

## Négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal

(art. L. 3346-1 du Code du travail)

### Questions-Réponses UIMM

PARTIE 1 : L'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice (régime pérenne)	
I. Sur le déclenchement de l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les entreprises exonérées de cette obligation	
<p><b>Question 1 : Les deux conditions prévues par la loi pour déclencher l'obligation d'ouvrir une négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice sont-elles cumulatives ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> La loi relative au partage de la valeur du 29 novembre 2023 prévoit deux conditions cumulatives pour que l'entreprise soit tenue à l'ouverture d'une négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'entreprise doit être tenue de mettre en place un régime de participation au sens des articles L. 3322-1 à L. 3322-5 du Code du travail. Une entreprise est tenue de mettre en place un accord de participation lorsque son effectif atteint au moins 50 salariés sur une période de 5 années consécutives (cf. art. L. 3322-1, C. trav.). Toutefois, l'absence d'accord n'est pas sanctionnable si l'entreprise ne dispose pas d'un bénéfice suffisant pour distribuer de la participation.</li> <li>▪ L'entreprise doit disposer d'au moins un délégué syndical.</li> </ul> <p>L'obligation d'ouvrir une négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, telle que prévue à l'article L. 3346-1 du Code du travail, ne concerne donc que les entreprises qui sont tenues de mettre en place un régime de participation et qui disposent d'au moins un délégué syndical. Les entreprises qui ne répondent qu'à l'une ou l'autre de ces conditions ne sont pas concernées.</p>
<p><b>Question 2 : Quand l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice se déclenche-t-elle ?</b></p>	<p>Lorsque l'entreprise n'a pas d'accord de participation ou d'intéressement en vigueur à la date de promulgation de la loi partage de la valeur, soit au 29 novembre 2023, la négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice aura lieu dans le cadre de la première négociation ouverte pour mettre en place un accord de participation ou d'intéressement à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023, à savoir la date d'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023 instituant cette obligation de négociation.</p> <p>Cette obligation s'inscrira donc dans le champ des thèmes à aborder lors de la négociation des accords d'intéressement et de participation.</p>

<p><b>Question 3 : Les entreprises qui sont dans la période transitoire de cinq années consécutives suivant le franchissement du seuil de 50 salariés sont-elles concernées par l'obligation de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage qui en découle ?</b></p>	<p><b>Non.</b> L'obligation de mettre en place la participation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale (cf. art. L. 3322-1, C. trav.). Les entreprises qui sont dans cette période transitoire de 5 ans suivant le franchissement du seuil de 50 salariés ne sont pas concernées par l'obligation de négocier la définition de l'augmentation exceptionnel du bénéfice, puisqu'elles ne répondent pas encore à la condition d'assujettissement à la participation.</p> <p><b><u>N.B.</u></b> En revanche, il faut noter que ces entreprises seront concernées, en 2025, par l'obligation expérimentale pour les entreprises occupant au moins 11 salariés, et qui ont un bénéfice fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant 3 ans consécutifs, de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (cf. art. 5, loi 29 nov. 2023).</p>
<p><b>Question 4 : Les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un délégué syndical et les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne disposent pas d'un délégué syndical, et qui appliquent un accord de participation ou d'intéressement de groupe sont-elles concernées par cette obligation de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?</b></p>	<p><b>Non.</b> L'obligation de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice s'impose seulement à l'entreprise qui compte au moins 50 salariés et dispose d'au moins un délégué syndical. L'entreprise qui ne remplit pas ces deux conditions cumulatives ne sera donc pas soumise à cette obligation, peu important qu'elle applique un accord de groupe conclu par des délégués syndicaux, et cela même si ce groupe compte globalement plus de 50 salariés.</p>
<p><b>Question 5 : Les entreprises de moins de 50 salariés qui font partie d'une unité économique et sociale (UES) occupant globalement au moins 50 salariés et disposant d'un délégué syndical sont-elles concernées par cette obligation de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage qui en découle ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> Aux termes de l'article L. 3322-2 du Code du travail, les entreprises constituant une UES mentionnée à l'article L. 2313-8 du même code et composée d'au moins cinquante salariés sont assujetties à l'obligation de mettre en place la participation. L'article R. 3322-2 du Code du travail précise que les entreprises constituant une UES mettent en place la participation, soit par un accord unique couvrant l'UES, soit par des accords distincts couvrant l'ensemble des salariés de ces entreprises. Quelle que soit la voie choisie – par accord unique ou accords distincts –, les entreprises occupant moins de 50 salariés faisant partie d'une UES occupant globalement au moins 50 salariés sont assujetties à l'obligation de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice dès lors que cette UES est dotée d'un délégué syndical.</p> <p><b><u>N.B.</u></b> En cas d'aboutissement des négociations sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, cette définition s'appliquera à chaque entreprise de l'UES, mais l'appréciation de l'augmentation s'effectuera au niveau de chaque entreprise, puisqu'il n'existe pas de bénéfice fiscal d'UES.</p>

