



NEGOCIATION ACCORD de PARTICIPATION

La CGT réitère le constat que l'accord de participation 2014-2017 qu'elle n'a pas signé, mis en place au sein de DS Smith Packaging Nord/Est, n'a pas permis de dégager de participation. En effet, la formule légale n'est pas adaptée à l'entreprise et non représentative de ses résultats.

En effet, compte tenu de l'existence d'une formule légale de calcul, la direction s'est contentée en 2014 de la mettre en place en indiquant qu'elle n'avait pas le projet d'améliorer l'existant, ce qui ne va pas dans le sens du dialogue sociale.

Dans ce contexte où les organisations syndicales ne peuvent s'exprimer, nous avons pensé des possibilités d'alternatives sous forme de tract, seul support de communication mis à notre disposition.

Abordons le sujet sans tarder :

- ne pouvons-nous pas envisager une réserve spéciale supérieure à celle résultant de l'application de la simple formule légale ?
- prendre une base de calcul autre que le bénéfice net (bénéfice d'exploitation, comptable) ?
- modifier les paramètres de la formule de calcul ? $RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times S/VA$
 (B = bénéfice net C = capitaux propres S = salaire VA = valeur ajouté)

La CGT invite la direction à négocier un accord permettant de neutraliser les « redevances de marques et prestations groupe » dans le calcul de la participation.

La négociation fixe notamment les modes de répartition de la réserve entre les salarié(e)s, la CGT ne veut pas de hiérarchisation de la répartition des profits de l'entreprise. La CGT demande une égalité de traitement entre les salarié(e)s qui participent tous, par leur travail, au résultat de l'entreprise.

La CGT estime que la participation mérite une plus grande implication de la direction et espère donc qu'elle, qui s'en tient, comme toujours au strict minimum légal, reviendra sur ce refus permanent et trouvera un nouvel accord sur la formule dérogatoire à appliquer qui apportera enfin une participation aux salarié(e)s.

La Participation des salarié(e)s aux bénéfices

Le calcul et quelques explications

De son vrai nom la Participation des salarié(e)s aux résultats, il s'agit d'un mécanisme obligatoire. Il comporte, au choix au moment de la négociation, une formule soit légale (donné par le Code du Travail) soit une formule dérogatoire. Ensuite, les partenaires sociaux doivent négocier les modalités de distribution de l'enveloppe calculée.

Contrairement à l'Intéressement des salarié(e)s aux bénéfices, la mise en place d'un accord de Participation aux bénéfices est **obligatoire** lorsqu'une entreprise dépasse les 50 salarié(e)s. Si une entreprise remplissant la condition d'effectif, ne le met pas en place, un régime d'autorité s'applique contraignant l'employeur.

La Participation aux bénéfices a un caractère **collectif**, c'est-à-dire que tous les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail doivent en bénéficier et les salarié(e)s qui ne font plus partis de l'effectif ont droit à une quote-part. L'accord doit obligatoirement être déposé à la Direccte afin de permettre l'exonération de charges sociales.

Deux possibilités s'offre aux parties :

1. Soit l'entreprise met en place la **formule légale** (dictée par le Code du Travail)
2. Soit elle utilise une **formule dérogatoire**, quelle choisi librement

La formule légale de la Participation des salariées aux résultats

Ce calcul fixé par le Code du Travail s'avère assez complexe, la formule de Participation est :

$$\text{RSP} = \frac{1}{2} \times (\text{B} - 5\% \text{ C}) \times \text{S/VA}$$

B = bénéfice net **C** = capitaux propres **S** = salaire **VA** = valeur ajoutée

La formule dérogatoire de la Participation des salarié(e)s aux bénéfices

Il est possible de prendre une formule autre que la formule légale (ci-dessus). Toutefois, **cette formule dérogatoire de la Participation doit être plus favorable.**

En pratique, les sociétés prennent la formule légale et modifient un des paramètres pour le rendre chaque fois plus avantageux. Par exemple :

- 1 « -5% du C » peut devenir « -3% du C », voire pour les plus généreux, ce paramètre peut **DISPARAITRE**
- 2 Le coefficient « ½ » peut être **DIMINUE** ou **SUPPRIME**
- 3 Le rapport salaires/valeur ajoutée « S/VA » peut être lui aussi **MODIFIE** ou devenir un coefficient **FIXE**
- 4 Enfin, le bénéfice fiscal après impôt peut devenir le bénéfice fiscal **AVANT** impôt ou **LE RESULTAT D' EXPLOITATION**

Assouplir un des paramètres, à comme principal avantage, d'être, dans la plus grande majeure partie des cas, plus avantageux que la formule légale de Participation aux bénéfices.

Rien n'empêche de prendre un autre indicateur. Si pour un exercice la formule dérogatoire donne un résultat inférieur à celui de la formule légale, le montant distribué sera celui de la formule légale.

A l'opposé, le montant maximal ne peut excéder un de ces 4 plafonds à choisir et à inclure dans l'accord :

- 50% du bénéfice net comptable
- Le bénéfice net comptable moins 5% des capitaux propres
- Le bénéfice net fiscal moins 5% des capitaux propres
- 50% du bénéfice net fiscal

Le résultat fiscal est important dans le calcul de la Participation.

La répartition est à négocier que la formule soit légale ou dérogatoire !

Une fois la formule de la réserve spéciale de Participation des salari(é)es déterminée, il convient de fixer les critères de **REPARTITION**.

Le Code du Travail donne des possibilités sachant qu'**aucune autre n'est possible**. Elle peut être :

1. **Uniforme** (divisée par le nombre de salarié(e)s, tout le monde reçoit la même somme)
2. **Proportionnelle à la durée de présence** dans l'entreprise au cours de l'exercice
3. Ou **Proportionnelle aux salaires**. La définition du salaire peut également intégrer un **plancher** et/ou un **plafond** destiné à atténuer la hiérarchie des rémunérations.

Comme pour l'Intéressement des salarié(e)s aux résultats, la Participation des salarié(e)s aux bénéfices peut comprendre 2 ou 3 de ces critères de répartitions.

La Participation des salarié(e)s aux résultats de l'entreprise ne peut être négative, soit elle donne une somme à distribuer soit elle est égale à zéro.