25 % de la rémunération moyenne des 24 derniers mois
Chimie	2 ans, voire 4 ans	1/3 du salaire mensuel si l'interdiction porte sur un produit/technique 2/3 si plusieurs produits/techniques 100 % salaires au-delà de 2 ans
Métallurgie	1 an renouvelable 1 fois	50 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois (60 % en cas de renouvellement)



Application de la clause

- Limitation possible de la clause à des cas de rupture précis
 - Attention à la rédaction : si la clause mentionne simplement « lors de la rupture » ou à l'occasion de la cessation du contrat, cela englobe tous les types de rupture
- Clause se déclenchant automatiquement dès la rupture du contrat
 - Absence d'obligation pour l'employeur de rappeler au salarié qu'il doit respecter une clause de non-concurrence
- Clause prenant effet
 - Dès la fin du préavis, s'il est exécuté
 - Dès le départ effectif du salarié, s'il est dispensé de préavis (en cas de démission ou licenciement)
 - Dès la prise d'acte du salarié
 - Dès la date de rupture, en cas de rupture conventionnelle

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Paiement de la contrepartie financière

- Le paiement a lieu dès la fin du préavis
 - En cas de dispense de préavis, l'indemnité est due dès le départ effectif du salarié
- Le non-paiement de l'indemnité par l'employeur délie le salarié de son obligation de non-concurrence
- L'indemnité n'est pas due
 - Si le salarié viole son obligation de non-concurrence
 - En cas de renonciation à l'effet de la clause
 - Si le salarié décède
- Le paiement peut se faire sous la forme d'un versement unique ou périodique

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Renonciation à l'effet de la clause de non-concurrence

- A quel moment ?
 - Au plus tard à la date de rupture, donc à la fin du préavis même si le salarié ne vient plus de son fait
 - En cas de dispense de préavis, à la date du départ effectif du salarié
- Si la clause permet d'y renoncer !
 - Sinon l'employeur devra obtenir l'accord du salarié pour le délier de son obligation de non-concurrence
- La renonciation doit
 - Être expresse et respecter les délais fixés entre les parties
 - Si la renonciation est tardive : l'intégralité de la contrepartie financière est tout de même due

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Non-respect de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-20926



Un salarié peut-il réclamer les indemnités de non-concurrence en cas de cessation de l'activité concurrente ?

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Non-respect de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-20926

« La violation de la clause de non-concurrence ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause même après la cessation de sa violation »



Le salarié qui viole la clause de non-concurrence perd donc **définitivement** le bénéfice de la **contrepartie financière** de cette clause, et ce même après la cessation de sa violation

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Non-respect de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-20926 : confirmation de la jurisprudence antérieure



LA VIOLATION PAR LE SALARIÉ DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE À LAQUELLE IL ÉTAIT SOUMIS NE LUI PERMETTAIT PLUS DE PRÉTENDRE AU BÉNÉFICE DE L'INDEMNITÉ CONVENUE, CONTREPARTIE D'UNE OBLIGATION À LAQUELLE IL S'ÉTAIT SOUSTRAIT, QUAND BIEN MÊME LA VIOLATION AURAIT CESSÉ
(CASS. SOC. 31 MARS 1993, N° 88-43820)



ELLE S'ÉTAIT ÉGALEMENT PRONONCÉE SUR L'OBLIGATION POUR LE SALARIÉ DE REMBOURSER À SON EMPLOYEUR LA CONTREPARTIE FINANCIÈRE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE AU TITRE DE LA PÉRIODE DE VIOLATION
(CASS. SOC. 9 AVRIL 2008, N° 06-46523)



EN REVANCHE, LE SALARIÉ PEUT PRÉTENDRE AU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE POUR LA PÉRIODE ANTÉRIEURE À LA VIOLATION DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE
(CASS. SOC. 18 FÉVRIER 2003, N° 01-40194)

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Non-respect de la clause de non-concurrence

- Cass. soc. 24 janvier 2024, n° 22-20926 : jurisprudence claire et stabilisée sur la question



L'employeur n'a pas à devoir payer la période de non-concurrence qui n'a pas été respectée par le salarié et celui-ci perd définitivement son droit à se prévaloir de l'indemnité prévue même en cas de cessation de sa violation.

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Renouvellement de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 21-12006



Peut-on renouveler une clause de non-concurrence ?

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Renouvellement de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 21-12006 : en résumé



Les conditions habituelles pour la validité d'une clause de non-concurrence, à savoir :

- **La contrepartie financière,**
- **L'intérêt légitime de l'employeur,**
- **Et l'exigence d'un équilibre entre les trois limitations (domaine d'activité, secteur géographique et durée).**

Cependant, elles ne suffisent pas.

Il faut aussi que la durée de l'obligation soit prévisible, qu'elle ne dépende pas de la seule volonté de l'employeur.

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Renouvellement de la clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 21-12006



« La clause incluse dans un contrat de travail, aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après la rupture du contrat de travail qui fixe les droits des parties, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale, est nulle »



La Cour de cassation a ainsi donné raison au salarié qui argumentait qu'une telle clause le laissait dans l'incertitude quant à l'étendue de sa **liberté de travailler** et qu'elle était donc **nulle**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Intention des parties dans une clause de non-concurrence

➤ Cass. com. 24 avril 2024, n° 23-11597



Clause de non-concurrence :
L'intention des parties hors du champs du juge des référés

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Intention des parties dans une clause de non-concurrence

➤ Cass. com. 24 avril 2024, n° 23-11597 : en résumé



Dans une affaire portant sur la violation d'une clause de non-concurrence, la Cour de cassation considère qu'il ne rentre pas dans les attributions du juge des référés, juge de l'évidence, d'analyser l'intention des parties au moment de sa signature.

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Office du juge et clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036



**Du contrôle de proportionnalité aux effets de la nullité
de la clause de non-concurrence :
Jusqu'où peut aller le juge ?**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Office du juge et clause de non-concurrence

- Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036 : révision et remboursement de la contrepartie financière



La révision d'une clause de non-concurrence par le juge n'est pas admise lorsque le salarié sollicite exclusivement la nullité de celle-ci.

De surcroît, pour déterminer si l'employeur peut prétendre au remboursement de la contrepartie financière versée au salarié lorsque la clause est jugée nulle, le juge doit nécessairement vérifier si le salarié a violé ou non cette clause.

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Office du juge et clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036



Jurisprudence constante

« La clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives » .

Au cas présent, ladite clause interdisait à un salarié, technico-commercial attaché à la région parisienne d'exercer une activité concurrente sur l'ensemble du territoire français



Le point intéressant la présente décision porte sur l'office du juge s'agissant d'une clause de non-concurrence. En principe, le **juge a la possibilité de réviser la clause s'il juge qu'elle est excessive**, mais nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise, ou de l'annuler si elle est disproportionnée

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Office du juge et clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036

Selon la Cour de cassation, « *l'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie* »

Le principe selon lequel le salarié qui ne **respecte pas** son obligation de non-concurrence doit **rembourser les indemnités de non-concurrence qu'il a perçues à tort** (Cass. soc. 28 mars 2006, n° 04-44832), est ainsi étendu au cas de la clause de non-concurrence annulée

Rappelons que, *a contrario*, lorsque le salarié **a respecté** une clause de non-concurrence illicite, et donc annulée, l'employeur n'est **pas fondé à solliciter la restitution des sommes versées au titre de la contrepartie financière** de l'obligation qui a été respectée (Cass. soc. 28 octobre 1997, n° 94-43792)

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Office du juge et clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036 : une question subsiste

Le juge peut-il refuser de réviser la clause de non-concurrence litigieuse et constater sa nullité au motif que le salarié invoquait exclusivement la nullité de la clause ?

En partenariat avec



Focus sur la clause de non-concurrence

Office du juge et clause de non-concurrence

➤ Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-17036 : **réponse de la Cour de cassation**



La Cour de cassation répond par l'affirmative en inscrivant, pour la première fois, la règle de principe suivante : « la cour d'appel, qui ne pouvait réduire le champ d'application de la clause de non-concurrence dès lors que seule la nullité était invoquée par le salarié a exactement retenu qu'elle était nulle »



Les hauts magistrats relèvent que le **pouvoir de révision** reste une **simple faculté**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence et contrepartie financière

➤ Cass. soc. 13 octobre 2021, n° 20-10718



**Renonciation tardive à la clause de non-concurrence :
L'employeur doit-il toujours verser la contrepartie
pécuniaire au salarié ?**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence et contrepartie financière

➤ Cass. soc. 13 octobre 2021, n° 20-10718



C'est à bon droit que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'avait, ni levé la clause de non-concurrence, ni versé aucune somme au titre de la contrepartie financière avant la tenue de l'audience du conseil de prud'hommes du 18 novembre 2016, a, appréciant souverainement la portée de l'accord intervenu lors de cette audience, et constatant le respect par le salarié de la clause, condamné l'employeur à payer la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence et contrepartie financière

➤ Cass. soc. 13 octobre 2021, n° 20-10718



Si l'employeur renonce de manière **tardive** à l'application d'une clause de non-concurrence, il **devra verser une contrepartie pécuniaire**. Il s'agira de la totalité de la contrepartie prévue si le salarié a respecté la clause.

(Cass. soc. 12 avril 2012, n° 10-27075)

En partenariat avec



Sinon, elle ne sera **due que pour la période pendant laquelle ce dernier a respecté ladite clause** (Cass. soc. 13 septembre 2005, n° 02-46795). C'est ce principe que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 13 octobre

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence d'application mondiale

➤ Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-22097



**Non-respect d'une clause de non-concurrence
d'application mondiale :
Licite ou illicite ?**

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence d'application mondiale

➤ Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-22097



La clause de non-concurrence dont le périmètre géographique se réfèreit « au niveau mondial » n'était pas délimitée dans l'espace, ce dont il résultait que les demandes fondées sur cette clause se heurtaient à l'existence d'une contestation sérieuse, et que sa méconnaissance ne constituait pas un trouble manifestement illicite

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence d'application mondiale

➤ Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-22097

Pour être licite, la clause de non-concurrence doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise, **limitée** dans le temps et **dans l'espace**, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporter une contrepartie pécuniaire

(Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45387)

En l'absence de telles limitations, la clause doit être considérée comme **nulle**, de sorte que le salarié ne peut se voir reprocher son non-respect. Tel est le cas d'une clause prévoyant de s'appliquer dans le monde entier, sans autre précision

En partenariat avec

Focus sur la clause de non-concurrence



Clause de non-concurrence d'application mondiale

➤ Cass. soc. 8 avril 2021, n° 19-22097



En l'occurrence, une salariée, **généticienne**, avait quitté sa société en 2018 et malgré l'existence d'une clause de non-concurrence dans son contrat, était **entrée au service d'un employeur concurrent**. Son ancien employeur avait alors saisi le conseil de prud'hommes en référé, demandant qu'il lui soit ordonné de cesser toute activité professionnelle concurrente.



En effet, la violation d'une telle clause par le salarié constitue un trouble manifestement illicite (*Cass. soc. 6 février 2001, n° 98-46069*)



Mais il n'a pas obtenu satisfaction devant la Cour de cassation. La clause litigieuse se référant à une **délimitation géographique** couvrant le **monde entier**, les Hauts magistrats ont considéré qu'il existait, du fait de cette **absence de délimitation** de la clause dans l'**espace**, une contestation sérieuse sur sa validité. Son inobservation par la salariée ne constituait donc pas un trouble manifestement illicite

En partenariat avec



Actualité jurisprudentielle

Interdiction du travail dominical



Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-23399



**Travail dominical interdit dans le commerce de détail
alimentaire :
Conforme au droit européen ?**

En partenariat avec

Interdiction du travail dominical



Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-23399



Justifie [...] sa décision une cour d'appel qui dit n'y avoir lieu de saisir la Cour de Justice de l'Union européenne des questions préjudicielles suggérées et ordonne à l'employeur de cesser d'employer des salariés le dimanche après 13 h dans son établissement commercial, aux motifs qu'il n'était pas fondé à invoquer un quelconque caractère excessif et attentatoire à la liberté d'entreprendre ni une quelconque discrimination religieuse indirecte, du principe du repos dominical.

En partenariat avec

Interdiction du travail dominical



Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-23399



Pour rappel, dans les commerces de détail alimentaire, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 h (*C. trav., art. L. 3132-13*)



En l'occurrence, l'inspection du travail avait **assigné un commerce de détails alimentaire kasher** en référé afin que lui soit ordonné de **cesser d'employer des salariés le dimanche après 13 h**

En partenariat avec

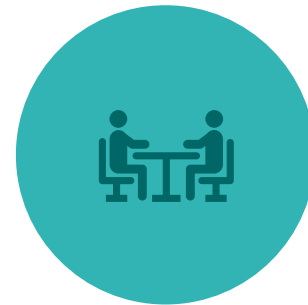
Interdiction du travail dominical



Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-23399 : dans les faits



En réponse, la société avait notamment formulé des questions préjudicielles, arguant que l'interdiction d'employer des salariés après 13 h le dimanche pèserait plus lourdement sur les **commerces de détail alimentaire kasher**, dès lors que dans le cadre du Shabbat, ils ferment déjà leurs portes le vendredi soir et toute la journée du samedi



Il en résulterait, selon la société, une **atteinte** au **principe d'égalité** de traitement, à la prohibition de la discrimination fondée sur la religion et à la **liberté d'entreprendre** garantis par les textes européens