<p><b>Question 6 : Les entreprises d’au moins 50 salariés qui appliquent le régime subsidiaire de participation en l’absence d’accord et disposant d’un délégué syndical sont-elles concernées par cette obligation de négocier sur la définition de l’augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage qui en découle ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> L’article L. 3323-5 du Code du travail dispose qu’en l’absence d’accord de participation conclu dans un délai d’un an à compter de la clôture de l’exercice considéré, l’entreprise d’au moins 50 salariés doit mettre en place unilatéralement un régime subsidiaire de participation. Cette entreprise est donc assujettie à l’obligation de mettre en place un régime de participation et, si elle est dotée d’au moins un délégué syndical, remplit donc les deux conditions cumulatives pour être soumise à l’obligation d’engager une négociation sur l’augmentation exceptionnelle de son bénéfice (cf. question 1).</p> <p>Si cette entreprise dispose d’un accord d’intéressement au 29 novembre 2023, elle doit ouvrir une négociation sur la définition de l’augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 (<i>voir ci-après</i>). Si elle ne dispose pas d’accord d’intéressement au 29 novembre 2023, la négociation sur l’augmentation exceptionnelle du bénéfice aura lieu dans le cadre de la première négociation ouverte pour mettre en place un accord de participation ou d’intéressement à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023, à savoir la date d’entrée en vigueur de la loi partage de la valeur.</p>
<p><b>Question 7 : Les entreprises d’au moins 50 salariés qui disposent d’un délégué syndical, mais qui sont dépourvues d’accord de participation et d’intéressement, sont-elles concernées par l’obligation de négocier sur la définition de l’augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage qui en découle ?</b></p>	<p><b>Oui mais pas immédiatement.</b> Pour les entreprises qui n’ont pas encore mis en place de dispositif d’intéressement ou de participation au 29 novembre 2023, l’obligation de négocier sur la définition de l’augmentation exceptionnelle du bénéfice ne se déclenche que lorsque l’entreprise négocie afin de mettre en place un de ces dispositifs. Ainsi, même si l’entreprise compte au moins 50 salariés et, dès lors, est soumise à l’obligation de faire participer les salariés aux résultats de l’entreprise, tant qu’elle n’a pas ouvert la négociation sur la mise en place d’un accord de participation ou d’intéressement, l’entreprise n’est juridiquement pas encore tenue de négocier sur l’augmentation exceptionnelle de son bénéfice et sur le partage qui en découle.</p>
<p><b>Question 8 : Dans quelles mesures une clause spécifique d’un accord de participation ou d’intéressement prenant déjà en compte les bénéfices exceptionnels exonère-t-elle l’entreprise de l’obligation de négocier sur l’augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage qui en découle ?</b></p>	<p>Le II. de l’article L. 3346-1 du Code du travail prévoit que l’obligation de négocier sur l’augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage qui en découle « <i>ne s’applique pas aux entreprises qui ont mis en place un accord de participation ou d’intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels [...]</i> ». Outre la mention de la prise en compte des « bénéfices exceptionnels », le contenu de cette clause spécifique n’est pas défini par le législateur. Pour s’exonérer de cette obligation de négocier, il faudrait donc simplement que l’entreprise justifie d’une clause prenant déjà en compte les bénéfices, terme entendu au sens large comme pouvant viser à la fois le bénéfice fiscal et le bénéfice comptable. Selon nous, la clause spécifique ou la participation dérogatoire doit être applicable à la date d’entrée en vigueur de la loi, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2023. Elles ne pourraient être introduites dans les accords de participation ou d’intéressement après cette date pour justifier de l’absence d’ouverture d’une négociation.</p>

