

# REPÈRES

BULLETIN DE DOCUMENTATION  
JURIDIQUE ET SYNDICALE FO-FGTA



## « LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE »

77

ÉPARGNE

# Optez pour une épargne simple et responsable !



**Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.**

Nos solutions vous offrent de nombreux avantages :

- Une **gamme de solutions** complète.
- Un **cadre fiscal et social** favorable.
- Une **expertise et un savoir-faire** reconnus.
- Des **outils digitaux** pour simplifier les démarches.

Retrouvez toutes  
nos solutions en  
scannant ce QR code



**malakoffhumanis.com**

 **malakoff  
humanis**

# SOMMAIRE

# SOMMAIRE

## **PARTIE I :** ..... **5**

### **A/ La description des Négociations annuelles obligatoires** ..... **5**

**1. Quelles sont les entreprises concernées par les NAO ?** ..... **5**

**2. Quels sont les thèmes abordés dans les NAO ?**..... **5**

**3. Quelles sanctions encourt l'employeur s'il n'engage pas les NAO ?**..... **6**

### **B/ Le processus de négociation** ..... **6**

**1. Quelles sont les modalités fixées par un éventuel accord de méthode ?** ..... **6**

**2. En l'absence d'accord de méthode, comment déclencher l'ouverture des NAO ?** ..... **7**

**3. Quels sont les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives pour négocier ?**..... **7**

### **C) L'issue des négociations** ..... **9**

**1. Comment conclure un accord collectif majoritaire ?** ..... **9**

**2. Que se passe-t-il en cas d'échec des négociations ?** ..... **9**

## **PARTIE II : QUESTIONS/RÉPONSES** ..... **10**

# On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

## EXPERTISES SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme...

## FORMATIONS CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel...

## EXPERTISES ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

# # Partie. 1 :

## A/ La description des Négociations Annuelles Obligatoires

### 1. Quelles sont les entreprises concernées par les NAO ?

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent engager au moins une fois tous les quatre ans des négociations sur divers thèmes (C. trav. art. L. 2242-1).

Pour pouvoir créer une section syndicale, le syndicat doit (C. trav., art. L. 2142-1) :

- être représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement où la section est créée ;
- ou être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel; les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC ;
- ou satisfaire « aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et être légalement constitué depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise concernée ». Le syndicat doit également remplir la condition de transparence financière (Cass. soc., 22 févr. 2017, no 16-60.123).

Deux adhérents au syndicat doivent être présents dans l'entreprise pour que l'on puisse reconnaître l'existence d'une section syndicale, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (Cass. soc., 8 déc. 2021, no 20-16.696).

Ces négociations peuvent avoir lieu tant dans les entreprises de plus de 50 salariés que dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est cependant nécessaire que l'entreprise comporte au moins un délégué syndical.

### 2. Quels sont les thèmes abordés dans les NAO ?

Les entreprises doivent régulièrement négocier sur (C. trav. art. L. 2242-1) :

#### - **La rémunération le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :**

- \* Les salaires effectifs : salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature,
- \* La durée du travail : durée effective, organisation du temps de travail, mise en place du travail à temps partiel, réduction du temps de travail.
- \* L'épargne salariale : intéressement, participation, plans d'épargne (PERCO ou PERECO).

#### - **L'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail :**

- \* L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- \* Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- \* Le maintien de l'assiette des cotisations de vieillesse pour les temps partiels ;

\* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

\* Le handicap : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi, actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel ;

\* La mise en place d'un régime de prévoyance ;

\* L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

\* Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale ;

\* Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ;

\* La qualité des conditions de travail, notamment santé et sécurité au travail et prévention des risques professionnels (facultatif).

- **La gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés** (C. trav. art. L. 2242-2, C. trav. art. L. 2242-20, C. trav. art. L. 2242-21) :

\* Les orientations de la formation professionnelle ;

\* Les perspectives de recours aux emplois précaires ;

\* La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

\* La mise en place de congés de mobilité.

C'est à l'accord de préciser les points qui seront abordés pour chaque thème (C. trav. art. L. 2242-1 et L. 2242-11).

### 3. Quelles sanctions encourt l'employeur s'il n'engage pas les NAO ?

L'employeur s'expose à une peine d'emprisonnement de 1 an et à une amende de 3750 € (C. trav. art. L. 2243-1).

L'entreprise risque également des sanctions administratives à défaut de négociation et de mise en place de plan d'action (pénalité financière C. trav. art. L. 2242-7 L. 2242-8).