En partenariat avec

Interdiction du travail dominical



Cass. soc. 15 mai 2024, n° 22-23399



Selon la Cour de cassation, l'inclusion du dimanche dans la période de repos hebdomadaire étant **laissée à l'appréciation des États membres**, compte tenu notamment de la diversité des **facteurs culturels, ethniques et religieux**, il n'y avait aucun doute raisonnable quant à l'application et l'interprétation des dispositions du droit de l'Union européenne invoquées



Elle **refuse**, par conséquent, de **renvoyer les questions préjudicielles** soulevées devant la CJUE



Notons qu'elle avait par ailleurs d'ores et déjà refusé de transmettre, dans la même affaire, une QPC posée en des termes similaires au Conseil constitutionnel (*Cass. soc. 12 février 2020, n° 19-40035*)

Égalité de traitement et repas



Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-18031



**Prime de cantine fermée :
Est-ce que les télétravailleurs peuvent en bénéficier ?**

En partenariat avec

Égalité de traitement et repas



Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-18031 : en résumé



L'indemnité de « cantine fermée » ayant pour objet de compenser la perte, par l'effet de la pandémie, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur les sites de l'entreprise, les salariés en télétravail ne se trouvent pas dans la même situation que ceux qui, tenus de travailler sur site, ont été privés de ce service et ne peuvent donc prétendre au versement de cette indemnité au titre de l'égalité de traitement.

En partenariat avec

Égalité de traitement et repas



Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-18031



Difficultés face au développement du télétravail au sein des entreprises → le principe légal étant que « **le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise** » (C. trav., article L. 1222-9)



En l'espèce, la prime conventionnelle de « **cantine fermée** » étant **uniquement réservée aux seuls salariés présents sur site**, il paraît compliqué de ne pas différencier la situation du salarié présent sur site et du télétravailleur

En partenariat avec

Égalité de traitement et repas



Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-18031

Les juges ont considéré dans une jurisprudence antérieure, au sujet de l'indemnité de « cantine fermée », qu'elle était pourvue d'un **caractère indemnitaire**, qui est alors classée parmi les **frais professionnels**.

Ainsi, il appartient aux juges de trancher, sur l'**égalité de traitement**, entre **rémunération** (titres-restaurant – « pur avantage rémunérateur ») et **frais professionnel** (indemnité de « cantine fermée »)

Reconnaissance de l'application du principe d'égalité de traitement en matière d'acquisition des titres-restaurant entre les salariés présents dans les locaux de l'entreprise durant les horaires collectifs et les salariés n'ayant pas « effectivement pris leur pause déjeuner » au sein de l'entreprise. Pour la Cour de cassation, la seule condition à l'obtention du titre-restaurant était que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier. Peu importe alors les différentes organisations individuelles d'aménagement du temps de travail

(Cass. soc. 13 avril 2023, n° 21-11322)

En partenariat avec

Transfert d'entreprise-Salariés



Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-14984 et n° 23-10214



**Avantages collectifs des salariés transférés :
Peuvent-ils en bénéficier dans l'entreprise d'accueil ?**

En partenariat avec

Transfert d'entreprise-Salariés



Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-14984 et n° 23-10214 : faits



Des salariés ingénieurs avaient dans chaque cas été informés par leur employeur de ce que leur contrat de travail allait être transféré. Dans un cas, en raison de la qualité de **salarié protégé** de l'intéressé, l'inspecteur du travail a donné son autorisation à ce transfert (n° 22-14.984)



Dans l'autre, le salarié s'est vu **licencier dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui suit le transfert** (n° 23-10214)
Les deux salariés saisissent chacun la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel de bonus « *corporate* » applicable dans l'entreprise d'accueil et dont ils n'avaient pas été bénéficiaires en 2014, soit l'année qui suit l'opération de transfert

En partenariat avec



Transfert d'entreprise-Salariés

Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-14984 et n° 23-10214



Dans chacun des cas, les juges du fond avaient limité le paiement d'une somme au titre d'un rappel de bonus « *corporate* », rejetant l'application d'un engagement unilatéral applicable dans l'entreprise d'accueil prévoyant un nouveau taux applicable à la catégorie des ingénieurs et cadres dont les demandeurs relevaient. La cour d'appel n'avait précisément pas recherché si les conditions dans lesquelles la société avait décidé de verser un bonus calculé selon un mode prédéterminé ne caractérisaient pas de sa part un engagement unilatéral auquel le salarié dont le contrat de travail était transféré pouvait prétendre à titre d'avantage collectif



La Cour de cassation, quant à elle, estime que **l'employeur « ne peut refuser à ces mêmes salariés le bénéfice des avantages résultant d'engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil »** bien qu'il soit légalement tenu de maintenir les avantages issus d'un engagement unilatéral en vigueur au jour du transfert

En partenariat avec

Transfert d'entreprise-Salariés



Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-14984 et n° 23-10214 : solution importante



Cette solution est importante en ce qu'elle n'allait pas de soi. Il est en effet classique que par le simple effet du transfert d'entreprise, **la société absorbante est tenue des engagements unilatéraux pris par la société absorbée** (Soc. 19 janv. 1999, n° 96-44.688), mais que le **nouvel employeur n'est toutefois tenu d'appliquer les usages et les engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur** qu'à l'égard des salariés dont le contrat de travail était en cours au jour du transfert (Soc. 7 déc. 2005, n° 04-44.594).

En partenariat avec

Transfert d'entreprise-Salariés



Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-14984 et n° 23-10214 : résumé



En partenariat avec

L'employeur entrant ne peut pas refuser aux salariés transférés le bénéfice, dans l'entreprise d'accueil, des **avantages collectifs**, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif.



**Impacts des Jeux olympiques sur
l'activité des entreprises :
Quels sont les dispositifs
mobilisables ?**

Heures supplémentaires : pas de changement



Les entreprises peuvent naturellement demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires, à condition :

- De respecter le **repos quotidien**,
- Ainsi que des **durées maximales de travail journalière et hebdomadaire** (éventuellement dérogatoires).



En partenariat avec

Dérogations au repos dominical : du 15 juin au 30 septembre 2024



Entreprises éligibles :	<ul style="list-style-type: none">- Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services;- Les établissements qui sont établis dans les communes d'implantation des sites de compétition des Jeux olympiques et paralympiques de 2024, ainsi que dans les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites ;- Les établissements qui ne bénéficient pas déjà d'une dérogation « permanente » au repos dominical.
Conditions :	<p>Une autorisation du préfet doit être accordée à l'établissement demandeur.</p> <p>Les salariés doivent être volontaires et avoir donné leur accord par écrit.</p>
Rémunération et contreparties :	<p>Les salariés bénéficieront :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une « rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due ;- Un repos hebdomadaire organisé par roulement au cours de la semaine- Et un repos compensateur équivalent en temps».

