



Les Brèves du

SY.N.P.A.-F.O.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION C.G.T. - FORCE OUVRIÈRE

Prime de « partage » des profits : Prime ou déprime ?

Le projet de loi initié par le gouvernement, après un aller/retour devant les deux chambres du Parlement, puis un arbitrage de la commission mixte paritaire des deux assemblées, vient achever le processus législatif engagé. Sa parution, fin juillet au Journal Officiel, rend désormais la loi applicable.

Très éloignée des annonces initiales, la Loi, dans sa version définitive, n'impose au final, **aux entreprises concernées**, que très peu d'obligations, au rang desquelles figurent :

- L'ouverture d'une négociation, sans obligation d'aboutir à un accord, ce qui autorise l'entreprise à se contenter d'une décision unilatérale,
- Versement d'un montant qui ne peut être symbolique mais dont aucun montant minimum n'a été déterminé par la loi,
- Envoi d'une note d'information à chaque salarié, note qui précisera le montant de la prime ainsi que la date de versement.

Devant l'agitation médiatique et après avoir entendu tout et son contraire, les salariés s'interrogent. Voici, à la volée, les principales informations qu'il convient de retenir.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Il s'agit notamment des sociétés commerciales (SA, SARL, SNC, etc..) qui emploient habituellement plus de 50 salariés dès lors que la société en question attribue à ses actionnaires des dividendes dont le montant par action est en augmentation part rapport à la moyenne des dividendes versés au titre des deux exercices précédents.

AXA est-elle éligible au dispositif ?

AXA qui a versé au titre du dernier exercice, 0,69 € par action, soit un montant supérieur à la moyenne des deux exercices précédents (0,55 € et 0,40 €) rentre bien dans ce cadre, et devra verser à ses salariés la prime dite de « partage des profits ».

Les séances de négociations RSG sur ce sujet ont d'ailleurs été programmées les 26 septembre et 6 octobre prochains.

La direction d'AXA qui a toujours autant de mal à mettre la main au porte monnaie dès qu'il s'agit de ses salariés, réfléchit déjà aux parades qui lui permettraient de s'exonérer de ses obligations.

À n'en pas douter, elle aurait aimé placer, dès cette année, les 50 AXA Miles annoncés depuis des années, dans ce dispositif pour échapper à tout autre paiement.

En effet, soucieuse de préserver au maximum les intérêts des entreprises qui rentrent pourtant dans le champ d'application, la Loi les dispense de cette obligation... dès lors qu'un avantage pécuniaire non obligatoire : tel qu'un supplément d'intéressement, de participation, ou l'attribution d'actions gratuites, prime de bilan, fixé par un accord conclu après le 25 mai (date de présentation du projet de Loi) a été consenti au profit des salariés, en contre partie de l'augmentation des dividendes.

AXA pour cette année, devra, quoi qu'il arrive s'acquitter du versement d'une prime de partage à ses salariés et ce, avant la fin de l'exercice en cours.

Tous les salariés sont-ils concernés ?

Tous les salariés des sociétés qui rentrent dans le champ d'application du dispositif bénéficient de la prime à partir du moment où ces derniers sont liés par un contrat de travail français (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, apprenti, etc.), à condition d'être inscrit à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués. Néanmoins, l'accord peut prévoir des conditions d'ancienneté (pas supérieures à trois mois). Pour information, un salarié qui a quitté l'entreprise au moment du versement aura droit à la prime s'il a travaillé au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués.

Quel sera le montant de la prime ?

La Loi ne fixe aucun montant minimum, ni maximum. Elle indique que seuls les 1 200 premiers € seront exonérés de cotisations sociales, exceptions faites, de la CSG/CRDS et du forfait social. Au-delà de ce montant, la somme versée sera soumise aux cotisations sociales traditionnelles.

Sur le plan fiscal, la prime sera quant à elle imposable l'année de son versement, même si celle-ci est versée dans un plan d'épargne salariale.

Le montant de la prime est-il le même pour tout le monde ?

Là encore, la Loi ne fixe que les grands axes, laissant aux négociateurs le soin de déterminer les modalités pratiques d'attribution aux salariés. Si le montant peut être identique pour chaque salarié, il peut aussi être adossé aux règles qui régissent la répartition de la participation, c'est à dire déterminé proportionnellement au salaire perçu.

AXA, l'auto proclamé « employeur de référence » peut-il la jouer « petit bras » ?

Les résultats exceptionnels d'AXA au premier semestre 2011 (4 milliards d'euros de résultats nets, soit une progression... de plus de 300 % sur la période de référence !), dans le prolongement des années antérieures, laissent manifestement une marge de manœuvre importante à la direction pour consentir un geste à la hauteur de l'attente des salariés.

D'autant que depuis maintenant plusieurs années et malgré des résultats pourtant très élevés, les salariés d'AXA sont cyniquement privés de sommes importantes dans le cadre du dispositif « désarticulé » Intéressement / Participation.

Il serait déplacé et totalement incompréhensible de la part de la Direction d'AXA de trouver de nouveaux artifices ou autres subterfuges pour ne pas répondre favorablement aux aspirations de ses collaborateurs. **Les nier constituerait, une nouvelle provocation, qui cette fois ne sera pas sans conséquences d'un point de vue social.**

La prime peut-elle se substituer aux augmentations de salaire ?

La réponse est apportée sans ambiguïté à l'article IV de ladite Loi. **Cette prime ne peut en aucun cas se substituer aux augmentations de rémunération** prévues par les accords salariaux.

À quelle date la prime doit-elle être versée ?

Elle doit impérativement être versée en totalité au plus tard au terme de l'exercice en cours, même si la prime est fractionnée.

Le dispositif est-il pérenne ?

Il est indiqué selon l'article XIV de la Loi du 28 juillet 2011 que les dispositions ont vocation à s'appliquer jusqu'à l'intervention d'une Loi, suivant les résultats d'une négociation interprofessionnelle, et au plus tard le 31 décembre 2013. D'ici là AXA, qui prévoit une croissance du résultat net opérationnel de 10 % par an par action jusqu'en 2015 devrait toujours être éligible, à moins que d'ici là, AXA... chante de la parole donnée, trouve une parade, ou déchanté une fois de plus !!

Force Ouvrière revendiquera lors de cette négociation, le versement d'une prime minimum de 1 500 € pour tous, sans condition d'ancienneté.

En effet, ramené aux 22 000 salariés d'AXA en France, cela représente moins de 40 millions d'€, soit à peine 0,8 % des 4 milliards de résultats nets réalisés par le groupe lors... du 1er semestre 2011 ! Une goutte d'eau dans l'océan de profits que l'entreprise réalise !

Le caractère temporaire et peu contraignant pour l'employeur de la Loi en question nous impose, comme nous l'avons fait savoir à la Direction, de rouvrir impérativement les négociations sur les salaires, afin de mettre l'accent sur les augmentations générales qui sont absolument nécessaires pour permettre aux salariés de l'entreprise de préserver leur pouvoir d'achat.

Les salariés d'AXA, cadres et non-cadres, à l'instar de milliers de salariés de l'Assurance soutiennent désormais, de manière non voilée, ces revendications qui prennent maintenant racine dans plusieurs entreprises de l'Assurance. La rentrée, c'est maintenant une évidence, s'annonce, après un été morose, chaude, assurément chaude ! A bon entendeur... !!