## B/ Le processus de négociation

### 1. Quelles sont les modalités fixées par un éventuel accord de méthode ?

Si l'entreprise a conclu un accord de méthode, cet accord précise (C. trav. art. L. 2242-11) :

- Les thèmes de négociation et leur périodicité ;
- Le calendrier et les lieux des réunions ;
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La négociation a lieu selon les modalités fixées par l'accord.

## 2. En l'absence d'accord de méthode, comment déclencher l'ouverture des NAO ?

C'est à l'employeur de déclencher les négociations en invitant les syndicats représentatifs à une réunion préalable.

À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation annuelle (ou depuis plus de 36 mois pour la négociation triennale), un syndicat représentatif peut réclamer l'ouverture des discussions (C. trav. art. L. 2242-13).

L'employeur transmet la demande aux autres syndicats représentatifs dans les 8 jours et ouvre obligatoirement les discussions dans les 15 jours qui suivent la demande.

**En l'absence d'accord de méthode, les parties tiennent une première réunion, au cours de laquelle elles fixent le lieu et le calendrier des séances de négociation, les informations que l'employeur devra remettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation et la date de cette remise (C. trav. art. L. 2242-14)**

## 3. Quels sont les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives pour négocier ?

### a) L'accès à la BDESE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la base de données économique sociale et environnementale constitue le point de rassemblement des informations nécessaires aux consultations du CSE et aux négociations obligatoires. Elle est accessible en permanence (les jours d'ouverture de l'entreprise) aux élus du CSE et aux délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2312-36).

### b) La délégation syndicale

« La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux. » (C. trav. art. L. 2232-17)

Le délégué syndical est celui qui signera ou non, pour le compte du syndicat, l'accord d'entreprise.

Le nombre de DS dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct (C. trav. art. L. 2143-12, R. 2143-1, R. 2143-2 et R. 2143-3).

Nombre légal de délégués syndicaux	
Effectif de l'entreprise, l'établissement ou de l'UES	Nombre de DS désignés
de 50 à 999 salariés	1 délégué
de 1000 à 1999 salariés	2 délégués
de 2000 à 3999 salariés	3 délégués
de 4000 à 9999 salariés	4 délégués
au-delà de 9999 salariés	5 délégués

De plus, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il a un ou plusieurs élus au sein du comité social et économique (CSE) dans le premier collège et au moins un élu dans le deuxième ou le troisième collège (C. trav. art. L. 2143-4).

À défaut d'accord, il existe donc trois situations possibles de composition de la délégation

Nombre de délégué syndicaux	Nombre total de personnes composant la délégation
Un seul délégué syndical dans l'entreprise	La délégation est composée de trois personnes : le délégué syndical plus deux salariés
Un seul délégué syndical par organisation	Chaque délégation est composée de deux personnes, c'est-à-dire le délégué syndical plus un salarié ;
Plusieurs délégués syndicaux par organisation	Chaque délégation est composée de quatre personnes, c'est-à-dire deux délégués syndicaux plus deux salariés.

**La seule limite concerne les personnes extérieures à l'entreprise. Sauf accord ou usage plus favorable, la délégation syndicale ne peut pas comprendre des personnes extérieures à l'entreprise (Cass. soc., 19 oct. 1994, no 91-20.292).**

### c) Le crédit d'heures de délégation

Le temps passé à la négociation collective d'un accord d'entreprise par un salarié mandaté est de plein droit considéré comme du temps de travail (C. trav., art. L. 2232-27).

Ce temps ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont dispose le délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-18).

Sauf usage ou accord plus favorable passé avec l'employeur, chaque délégué syndical bénéficie de (C. trav. art. L. 2143-13) :

- 12 heures par mois dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans celles qui emploient de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans celles qui occupent au moins 500 salariés.

**La section syndicale bénéficie d'un crédit d'heures global supplémentaire lors de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, au profit de son ou ses DS et des salariés de l'entreprise appelés à négocier cette convention ou cet accord. Ce crédit ne peut pas excéder**

- **12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés**
- **18 heures par an dans celles employant au moins 1 000 salariés (C. trav. art. L. 2143-16).**

## **C) L'issue des négociations**

### **1. Comment conclure un accord collectif majoritaire ?**

#### **a) Règles de validité**

Si les organisations syndicales représentatives se sont entendues sur la conclusion d'un accord collectif afin de clôturer les négociations obligatoires, celui-ci doit être signé par les syndicats ayant recueillis plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres du CSE (C. trav. art. L. 2232-12).