Repos hebdomadaire : du 18 juillet au 14 août 2024



Suspension du repos hebdomadaire (décret n°2023-1078 du 23 novembre 2023)

→ Voir tableau récapitulatif 



Attention au respect des autres règles en matière de durée de travail (notamment repos quotidien, durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire).

Congés payés : peut-on imposer aux salariés de prendre des congés payés ?



Quelques rappels



Pas de dispositif dérogatoire → règles légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur restant applicables.

- Période de congés payés comprend obligatoirement celle du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.
- Congé principal continu pris au cours de cette période ne doit être inférieur à 12 jours ouvrables.
- Période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période
- Ordre des départs de congés est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié au moins un mois à l'avance.
- Possibilité pour l'employeur de modifier l'ordre et les dates de départ en congés jusqu'à un mois avant la date de départ prévue (mais les Jeux olympiques n'étant pas des circonstances exceptionnelles, impossibilité de déroger au délai de prévenance d'un mois)

En partenariat avec

Télétravail : peut-on imposer ou se voir imposer le recours au télétravail ?



Pas de dérogation → accord du salarié et de l'employeur toujours nécessaire.

- Possibilité pour les employeurs d'entamer des négociations d'un avenant de révision à l'accord collectif (pour les entreprises déjà pourvues s'un tel accord) ou modifier unilatéralement (après avis du CSE) la charte de mise en place du télétravail.

- Possibilité pour les employeurs d'engager des négociations dans le but de mettre en place un nouvel accord (pour les entreprises qui en sont dépourvues) ou une charte après avis du CSE.

- Mais il est toujours possible, à défaut d'accord collectif ou de charte, de mettre en place ou modifier les modalités du télétravail par le biais d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié.



En partenariat avec

Activité partielle : peut-on placer tout ou une partie des salariés en activité partielle ?



Aucun dispositif particulier mis en place pour les Jeux olympiques.

Petit rappel :

Les cas de recours à l'activité partielle qui permettent à l'employeur de réduire ou suspendre temporairement son activité sont strictement encadrés par la loi (article L. R. 5122-1 du Code du travail) :

- La conjoncture économique;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation , restructuration ou modernisation de l'entreprise;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En partenariat avec



Compte personnel de formation

Compte personnel de formation : instauration d'un reste à charge



- Reste à charge de 100 € pour les salariés souhaitant suivre une formation
- +
• Renforcement des conditions de financement du permis de conduire

En partenariat avec

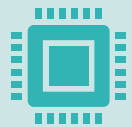
Compte personnel de formation : instauration d'un reste à charge (Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024)



La **mobilisation du compte personnel de formation (CPF)** par les salariés ne correspond plus à un simple droit de tirage



Ce décret prévoit en effet que les salariés **participent à hauteur de 100 €** au financement de la formation qu'ils ont choisi de suivre **à compter du 2 mai 2024**. Il permet également la prise en charge de ce ticket modérateur par l'employeur ou l'opérateur de compétences



Enfin, ce texte **étend les cas d'exonération de ce reste à charge** aux salariés mobilisant leur **compte professionnel de prévention** et ceux bénéficiant d'un abondement suite à un **accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente**

En partenariat avec

Renforcement des conditions de financement du permis de conduire (décret n° 2024-444 du 17 mai 2024)



Si tous les permis restent éligibles au compte personnel de formation, les personnes disposant déjà d'un permis de conduire du groupe léger ne pourront plus mobiliser leur compte pour en financer un second



C'est ce que prévoit le décret, qui organise également le contrôle de cette nouvelle condition par les établissements d'enseignement de la conduite et par la Caisse des dépôts et consignations

En partenariat avec



**Durcissement des règles
d'indemnisation :**
Quel est le contenu de cette
nouvelle réforme de
l'Assurance chômage ?

Conditions d'ouverture de droit durcies et durée d'indemnisation réduite



→ Il faudra avoir travaillé **8 mois sur les derniers 20 mois** (contre 6 mois sur les 24 derniers mois aujourd'hui)
+ Mise en place de règles spécifiques pour les travailleurs saisonniers en discussion à Matignon

→ Durée maximale d'indemnisation passera de **18 à 15 mois pour les moins de 57 ans** et de **30 à 22,5 mois pour les 57 ans et plus**, dont la période de référence d'affiliation sera désormais de 20 mois dans le cas général, à laquelle il convient d'appliquer le **coefficient de minoration de 25 %** en vertu du principe de contracyclicité

En partenariat avec

Nouveau palier de contracyclicité



→ Nouveau seuil de contracyclicité à **6,5 % de taux de chômage** déclenchera une **réduction de la durée d'indemnisation de 40 %** (figurait déjà dans un projet de décret présenté par le gouvernement du 22 décembre 2022, mais pour 6 % du taux de chômage)

En partenariat avec

Nouvel âge de pivot unique des seniors et création d'un « bonus » à la reprise d'activité



Suppression du pallier intermédiaire des 53-54 ans qui permet aujourd'hui d'être indemnisé 22,5 mois
→ relèvement immédiat de l'âge d'entrée dans la « filière sénior » sera de **55 à 57 ans** (dans le but d'inciter à l'emploi des seniors). Donc **âge pivot fixé à 57 ans** (durée d'indemnisation)

Création d'un « bonus » à la reprise d'activité plafonné (3000 € d'après les retours des syndicats) appelé « **bonus emploi senior** » afin « qu'un senior au chômage qui **reprendra un emploi moins bien rémunéré** que son emploi précédent pourra **cumuler** son nouveau **salaire** avec son **allocation chômage** » et « retrouvera ainsi sa rémunération initiale, pendant un an »

Et mise en place **d'incitations financières pour les employeurs** (promis par Gabriel Attal d'ici la fin de l'année)

En partenariat avec

Concertation en vue de l'extension du bonus-malus



→ Concertation en vue de l'**extension du bonus-malus** (modulation de la contribution patronale d'assurance chômage) qui s'applique depuis septembre 2022 aux **entreprises de plus de 11 salariés**

Cependant, une généralisation de ce dispositif à tous les secteurs n'est pas à l'ordre du jour



En partenariat avec

Mensualisation et restriction de l'Arce



→ **Mensualisation de l'allocation sur la base de 30 jours** au lieu d'être calculée en fonction du nombre de jours calendaires dans le mois (entre 28 et 31) qui aura pour conséquence de faire perdre **5 ou 6 jours d'indemnisation pour les allocataires indemnisés sur une année entière**



→ **Restriction de l'Arce** (aide à la reprise ou à la création d'entreprise) pour les demandeurs d'emploi avec un durcissement des conditions d'indemnisation pour **limiter les « effets d'aubaine »** et la **facilitation des contrôles pour limiter les indus**

En partenariat avec



**Restez avec nous pour la suite
de votre webinaire !
Le temps pour nous d'équiper
nos prochains intervenants**



CRÉER DE LA VALEUR POUR LA PARTAGER !