<p><b>Question 9 : Le fait pour une entreprise de justifier de l'application d'une formule de participation dérogatoire à la formule légale est-il en lui-même suffisant pour l'exonérer de l'obligation de négocier sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage de la valeur qui en découle ?</b></p>	<p><b>Non.</b> Le II. de l'article L. 3346-1 du Code du travail prévoit que l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage qui en découle « <i>ne s'applique pas aux entreprises qui ont mis en place [...] un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule prévue à l'article L. 3324-1</i> ». A la lecture de cette disposition, il semblerait qu'il ne suffit pas à l'entreprise de justifier de l'application d'une formule dérogatoire pour s'exonérer directement de l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle de son bénéfice. L'entreprise doit justifier que la formule dérogatoire appliquée comporte une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale.</p> <p>De ce fait, une entreprise qui appliquerait une formule de participation dérogatoire à la formule légale, mais qui ne donnerait qu'un résultat équivalent à la formule légale, ne pourrait pas s'en prévaloir pour s'exonérer de l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle de son bénéfice. Par exemple, un accord dérogatoire de groupe dont la formule de calcul consisterait à additionner les réserves spéciales de chaque entreprise du groupe calculées selon la formule légale ne pourrait se prévaloir d'une base de calcul plus favorable que la formule légale. Il faut pouvoir vérifier que l'entreprise a effectivement donné plus que la formule légale.</p> <p>Si la formule dérogatoire adoptée n'est pas structurellement plus favorable que la formule légale, il convient de distinguer trois situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'entreprise connaît au 30 juin 2024 le niveau de son résultat et sait que la participation 2024 est supérieure au montant calculé selon la formule légale. Elle est dans ce cas dispensée de l'obligation de négocier ;</li> <li>• l'entreprise connaît au 30 juin 2024 le niveau de son résultat et sait que la participation 2024 est inférieure ou égale au montant calculé selon la formule légale. Elle est dans ce cas tenue de négocier ;</li> <li>• l'entreprise ne connaît pas encore son résultat prévisible. Elle serait dans ce cas tenue de vérifier sur une période précédente significative (3 ans par exemple) si sa participation dérogatoire a majoritairement été plus favorable que la formule légale pour être dispensée de l'obligation de négocier.</li> </ul>
<p><b>II. Sur le périmètre de la négociation relative à la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice</b></p>	
<p><b>Question 10 : Lorsqu'une négociation s'engage au niveau du groupe en vue de mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement, la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage de la valeur qui en</b></p>	<p><b>Oui.</b> Le législateur a prévu que lorsque l'entreprise concernée « <i>a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice [...] et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent</i> ».</p> <p>Ces deux sujets deviennent donc des nouveaux thèmes à aborder dans le cadre de l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un dispositif de participation ou d'intéressement. Autrement dit, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage qui en découlent sont deux thèmes qui devront désormais être traités dans le même cadre et avec le même interlocuteur que ceux choisis pour mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement.</p>

<p><b>découle doit-elle se tenir à ce niveau ?</b></p>	<p>Or, l'article L. 3344-1 du Code du travail prévoit que « <i>l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques</i> ». A noter que pour la participation, il existe également des modalités spécifiques prévues par l'article L. 3322-7 du Code du travail. Cet accord de groupe d'intéressement ou de participation peut être conclu selon les modalités de droit commun de l'accord de groupe, prévues aux articles L. 2232-31 et suivants du Code du travail, ou par les modalités propres aux dispositifs de partage de la valeur, en vertu desquelles les entreprises adhèrent à l'accord de groupe par accord conclu avec le délégué syndical, le CSE ou par ratification aux 2/3 des salariés.</p> <p>Ainsi, lorsqu'une négociation de groupe s'engage pour mettre en place un nouveau dispositif de participation ou d'intéressement, la négociation de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice aura lieu dans le cadre de cette négociation de groupe.</p> <p>La révision d'un accord en cours est assimilée à l'engagement d'une négociation pour mettre en place un accord (voir ci-après Q/R 24).</p> <p><b><u>N.B.</u></b> En cas d'aboutissement des négociations sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, cette définition s'appliquera à chaque entreprise du groupe, mais l'appréciation de l'augmentation s'effectuera au niveau de chaque entreprise, puisqu'il n'existe pas de bénéfice fiscal de groupe.</p>
<p><b>Question 11 : Lorsqu'une négociation s'engage au niveau de l'UES en vue de mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement, la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage de la valeur qui en découle doit-elle se tenir au niveau de l'UES ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> Le législateur a prévu que lorsque l'entreprise concernée « <i>a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice [...] et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent</i> ».</p> <p>Ces deux sujets deviennent donc des nouveaux thèmes à aborder dans le cadre de l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un dispositif de participation ou d'intéressement. Autrement dit, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage qui en découlent sont deux thèmes qui devront désormais être traités dans le même cadre et avec le même interlocuteur que ceux choisis pour mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement.</p> <p>Or, l'article R. 3322-2 du Code du travail précise que les entreprises constituant une UES composée d'au moins 50 salariés mettent en place la participation, soit par un accord unique couvrant l'UES, soit par des accords distincts couvrant l'ensemble des salariés de ces entreprises.</p> <p>En matière d'intéressement, aucune disposition ne prévoit expressément la possibilité de mettre en place un tel dispositif au niveau de l'UES. Toutefois, l'Administration l'admet, sans pour autant imposer de modalités spécifiques à la conclusion d'un accord d'intéressement au niveau de l'UES. Il est dès lors possible de le mettre en place, soit par un accord unique couvrant l'UES, soit par des accords distincts.</p>