Si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 50 %, l'accord peut néanmoins être conclu si ces derniers représentent plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

#### **b) Formalités à respecter**

Une fois l'accord conclu, la partie la plus diligente doit le notifier à l'ensemble des syndicats représentatifs (C. trav. art. L. 2231-5).

L'accord doit ensuite être déposé auprès de l'administration, sous forme dématérialisée (C. trav. art. L. 2231-6) et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (C. trav. art. D. 2231-2).

Pour la négociation sur les salaires effectifs, l'accord doit être déposé accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et consignant les propositions respectives des parties. Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

### **2. Que se passe-t-il en cas d'échec des négociations ?**

L'employeur a l'obligation de négocier mais n'a pas l'obligation de conclure un accord.

Si aucun accord n'est signé à l'issue du processus de négociation, un procès-verbal de désaccord doit être rédigé. Ce PV doit comporter les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (C. trav., art. L. 2242-5).

Le PV de désaccord a plusieurs raisons d'être :

- Démontrer qu'une négociation a effectivement eu lieu,
- Expliquer au personnel les raisons de l'échec de la négociation, les points de désaccord et les positions des parties,
- Préciser également la date de la fin des négociations à partir de laquelle l'employeur retrouve son entier pouvoir de direction.

Le contenu de ce procès-verbal s'impose à l'employeur comme un accord collectif et ne peut être dénoncé pendant toute la période d'application.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, selon les mêmes formalités qu'un accord collectif (C. trav., art. L. 2242-5).

**Les entreprises doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les accords qu'elles concluent dans les domaines de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires, du repos quotidien, des jours fériés, des congés et du compte épargne-temps (C. trav. art. L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).**

## # Partie 2 :

### Questions / Réponses

#### 1/ Est-il possible de prévoir une périodicité des NAO supérieure à 4 ans ?

Les NAO doivent avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans (C. trav., art. L. 2242-1). Il s'agit d'une périodicité minimale à laquelle il n'est pas possible de déroger.

En l'absence d'accord de méthode prévoyant une périodicité spécifique, les entreprises doivent négocier tous les ans sur :

- La rémunération le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
  - L'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail ;
- et tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

#### 2/ De quelle date faut-il tenir compte pour s'assurer que l'employeur a bien rempli son obligation ?

C'est à l'employeur qu'il revient d'engager la négociation obligatoire (C. trav., art. L. 2242-1).

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de 36 mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation,

cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Ce n'est qu'à l'expiration de cette période que l'employeur est dans l'obligation de faire droit à la demande d'un syndicat (C. trav., art. L. 2242-13).

Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation (C. trav., art. L. 2242-13).

Pour le ministère du Travail, le point de départ du délai pour engager les négociations obligatoires court à compter de la fin de la dernière négociation, c'est-à-dire de la date d'achèvement de la dernière négociation.

Le ministère donne d'ailleurs un exemple : « [...] Dans le cas d'une négociation dont la périodicité est annuelle, si la négociation précédente s'était achevée le 8 février 2018, la négociation annuelle suivante devra commencer au plus tard le 8 février 2019 » (voir sur le site du ministère du Travail).

### **3/ Les NAO peuvent-elles avoir lieu au niveau de l'établissement ?**

La négociation obligatoire se tient en principe au niveau de l'entreprise. Cependant, un accord de méthode conclu au niveau du groupe peut prévoir que la négociation périodique obligatoire se tiendra, en tout ou partie, au niveau du groupe (C. trav. art. L. 2222-3-1 et L. 2232-33).

L'employeur peut également négocier par établissement ou par groupe d'établissements si les deux conditions ci-dessous sont réunies :

- La négociation s'engage avec les seuls représentants des syndicats représentatifs (Cass. crim. 4 décembre 1990, n° 89-83283) ;
- Aucun des syndicats représentatifs dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y est opposé (Cass. soc. 21 mars 1990, n° 88-14794).

### **4/ Qu'est-ce qu'impose l'obligation de loyauté dans les négociations ?**

L'engagement loyal des négociations est une condition fondamentale à respecter pour ne pas vicier la procédure de négociation.

D'une part, tant qu'une négociation est en cours, il est formellement interdit à l'employeur de prendre des décisions unilatérales sur les thèmes négociés, sauf si l'urgence le justifie (C. trav., art. L. 2242-4). Cette règle n'interdit pas de prendre des mesures individuelles nécessaires à l'administration quotidienne de l'entreprise.