Développer une mission intéressement !



GENERALI
ÉPARGNE
SALARIALE

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 
Conseil national

INTERVENANTES



Anne de Lanversin

Présidente de Generali Global Pension



Laurence Paré

*Responsable relation experts-comptables
Alliance Klesia Generali*

En partenariat avec

SOMMAIRE



Le partage de la valeur

Pour valoriser la performance collective.

Point sur la loi



Idée de mission

L'intéressement au cœur du dispositif.

Repères sur modes de mise en place et critères



I+ mon partenaire intéressement

Un outil de conseil augmenté

Démonstration sur l'accord automatisé

En partenariat avec



Le partage de la valeur

Pour valoriser la performance collective

Point sur la loi



GENERALI
ÉPARGNE
SALARIALE

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES

Conseil national

MEMO ANI 2024

SAISISSEZ LES OPPORTUNITÉS APPORTÉES PAR LOI Partage de la valeur avec vos clients



1

Une prime de partage de la valeur adaptée avec 2 versements possibles sur une année civile, sous conditions de seuils de rémunération et d'effectifs.

2

Un intéressement encouragé avec des avances et des salaires planchers/plafonds pour le calcul de la part individuelle.

3

Une participation avec une formule dérogatoire plus **ou moins favorable** que la formule légale (entreprises non soumises à l'obligation de mise en place d'un accord).

4

Un plan de partage de la valorisation de l'entreprise créé pour intéresser les salariés à la variation de la valeur d'entreprise sur une durée de 3 ans.

5

Investissement dans des fonds labellisés au titre de la transition énergétique et écologique.



POUR LES ENTREPRISES SOUMISES À L'OBLIGATION DE METTRE EN PLACE UN ACCORD DE PARTICIPATION (50 SALARIÉS ET PLUS) :

- Augmentation des bénéficiaires exceptionnels avec une obligation de négocier (supplément d'intéressement / participation ou abondement sur un PEE ou un PERCOL).
- Fin du report d'assujettissement à la participation pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement.

PPV

Intéressement

Participation

Abondement

GÉNÉRALISATION DU PARTAGE DE LA VALEUR EN 2025

- Entreprises à partir de 11 salariés non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation et qui ont réalisé un bénéfice net fiscal égal à 1% ou plus du chiffre d'affaires sur 3 ans consécutifs (exercices 2022 à 2024).

DES DISPOSITIFS POUR NOURRIR LE DIALOGUE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

avec un rôle essentiel de l'expert-comptable aux côtés des conseillers La France Assurances Conseil (LFAC) pour flécher le OU les dispositifs à coupler.

En partenariat avec

Prime de Partage de la Valeur

Traitement fiscal et social / Limites



EPARGNE SALARIALE PPV -

Traitement social et fiscal

	Traitement social	Traitement fiscal	
PPV versée du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026	Si la rémunération du salarié < 3 SMIC + entreprise de moins de 50 salariés		
	Exonération de charges sociales / CSG-CRDS / Forfait social	Exonération IR + taxe sur les salaires	
PPV versée à compter du 1er janvier 2027	Si la rémunération salarié ≥ 3 SMIC et/ou entreprise d'au moins 50 salariés		
	Exonération de charges sociales / soumission CSG-CRDS / Forfait social si au moins 250 salariés	Si versée au salarié Soumis IR + taxe sur les salaires	Si versée sur PEE/PER Exonération IR + soumission taxe sur les salaires
	Exonération de charges sociales / soumission CSG-CRDS / Forfait social si au moins de 250 salariés	Si versée au salarié Soumis IR + taxe sur les salaires	Si versée sur PEE/PER Exonération IR + soumission taxe sur les salaires

Dans la limite de 3 000 € / an / bénéficiaire qui peut être portée à 6 000 € sous conditions.

- Le dirigeant ne bénéficie pas de la PPV
- La PPV rentre dans le revenu fiscal de référence et peut avoir un impact au moins sur le RSA et la prime d'activité
- Peu lisible à l'embauche

En partenariat avec



Idée de mission

L'intéressement au cœur du dispositif

Repères sur modes de mise en place et critères



GENERALI
ÉPARGNE
SALARIALE

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES

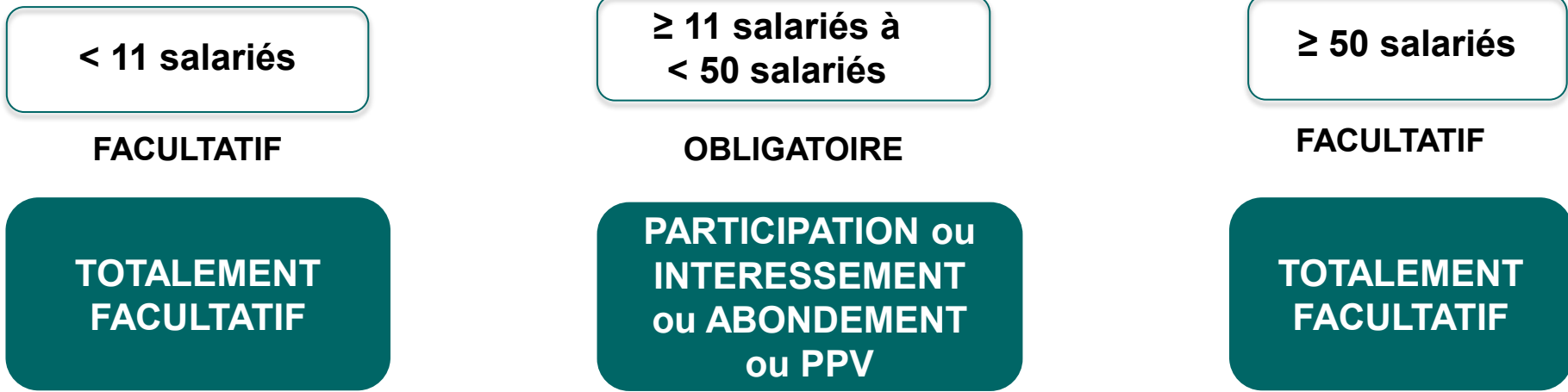
Conseil national

L'INTÉRESSEMENT

Votre conseil pour créer de la valeur



L'INTÉRESSEMENT EST PARTICULIÈREMENT RECOMMANDÉ DES LORS QU'UNE ENTREPRISE DOIT MOTIVER SES SALARIÉS.
LA VALEUR DE L'ACCORD RÉSIDE DANS LA DÉFINITION DE SON OBJECTIF QUI VOUS PERMETTRA DE FACTURER VOTRE ACCOMPAGNEMENT.