	<p>Ainsi, lorsqu'une négociation s'engage à l'échelle de l'UES pour mettre en place un nouveau dispositif de participation ou d'intéressement, la négociation de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice aura lieu dans le cadre de la négociation d'UES.</p> <p><b>N.B.</b> En cas d'aboutissement des négociations sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, cette définition s'appliquera à chaque entreprise de l'UES ainsi que l'appréciation de l'augmentation, puisqu'il n'existe pas de bénéfice fiscal d'UES.</p>
<b>III. Sur les acteurs de la négociation relative à l'augmentation exceptionnelle du bénéfice</b>	
<p><b>Question 12 : Si les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un délégué syndical ouvrent une négociation pour mettre en place un accord de participation ou d'intéressement avec le CSE, peuvent-elles négocier dans ce cadre et avec cet acteur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage qui en découle ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> Le nouvel article L. 3346-1 du Code du travail fait de la présence du délégué syndical une des deux conditions d'assujettissement à l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Cependant, cette disposition ne désigne pas le délégué syndical comme partenaire exclusif pour engager une telle négociation. En effet, le législateur prévoit que lorsque l'entreprise concernée « <i>a ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation, cette négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice</i> ». Il n'est pas précisé expressément que cette négociation doit se tenir exclusivement avec le délégué syndical, même si ce dernier est l'interlocuteur de principe pour engager la négociation de droit commun (L. 2232-16 C. trav.). Ainsi, le texte n'a pas vocation à remettre en cause le libre choix de l'entreprise concernant le partenaire social (délégué syndical ou CSE, sur la question de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel, voir question 13) avec lequel négocier un accord de participation (cf. art. L. 3322-6, C. trav.) ou un accord d'intéressement (cf. art. L. 3312-5, C. trav.).</p> <p>Pour cette raison, si la négociation pour conclure un nouvel accord d'intéressement ou de participation s'engage avec le CSE, cette négociation portera également sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur le partage de la valeur qui en découle. Ces deux sujets deviennent donc des nouveaux thèmes à aborder dans le cadre de l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un dispositif de participation ou d'intéressement. Autrement dit, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et les modalités de partage qui en découlent sont deux thèmes qui devront désormais être traités dans le même cadre et avec les mêmes interlocuteurs que ceux choisis pour mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement.</p>
<p><b>Question 13 : Si les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un délégué syndical veulent mettre en œuvre un accord de participation ou d'intéressement par ratification à la majorité des</b></p>	<p><b>Oui mais.</b> Le nouvel article L. 3346-1 du Code du travail fait de la présence du délégué syndical une des deux conditions d'assujettissement à l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Cependant, cette disposition ne désigne pas le délégué syndical comme partenaire exclusif pour engager une telle négociation. Toutefois, le texte exige une <b>négociation</b> avec le partenaire choisi pour conclure l'accord de participation ou d'intéressement.</p>