D'autre part, pour qu'un engagement soit considéré loyal et sérieux, l'employeur doit :

- Avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et avoir fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- Négocier en même temps avec toutes les organisations (interdiction de négocier de manière séparée) ;
- Leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée à leurs éventuelles propositions.

Enfin, dans certaines matières telles que les salaires effectifs, les accords ne peuvent être déposés auprès de l'administration qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations (portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes). Ce procès-verbal doit consigner les propositions respectives des parties et attester que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations (C. trav., art. L. 2242-6).

#### **5/ Les organisations syndicales peuvent-elles être assistées d'un expert lors des négociations ?**

Sauf accord plus favorable, seul le CSE peut en principe être assisté par un expert dans le cadre de ses consultations.

Le CSE peut toutefois décider de mandater un expert pour assister les négociateurs lors de certaines négociations.

C'est notamment le cas dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pour la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-95).

#### **6/ Les organisations syndicales sont-elles contraintes de signer un PV de désaccord ?**

Aucune précision n'existe quant aux formalités d'établissement du procès-verbal de désaccord. En effet, l'article L. 2242-5 du Code du travail ne précise pas si le procès-verbal de désaccord doit être établi par l'employeur seul ou s'il nécessite la signature de toutes les parties à la négociation.

En l'absence de précision, l'employeur doit établir le PV et en proposer la signature aux organisations syndicales concernées. En cas de refus de signature de ces dernières, l'employeur devra alors procéder seul aux formalités de dépôt.

Le refus des organisations syndicales de signer le procès-verbal ne prive pas ce document de valeur.

#### **7/ Quel est la durée d'un accord ou d'un PV de désaccord conclu à l'issue des négociations ?**

Sauf clause contraire, un accord collectif entre en vigueur le lendemain de son dépôt (C. trav. art. L. 2261-1).

L'accord est en principe conclu pour une durée déterminée (jusqu'aux prochaines négociations).

En l'absence de terme prévu, l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un PV de désaccord s'applique pour la période séparant la fin d'une négociation des prochaines négociations (un an si la négociation doit être engagée annuellement).



## Loi industrie verte : enjeux & opportunités

Promulguée le 23 octobre 2023, la loi industrie verte impose, depuis le 24 octobre 2024, l'intégration d'actifs non cotés dans les Plans d'Épargne Retraite (PER). Cette loi a deux objectifs : décarboner et verdir les industries existantes et devenir leader des technologies vertes. L'ambition affichée par le gouvernement est claire : « Faire de la France la championne de l'industrie verte en Europe. » *Consulter la loi n°2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.*

Cela marque une nouvelle ère pour l'épargne des Français, avec l'objectif de diriger une partie des plans d'épargne retraite (PER) et des contrats d'assurance-vie vers des actifs non cotés. Ce changement vise notamment à soutenir le financement des petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

## Les solutions de Sienna IM pour répondre à ces nouveaux enjeux :

- ➔ Sienna Private Assets Allocation <sup>(1)</sup>
- ➔ Sienna Sélection Actifs Privés <sup>(2)</sup>

## Sienna Investment Managers est un gérant d'actifs pan-européen multi-expertises.

Combinant actifs cotés et privés, Sienna IM développe pour ses clients des solutions personnalisées et innovantes, pour donner du sens à leurs investissements.

Avec près de 60 collaborateurs et 25 Mds €\* sous gestion dont 89,3% labélisés ISR à fin juin 2024, son expertise dédiée à la gestion cotée est pionnière de la finance responsable. Elle couvre les stratégies actions, obligations, monétaire, allocation & multi actifs, hybrides, et intervient auprès de clients institutionnels de premier plan et privés, en épargne salariale, épargne retraite et assurance vie, principalement en Europe.

\*Sienna Gestion, société de gestion agréée par l'AMF depuis 1997

## Pour en savoir plus, restons en contact !



sienna-im.com



in Suivez-nous sur LinkedIn

(1) Réservé aux investisseurs professionnels au sens de la Directive Européenne MIF II 2014/65/UE agissant pour compte propre. Les investisseurs non professionnels ne peuvent pas souscrire à ce fonds. Pour le fonds FCPR Sienna Private Assets Allocation, il est précisé que les parts A3 peuvent être souscrites par toute personne physique suite à un conseil prodigué par un établissement financier ou un conseiller financier. (2) Fonds Commun de Placement d'Entreprise uniquement éligible aux Plans d'Épargne Retraite collectifs et obligatoires.