La prime d'intéressement versée est assimilée à une charge de l'entreprise et **est donc déductible du bénéfice imposable de l'année au titre de laquelle sont nés les droits !**


L'INTÉRESSEMENT

La définition de critères

Pour les moins de 50 salariés, possibilité de mise en place par **Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)**



 **DUREE :**
Durée de 1 à 5 ans

 **RYTHME DE VERSEMENT**
Au choix :
- Annuel
- Trimestriel
- Semestriel

Entreprise
Entre 50 et 249
salariés
Tout les salariés
et si accord
dérogatoire
+ le chef
d'entreprise ?*
+ le conjoint ?*

Entreprise
de 250 et plus
salariés :
Uniquement
les salariés



RÉPARTITION

Au choix
- Uniformément
- Proportionnellement
au salaire
- Proportionnellement
au temps de présence
- Combinaison des 3
critères



CALCUL

L'entreprise décide
- D'un plafond collectif global
(max 20 % de la masse
salariale)
- D'un plafond individuel
(75 % du PASS*)

FISCALITÉ

- Déductible du résultat
(année N)
- Jusqu'à 75 % PASS/personne
- Si versée dans un PEE
PERCOL



Pas d'IR
Pas de CS
CSG CRDS Réduite

CRITÈRES

Liberté quasi-totale des critères

- Mesurables
- Aléatoires
- Collectifs

EFFICACITÉ

- Budget conséquent : 20 % de la MSAB y compris la
rémunération du dirigeant
- Contrôle du budget



OBJECTIFS

Si les objectifs sont atteints, la prime est versée. Les objectifs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs et doivent être mesurés avec un critère chiffré. Le critère doit être pertinent et en lien avec la stratégie de l'entreprise

En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

La définition de critères

Le choix d'un **critère qualitatif** plutôt que quantitatif permet de réellement sensibiliser les salariés aux objectifs en place.



Lors du choix du/des critère(s) de déclenchement, 3 conditions sont à respecter



Mesurable(s) : Permettant de définir précisément le seuil de déclenchement et son calcul



Collectif(s) : Impliquant tous les salariés/bénéficiaires, ne peut exclure personne



Aléatoire(s) : Doit comprendre la notion d'effort et donc ne peut refléter un objectif 'trop simple' d'atteinte

Lorsque l'entreprise choisit un critère **quantitatif**, l'organisme de dépôt demande une **simulation du critère sur les 3 années précédentes** afin d'en confirmer l'aléa

Par exemple (critère sur le % d'absentéisme)

OBJECTIF				
2021	2022	2023	2024	2024
23 %	30 %	27 %	30%	< 25 %
26,26 %				

Afin d'assurer l'aléa du/des critère(s), **l'intéressement doit être mise en place avant la seconde moitié de la période de calcul**



En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

Mode de conclusion de l'accord



POUR LES ENTREPRISES D'AU 50 SALARIÉS

▼
Ratification 2/3 des salariés

▼
Accord au sein du CSE
Avec accord de la majorité des présents

▼
Adhésion à un accord de branche :
Unilatéral < 50 salariés
Accord ≥ 50 salariés

▼
Accord avec les délégués syndicaux ou le CSE à 50 % des suffrages
A 30 % l'accord sera soumis au personnel



Tout avenant devra être ratifié de la même manière qu'effectuée lors de la mise en place de l'accord

En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

La définition de critères



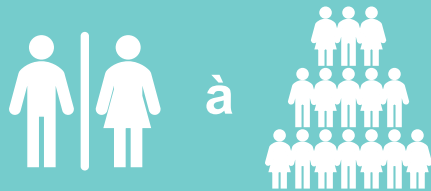
L'accord doit expressément prévoir que les dirigeants et leur conjoint peuvent bénéficier de l'intéressement.



L'EPARGNE SALARIALE C'EST POUR TOUS LES SALAIRES DE L'ENTREPRISE, MAIS PAS QUE

IL EXISTE 2 CATÉGORIES DÉLIMITANT L'ACCÈS DES DIRIGEANTS À L'INTÉRESSEMENT

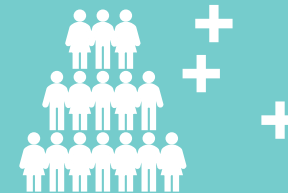
De 1 à moins de
250 salariés



Les dirigeants bénéficient de droits sur l'intéressement au même titre que tous les salariés (faire attention en cas de répartition au salaire)

PAS DE FORFAIT SOCIAL

≥ 250 salariés



Perte de tous droits suite au franchissement du seuil après 5 années civiles consécutives

FORFAIT SOCIAL 16/20%

En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

La définition de critères



Contrairement à la Participation, la **définition de l'enveloppe d'Intéressement distribuée** en cas d'atteinte des objectifs **est libre**, tant qu'elle respecte 2 plafonds :



Enveloppe globale : ne peut dépasser 20 % de la Masse Salariale Annuelle Brute de l'entreprise ;



Par individu : ne peut dépasser 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 34 776 € en 2024

Par exemple, l'entreprise peut tout à fait définir une **enveloppe globale en Euro directement**, assurant ainsi le respect du plafond autorisé par la masse salariale.



Sinon, l'entreprise peut aussi décider de définir directement un **pourcentage de sa masse salariale comme enveloppe globale** afin d'être sûre de ne pas dépasser le plafond légal.



Autrement, si la prime correspondant à un % du résultat ou autre donnée comptable, il faudra toujours veiller au respect de ce plafond.

L'enveloppe est **révisable chaque année avant la seconde moitié de la période de calcul** afin de pouvoir suivre au mieux l'évolution économique de l'entreprise



En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

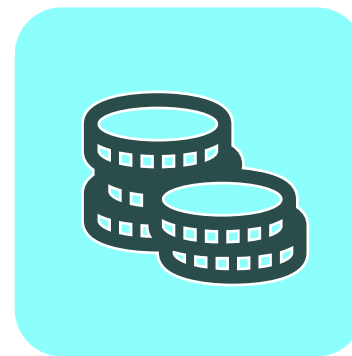
Une répartition au choix !