<p><b>2/3 des salariés, peuvent-elles négocier dans ce cadre et avec cet acteur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage qui en découle ?</b></p>	<p>Il convient donc de déterminer si la ratification par une majorité des 2/3 des salariés d'un projet d'accord présenté par l'employeur sur demande conjointe, le cas échéant, d'un délégué syndical et/ou du CSE est équivalent à une négociation.</p> <p>La question se pose de la définition d'une négociation : cela recouvre-t-il uniquement les discussions, pouvant aboutir à un accord, ou l'ensemble du processus pouvant amener à la conclusion d'un accord collectif ? En fonction de la réponse, la ratification aux 2/3 des salariés peut ou non correspondre à la notion de négociation.</p> <p>Il convient de noter que le Code du travail distingue parfois entre négociation et ratification :</p> <p>A cet égard, l'article L. 3312-5 du Code du travail prévoit que « <i>si aucune de parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord [...] ne demande de renégociation [...] ce dernier est renouvelé par tacite reconduction [...]</i> ». Le législateur a donc distingué les parties pouvant négocier l'accord (délégués syndicaux, salariés mandatés, CSE), de celles pouvant ratifier un projet d'accord (les deux tiers au moins des salariés).</p> <p>Il nous semble toutefois possible de considérer que la ratification aux 2/3 des salariés d'un accord peut correspondre au processus de négociation.</p> <p>Afin de répondre à l'exigence de négociation, et par sécurité, si l'entreprise veut continuer à mettre en place un accord par ratification aux 2/3 des salariés, il pourrait lui être conseillé d'organiser au moins une séance de "négociation" avec les salariés pour la mise en œuvre de la nouvelle obligation de l'article L. 3346-1 du Code du travail, et ne pas se contenter de leur soumettre un projet d'accord sans discussion préalable.</p> <p>A noter que cette hypothèse est rare dans la mesure où la grande majorité des ratifications aux 2/3 des salariés a lieu dans des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel et notamment de délégué syndical.</p>
<p><b>IV. Sur la portée de l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et des modalités de partage qui en découlent</b></p>	
<p><b>Question 14 : Existe-t-il une sanction à l'absence d'ouverture de la négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?</b></p>	<p><b>Oui/Non.</b> Le législateur institue une obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur qui en découlent. S'il n'existe pas de sanction spécifique, un refus d'engager la négociation pourrait être sanctionné selon le droit commun. Également, à défaut d'avoir engagé une telle négociation, il semble qu'un salarié pourrait se prévaloir d'une perte de chance de percevoir des sommes au titre du dispositif choisi pour partager cette augmentation exceptionnelle du bénéfice et, le cas échéant, demander le versement de dommages et intérêts à l'encontre de l'employeur n'ayant pas respecté son obligation.</p> <p>Cette perte de chance pourrait être évoquée par le salarié notamment dans le cas où le bénéfice fiscal de l'entreprise a augmenté de manière substantielle après la date d'entrée en vigueur de la loi.</p> <p>A noter que l'entreprise ne respecterait pas son obligation d'ouvrir une telle négociation dans deux situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A défaut d'ouverture, avant le 30 juin 2024, d'une négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage qui en découle pour l'entreprise ayant déjà un accord de participation et/ou d'intéressement au 29 novembre 2023 (régime transitoire) ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A défaut d'avoir négocié sur ce thème dans le cadre de l'ouverture d'une négociation pour mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement (régime pérenne).</li> </ul>
<b>Question 15 : L'échec des négociations sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage qui en découlent est-il sanctionnable ?</b>	<b>Non.</b> L'article L. 3346-1 du Code du travail prévoit que la « négociation porte également sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice [...] et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent ». Le législateur introduit seulement une obligation pour l'entreprise d'ouvrir une négociation sur ces deux thèmes. Autrement dit, cette disposition n'oblige pas les parties à conclure. Aucune sanction n'est donc prévue en cas d'échec des négociations, sous réserve du respect par les parties du principe de loyauté de la négociation.
<b>V. Sur le contenu de la négociation et la mise en œuvre du partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice</b>	
<b>Question 16 : La négociation doit-elle obligatoirement porter sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal, à l'exclusion de tout autre résultat ?</b>	<b>Oui.</b> Le premier objet de la négociation est de définir en quoi consiste « une augmentation exceptionnelle du bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 ». Est visé le bénéfice pris en compte pour calculer la réserve spéciale de participation, à savoir le bénéfice retenu pour être soumis à l'impôt sur les sociétés diminué de l'impôt correspondant, autrement dit le bénéfice net fiscal. C'est donc sur l'augmentation exceptionnelle de ce bénéfice net fiscal que les parties doivent discuter, à l'exclusion de tout autre bénéfice (par exemple le bénéfice comptable) ou résultat.
<b>Question 17 : Quels critères doivent ou peuvent être pris en compte pour définir l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?</b>	<p>La loi dispose que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal prend en compte des critères tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la taille de l'entreprise ;</li> <li>• le secteur d'activité ;</li> <li>• la 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 des attributions d'actions gratuites aux salariés dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5, L. 22-10-59 et L. 22-10-60 du code de commerce ;</li> <li>• les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.</li> </ul> <p>Ces critères sont cités par la loi à titre indicatif. Il est donc possible de ne pas tous les utiliser pour définir l'augmentation exceptionnelle ou d'utiliser des critères non cités par la loi (le niveau des dividendes versés par exemple).</p> <p>Il est toutefois conseillé d'utiliser des critères et de justifier ainsi de la définition adoptée. Il est également recommandé d'utiliser au moins un des critères cités, notamment celui faisant référence aux bénéfices réalisés lors des années précédentes.</p>