**PRINCIPAUX RISQUES DES FONDS (selon le fonds) :** Risque de perte en capital, risque de durabilité, risque de taux, risque de liquidité, risque de crédit, risque de contrepartie, risque de change, risque actions. Le détail de l'ensemble des risques est présent dans les règlements des fonds disponibles sur le site internet : [www.sienna-gestion.com](http://www.sienna-gestion.com)

**AVERTISSEMENT :** Cette communication publicitaire est destinée exclusivement à la présentation des Organismes de Placement Collectif (OPC) et/ou FCPE gérés par SIENNA GESTION et ne contient aucune information d'ordre contractuel. Pour le fonds Sienna Trésorerie Plus, ce document est strictement réservé aux investisseurs professionnels au sens de la Directive Européenne MIF II 2014/65/UE agissant pour compte propre. Aucune souscription dans les OPC gérés par la société de gestion SIENNA GESTION ne saurait se faire sur la base des seules informations figurant sur ce document. La souscription dans les OPC décrits doit se faire selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toute personne envisageant une souscription doit notamment prendre connaissance du DIC PRIIPs et du Règlement du ou des OPC, disponibles sur le site [www.sienna-gestion.com](http://www.sienna-gestion.com). En conséquence, SIENNA GESTION ne saurait être tenue responsable de toute décision d'investissement réalisée sur la seule base de cette présentation. Le document ne constitue en aucun cas une offre ou une sollicitation en vue de la fourniture de services de conseils en investissement ou de la vente d'instruments financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. La référence à certaines valeurs ou instruments financiers est donnée à titre d'illustration pour mettre en avant certaines valeurs présentes ou qui ont été présentes dans les portefeuilles des fonds SIENNA GESTION. Elle n'a pas pour objectif de promouvoir l'investissement en direct dans ces instruments, et ne constitue pas un conseil en investissement. SIENNA GESTION s'efforce d'assurer l'exactitude des informations communiquées mais ne peut cependant en garantir l'exhaustivité et décline toute responsabilité en cas d'omission, ou d'erreur dans ces informations. SIENNA GESTION, membre du groupe SIENNA INVESTMENT MANAGERS, société de gestion agréée par l'AMF, assure la gestion des FCPE (Fonds communs de placement entreprise) disponibles en épargne salariale, d'OPCVM, de FIVG et des mandats institutionnels ainsi que l'ensemble des prestations financières qui leur sont liées. Les OPC gérés par SIENNA GESTION ne sont pas destinés aux résidents ou citoyens des États-Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que cette expression est définie par l'U.S. Securities Act 1933.



## ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

*Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.*

*Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.*

*Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.*



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### **KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?**

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

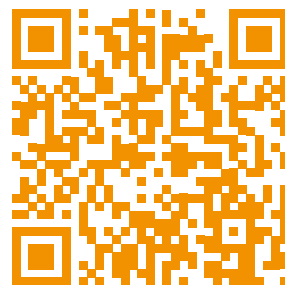
### **COMMENT Y ACCÉDER ?**

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent  
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)

## PROJET DE LOI DE FINANCES

2025

Le déficit est estimé par Bercy à **6,1%** pour l'année 2024, bien au-delà de la limite des 3% en vigueur dans l'Union Européenne. Ce PLF vise donc à ramener le déficit à un niveau plus acceptable, en dessous de 5%. Sur le plus long terme, le Gouvernement souhaite repasser sous la barre des 3% à l'horizon 2029.

Le PLF présente ainsi un **package d'efforts répartis selon un principe deux-tiers/ un tiers**. Le gouvernement l'explique dès le départ : « pour chaque euro de recette supplémentaire, nous économiserons deux euros de dépenses ». Ce sont en tout **40 milliards d'économies et 20 milliards de recettes supplémentaires** qui sont détaillés. Les restrictions budgétaires touchent autant l'Etat et les ministères (21,5 Mds), que les collectivités territoriales (5 Mds) et administrations de sécurité sociale (14,5 Mds).

### Contribution exceptionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises (400 entreprises concernées)

Elle concerne les entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 1 Md€. La contribution temporaire - d'une durée de deux ans - correspond à 20,6% de l'impôt sur les sociétés dû au titre de 2024 pour les entreprises dont le chiffre d'affaires va d'un milliard d'euros à moins de trois milliards d'euros. Et à 41,2% de cet impôt pour celles qui atteignent ou dépassent trois milliards d'euros de chiffre d'affaires, selon le projet. La mesure doit ainsi rapporter 8 milliards d'euros en 2025 et 4 milliards en 2026.