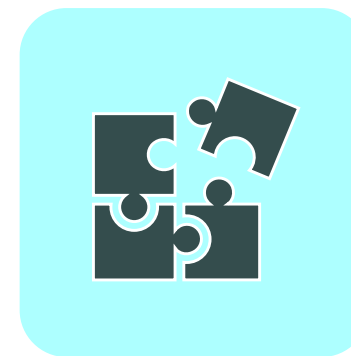
**UNIFORME
PAR BÉNÉFICIAIRE**



**PROPORTIONNELLE
A LA DURÉE
DE PRÉSENCE**



**PROPORTIONNELLE
AUX SALAIRES**
Montant maximum du salaire
plafond est fixé à 3 fois le PASS



**EN UTILISANT
CONJOINTEMENT
PLUSIEURS CRITÈRES**

En cas de répartition en fonction du salaire, le seul cas pour que la prime du dirigeant ne soit pas plafonnée à celle du salarié le mieux payé est :
Le dirigeant est salarié et règle bien 100 % de ses cotisations sociales. Tout autre situation renvoie à un plafonnement automatique



FLEXIBILITÉ POUR TOUS

3 OPTIONS POUR LE BÉNÉFICIAIRE... PLACER, PERCEVOIR SA PRIME, OU UN MIX !

En partenariat avec

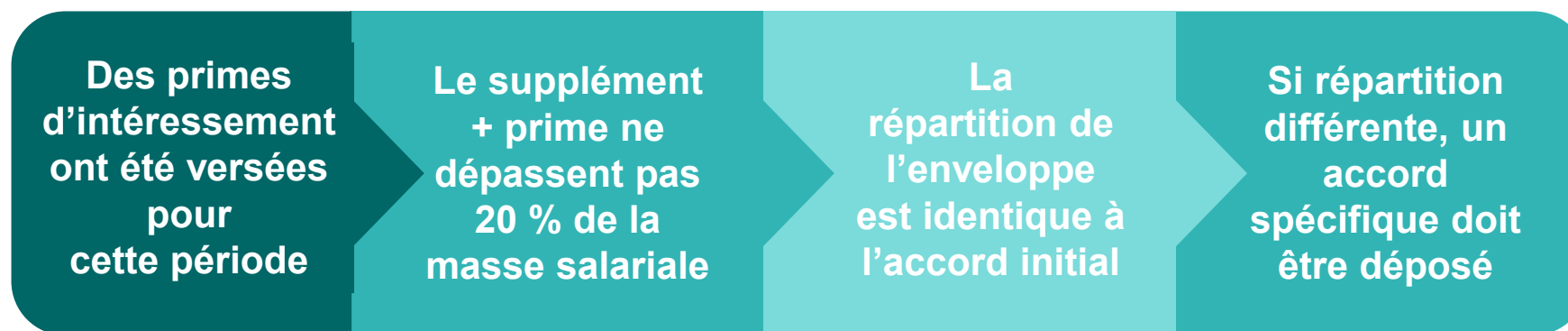


LE SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

Le conseil gagnant pour maîtriser le budget

Le code du travail autorise le versement de suppléments d'intéressement qui s'ajoutent aux primes versées en application d'un accord d'intéressement

Les conditions



Le plafond individuel global d'intéressement reste le même, 75 % du PASS de l'année de versement, **soit 34 776 € pour 2024 !**



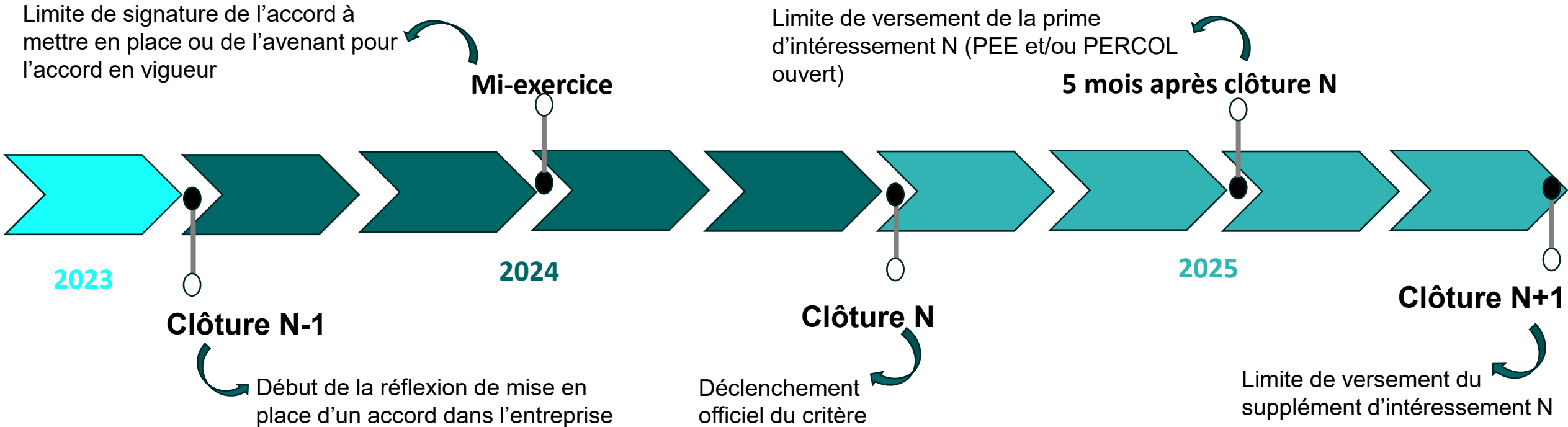
En partenariat avec

LE SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

Le conseil gagnant pour maîtriser le budget

DURÉE

De 1 à 5 ans + possible tacite reconduction



Generali Epargne Salariale vous accompagne pour la rédaction de l'accord ainsi que la définition de critères propres aux objectifs de l'entreprise => Contacter votre conseiller GES