<p><b>Question 18 : La négociation doit-elle obligatoirement porter sur le choix du dispositif de partage de la valeur à mettre en place en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> L'article L. 3346-1 du Code du travail prévoit que la nouvelle obligation de négociation porte « <u>sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de son bénéfice défini au 1° de l'article L. 3324-1 et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent</u> ».</p> <p>Au-delà de la discussion sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, les parties doivent donc également aborder un deuxième sujet : celui des modalités de partage de la valeur avec les salariés qui découlent de l'atteinte de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Cette négociation a vocation à choisir quel dispositif de partage de la valeur sera utilisé en cas de réalisation de cette augmentation exceptionnelle.</p> <p>Il est à noter qu'au vu de son contenu, ce deuxième thème de négociation n'aura lieu d'être abordé que si les parties ont réussi à trouver un accord sur le premier thème, à savoir la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. En cas d'échec des négociations pour trouver une telle définition, il n'y aura pas lieu de choisir les modalités de partage de la valeur avec les salariés, ces dernières découlant de l'application de la définition trouvée de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice.</p> <p>Il convient de souligner également que l'objet de cette deuxième négociation est de choisir le dispositif qui sera utilisé en cas d'atteinte de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice telle que définie dans la première phase de négociation. Ce dispositif sera ensuite mis en place selon ses propres modalités (DUE ou accord) lorsque l'augmentation exceptionnelle du bénéfice se réalisera.</p> <p>Il est important de respecter les modalités de mise en place propres à chaque dispositif, notamment afin de garantir l'application du régime social et fiscal de faveur qui y est attaché. A cet égard, il convient de souligner que la Cour de cassation a décidé qu'un supplément d'intéressement ou de participation directement mis en place par un accord de NAO n'ouvrait pas droit à l'exonération des cotisations sociales (Cass. soc., 19 octobre 2023, n° <a href="#">21-10.221</a>).</p> <p>Ainsi, dans le cas où les parties ont trouvé un accord sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, le législateur, à l'article L. 3346-1 du Code du travail, précise quels dispositifs peuvent être choisis pour mettre en œuvre le partage de cette augmentation exceptionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• choix immédiat du versement du supplément de participation prévu à l'article L. 3324-9 ou du versement du supplément d'intéressement prévu à l'article L. 3314-10, lorsqu'un dispositif d'intéressement s'applique dans l'entreprise ;</li> <li>• ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise ;</li> <li>• ouverture d'une nouvelle négociation en vue de choisir entre le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation, le versement d'une prime de partage de la valeur ou l'abondement d'un plan d'épargne salariale ou retraite.</li> </ul>
--	--