### Report de la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Prévue pour 2027, la suppression définitive de la CVAE est reportée. Les taux d'imposition sont maintenus pour les années 2025 à 2027 à leur niveau de 2024, soit 0,28 % au maximum. Ce taux sera abaissé à 0,19 % en 2028, puis 0,09 % en 2029. La CVAE sera totalement supprimée en 2030.

### Mesures en faveur du secteur agricole

Plusieurs articles du projet de loi concernent les exploitants agricoles, avec notamment une incitation à la transmission des exploitations au profit de jeunes agriculteurs :

- Aménagement des déductions pour épargne de précaution et pour augmentation des stocks de vaches laitières et allaitantes ; il passe l'exonération de taxe foncière sur les propriétés non bâties en faveur des terres agricoles de 20 % à 30 %.
- Renforcement des dispositifs d'exonération ou

d'abattement sur la plus-value professionnelle en cas de cession au profit des jeunes agriculteurs.

- Maintien du tarif d'accise applicable au gazole utilisé pour les travaux agricoles et forestiers à son niveau de 2023 : il annule la hausse progressive prévue par la loi de finances pour 2024.

### Les secteurs les plus impactés

#### 1. Agriculture

L'agriculture, secteur clé de l'économie française, **est fortement impactée par l'augmentation des charges fiscales**, notamment les taxes sur les exploitations agricoles, la hausse des coûts des matières premières (comme les semences, engrais et équipements) ainsi que la réduction des aides gouvernementales, entraînant moins de soutien pour les agriculteurs. Ces éléments pourraient entraîner une augmentation à 2 chiffres des coûts de production, ce qui se traduirait par une **hausse significative des prix à la consommation**.

#### 2. Aéronautique

Une hausse significative (triple) de la taxe de solidarité sur le transport aérien, surnommée «taxe Chirac», est prévue. Cette **augmentation pourrait atteindre jusqu'à 50%** pour certaines catégories de billets, entraînant une hausse de 1,50 € à 2,63 € pour les vols en classe économique au sein de l'Union européenne et une augmentation de 9 € à 15,75 € pour les vols hors UE en classe affaires (la taxe pouvant atteindre 140€ pour un vol long-courrier) en classe affaires et 50 € en classe éco.

#### 3. Bâtiment et Travaux Publics

Dans le secteur du bâtiment, les hausses des coûts des matériaux, exacerbées par de nouvelles réglementations fiscales, pourraient ralentir les projets en cours. Les prévisions estiment une augmentation des **coûts de construction de 10%** due à la hausse des coûts des matériaux tels que le bois, l'acier et le béton, ainsi qu'à la réduction des aides pour les projets de rénovation énergétique. Cela pourrait rendre de nombreux projets non rentables.

**!** Dans ce contexte complexe, il est essentiel que les **experts accompagnent les CSE à mieux comprendre les enjeux de leurs entreprises au vu des nouvelles réglementations et de la recherche d'optimisation de leurs coûts**. Ces expertises permettent d'évaluer l'impact financier des mesures du PLF 2025 et sur les situations économiques des entreprises, leurs stratégies et leurs politique sociale et salariale.

**GROUPE LEGRAND** vous accompagne au quotidien dans le cadre de vos consultations récurrentes et ponctuelles.



# Pour prendre votre santé en main, n'attendez pas demain

La santé, avec la prévoyance, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Nous privilégions la prévention afin que nos assurés et leur famille deviennent acteurs de leur santé.

Ainsi, nous proposons des dispositifs d'information simples, des outils pédagogiques, des programmes de prévention dédiés pour que chacun augmente ses chances d'être et de rester en bonne santé : Vivons vélo, Les Parcours de la forme, ateliers thématiques (nutrition, premiers secours...), prévention de l'absentéisme et programmes spécifiques dans les branches professionnelles...

[www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)

Nous accompagnons nos assurés et leur facilitons l'accès aux soins, tout au long de leur parcours de santé :

- grâce à nos réseaux de soins en optique et audioprothèse, nous leur permettons de bénéficier de prestations de qualité (verres, montures...), par des fournisseurs référencés, à des tarifs privilégiés ;
- nous développons, au sein de nos garanties, la prise en charge de services de téléconsultations médicales.

Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut protéger la santé de ses assurés aussi bien et pendant longtemps.

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain



[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