100

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Club social

En partenariat avec

L'INTÉRESSEMENT

Pour motiver les salariés toute l'année



DANS TOUTES LES ENTREPRISES, **DES PRIMES INFRA-ANNUELLES PERMETTENT DE GARDER LES SALARIÉS MOTIVÉS TOUTE L'ANNÉE !**

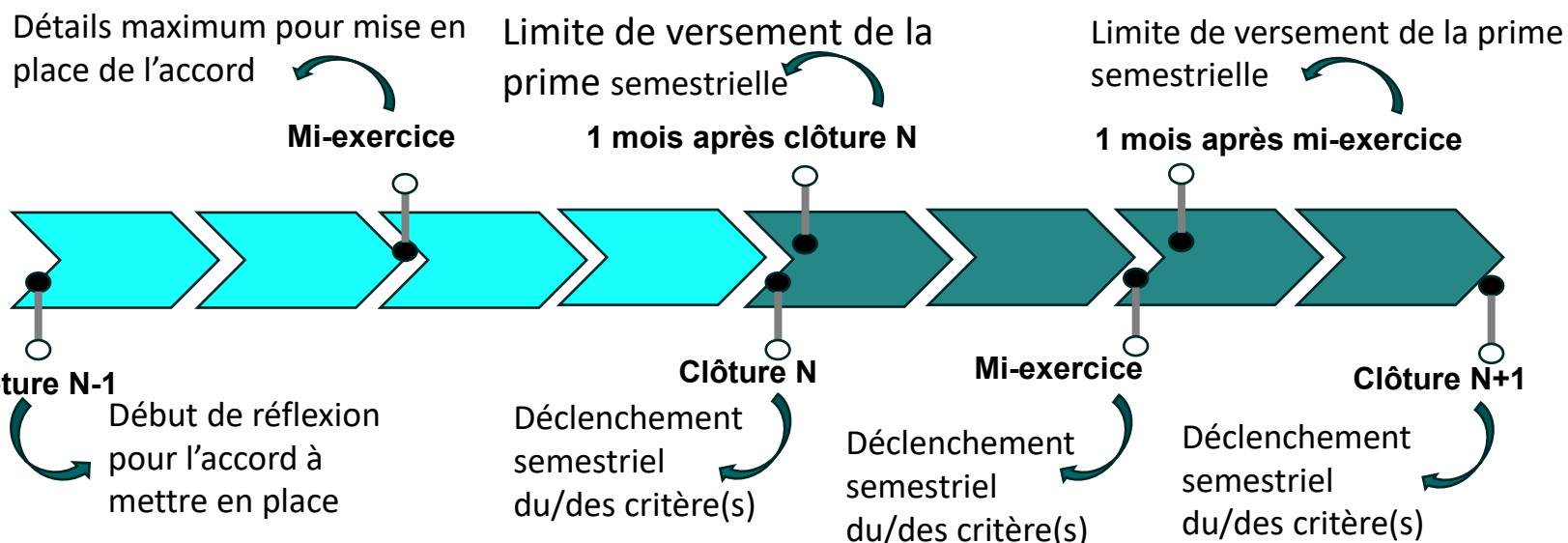


L'IDÉE MOTIVATION

L'INTERESSEMENT INFRA-ANNUEL

SEMESTRIEL OU TRIMESTRIEL

Lorsque l'intéressement est infra-annuel, on fait le point sur les objectifs plusieurs fois dans l'année pour (re)mobiliser les salariés et (ré)activer une impulsion de motivation
On verse de l'intéressement 2 fois par an (si semestriel) ou 4 fois par an (si trimestriel)



Il est également possible de mettre **différents intéressements en fonction des unités de travail**, uniquement s'il y a une hétérogénéité dans les catégories de salariés (cadres/non-cadres) au sein des unités



I+ mon partenaire intéressement

Un outil de conseil augmenté

Démonstration sur l'accord automatisé



GENERALI
ÉPARGNE
SALARIALE

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 

Conseil national

I+ MON PARTENAIRE INTÉRESSEMENT



Aidez les entreprises à créer la valeur qu'elles vont partager.

Démarquez-vous

i+ mon partenaire intéressement : en quelques clics l'outil vous propose des critères d'intéressement pour vos clients, pensés en fonction de leur métier.

3 familles de critères pour une vision complète :

- Critères de performance financière
- Critères de performance stratégique
- Critères de performance RSE

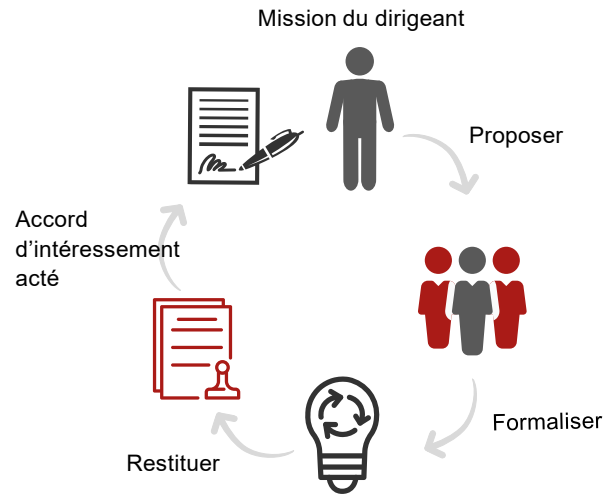
Vous sélectionnez les critères qui répondent le mieux à votre client.
Et hop, une formule clé en main prête à être éditée.



En partenariat avec

PROPOSEZ UNE MISSION PACKAGEE

Pour rendre votre cabinet et vos clients plus performants



POURQUOI DÉVELOPPER UNE MISSION ÉPARGNE SALARIALE ?

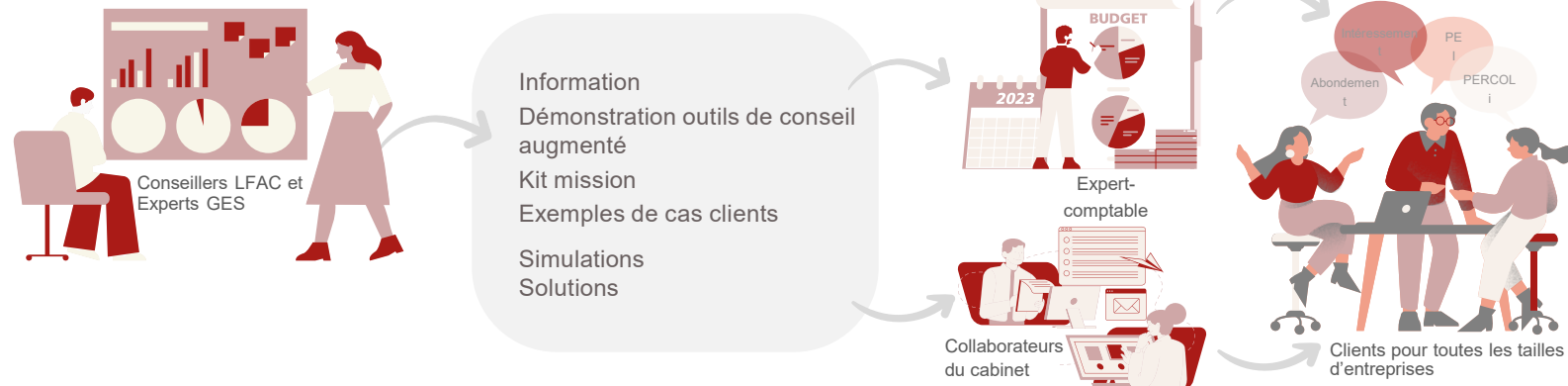
Pour maîtriser la stratégie de rémunération des dirigeants et de vos entreprises clientes ainsi que les déductions sociales et fiscales associées.

Pour proposer des solutions simples et lisibles qui répondent aux problématiques des entreprises en gagnant du temps grâce à nos experts et à nos outils de conseil augmenté.

Pour accroître la rentabilité de vos cabinets avec une mission de conseil et une mission récurrente.

QUEL ACCOMPAGNEMENT DU RESEAU LFAC ET DES EXPERTS GES ?

Votre conseil & nos solutions



En partenariat avec



Merci de votre attention