	<p>Il est à noter que le législateur ne précise pas le moment où doit se tenir cette seconde négociation pour déterminer le dispositif de partage de la valeur exceptionnelle, dans le cas où les parties ne s'accordent pas immédiatement sur le choix d'un supplément.</p> <p>Ainsi, il semble possible que les parties décident de renvoyer cette nouvelle négociation au moment où l'augmentation exceptionnelle du bénéfice est atteinte. Dans ce cas, les parties ouvriront une négociation à chaque fois que cette condition est remplie et devront, à chaque fois, discuter du dispositif choisi pour partager la valeur exceptionnelle en résultant. Par exemple, en cas de première atteinte de la définition retenue de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, les parties ouvriront une nouvelle négociation pour déterminer quel dispositif mettre en place. Elles pourront s'accorder sur le versement d'une prime de partage de la valeur, mise en œuvre par une DUE prise pour une durée déterminée, et versée une seule fois, uniquement au titre de cette première atteinte d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice. En cas d'atteinte ultérieure d'une nouvelle augmentation exceptionnelle du bénéfice, les parties devront se retrouver pour déterminer une nouvelle fois le dispositif choisi pour partager la valeur exceptionnelle.</p> <p>Il semble également possible que les parties, lors de cette négociation ultérieure, décident de choisir par un accord à durée indéterminée, le recours à un abondement d'un plan d'épargne salariale à chaque fois que le niveau d'augmentation exceptionnelle du bénéfice sera atteint. Les parties n'auront donc pas à se réunir à nouveau pour déterminer à chaque augmentation exceptionnelle le dispositif permettant de partager la valeur qui en résulte.</p>
<p><b>Question 19 : En cas d'atteinte de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice défini par les parties, le dispositif choisi pour partager cette valeur doit-il dégager un montant minimum ?</b></p>	<p><b>Non.</b> Peu importe le dispositif choisi par les parties en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice, le montant du supplément d'intéressement ou de participation, de la PPV ou de l'abondement à un plan d'épargne reste à la main de l'employeur, conformément aux règles applicables à chacun de ces dispositifs. L'obligation de négocier introduite par le législateur ne vise que, d'abord, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et, ensuite, les modalités de partage de la valeur qui en découlent en choisissant un des dispositifs visés. Le législateur n'impose donc pas de montant minimum à partager dans le cadre d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice de l'entreprise.</p> <p>Ainsi, dans le cadre de cette négociation, les parties peuvent s'accorder pour définir le seuil d'atteinte d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et, en cas d'atteinte de ce seuil, prévoir par exemple que l'entreprise devra verser un supplément de participation. Dans cette hypothèse, un supplément de participation devra bien être versé, mais dans les conditions légales applicables à ce supplément, ces dernières laissant la liberté au conseil d'administration ou au directoire ou, à défaut, à l'entreprise, de décider du montant de ce supplément dans la limite des plafonds applicables à la participation (<i>cf.</i> art. L. 3324-9, C. trav.).</p>

	Cependant, même si l'entreprise n'est pas directement contrainte au versement d'un montant minimum au titre du partage de la valeur pour augmentation exceptionnelle de son bénéfice, il est déconseillé à cette dernière de verser un montant dérisoire à ce titre.
<p align="center"><b>PARTIE 2 : L'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 pour les entreprises pourvues d'un accord d'intéressement et/ou de participation au 29 novembre 2023 (régime transitoire)</b></p> <p>La loi prévoit que les entreprises disposant d'un accord d'intéressement et/ou de participation à la date de promulgation de la loi, soit le 29 novembre 2023, ouvrent une négociation sur la définition du bénéfice exceptionnel et du partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024. Le contenu et la portée de la négociation sont identiques à ceux du régime pérenne présentés ci-dessus. En revanche, le choix du périmètre et du partenaire de négociation peut différer dans ce régime transitoire.</p>	
<p><b>Question 20 : Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 ?</b></p>	Le législateur prévoit que les entreprises disposant d'un accord d'intéressement et/ou de participation à la date de promulgation de la loi, soit le 29 novembre 2023, doivent ouvrir une négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage de la valeur qui en découle avant le 30 juin 2024.
<p><b>Question 21 : La date limite de négociation fixée au 30 juin n'a-t-elle d'effet qu'en 2024 ?</b></p>	<p><b>Oui.</b> La date limite du 30 juin pour ouvrir la négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, imposée aux entreprises disposant déjà d'un dispositif d'intéressement et/ou de participation au 29 novembre 2023, n'a d'effet qu'en 2024 à l'égard des entreprises susvisées.</p> <p>Par exemple, une entreprise dotée d'un délégué syndical mais qui est dépourvue au 29 novembre 2023 d'un accord de participation ou d'intéressement n'est pas tenue d'engager une négociation sur l'augmentation exceptionnelle de son bénéfice avant le 30 juin 2024, et cette obligation n'est pas reportée à l'année suivante. L'entreprise abordera la question de la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice lors de sa prochaine négociation en vue de mettre en place la participation ou l'intéressement, dans les mêmes conditions que celles évoquées dans la partie 1.</p>
<p><b>Question 22 : En cas d'échec de la négociation au 30 juin 2024, les entreprises sont-elles tenues de négocier sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice en cas d'ouverture ultérieure d'une négociation sur le</b></p>	<p><b>Oui.</b> Les entreprises dont la négociation ouverte avant le 30 juin 2024 a échoué devront rediscuter de la question de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal dans le cadre de la prochaine négociation ouverte pour réviser ou renouveler l'accord d'intéressement ou de participation. Ainsi, la loi insère un nouveau thème de négociation pérenne dans les dispositifs d'intéressement et de participation, thème à aborder à chaque nouvelle négociation tant que l'entreprise n'a pas introduit dans l'un de ces accords une disposition relative à la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice.</p> <p>Par exemple, l'entreprise qui a ouvert une négociation avant le 30 juin 2024 ayant échoué, et dont l'accord d'intéressement est venu à échéance au 31 décembre 2024, devra réaborder la question de l'augmentation</p>

<b>renouvellement de l'accord de participation et d'intéressement ?</b>	exceptionnelle de son bénéfice dans le cadre de la négociation portant sur le renouvellement de l'accord, le cas échéant, en 2025.
<b>Question 23 : Les entreprises qui révisent leur accord de participation ou d'intéressement sont-elles concernées par la date limite du 30 juin 2024 ?</b>	<b>Oui.</b> Les entreprises qui ont un accord d'intéressement et/ou de participation en vigueur au 29 novembre 2023 sont donc concernées par la date limite du 30 juin 2024. La négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice pourrait se faire dans le cadre de la révision de l'accord en vigueur avant le 30 juin 2024, ou dans le cadre d'une négociation spécifique avec le délégué syndical également ouverte avant le 30 juin 2024.
<b>Question 24 : A quel niveau doit s'engager la négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 si l'entreprise applique un accord d'intéressement ou de participation de groupe ?</b>	<p>Une entreprise comprise dans le champ d'un accord d'intéressement ou de participation de groupe peut remplir son obligation d'engager une négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice par une négociation s'engageant soit au niveau du groupe, soit à son propre niveau.</p> <p>Tout d'abord, l'article L. 3344-1 du Code du travail dispose que « <i>l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques</i> ». Une entreprise peut donc être couverte par un accord d'intéressement ou de participation conclu au niveau du groupe auquel elle appartient.</p> <p>Ensuite, le législateur prévoit, en droit commun, la compétence du groupe pour engager les négociations devant en principe se tenir au niveau de l'entreprise, incluant ainsi dans sa compétence la nouvelle obligation pour l'entreprise d'engager une négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice. Plus précisément, l'article L. 2232-33 du Code du travail dispose que :</p> <p><u>« L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section.</u></p> <p><i>Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable.</i></p> <p><i>Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire prévue au chapitre II du titre IV du présent livre lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi ».</i></p> <p>Il est à noter que si la nouvelle négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal fait partie des négociations prévues par le Code du travail au sens de l'article L. 3346-1, il ne s'agit pas, en revanche, d'une négociation obligatoire prévue au « chapitre II du titre IV » du Code du travail visé aux deux derniers alinéas de l'article</p>

	<p>susvisé. Par conséquent, la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice entre dans le champ de l'alinéa premier de cet article L. 2232-33 du Code du travail.</p> <p>La négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice <u>peut</u> donc, de plein droit, se tenir au niveau du groupe en vertu du principe selon lequel l'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Cependant, le législateur offre une simple possibilité de mener au niveau du groupe les négociations devant s'engager en principe au niveau de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une obligation d'engager la négociation au niveau du groupe.</p> <p>En pratique, il convient de distinguer deux situations.</p> <p>Si le groupe a l'intention de réviser l'accord en vigueur avant le 30 juin 2024, le plus simple et le plus cohérent est de discuter de la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage de la valeur qui en découle au niveau du groupe dans le cadre de cette révision.</p> <p>Si le groupe n'a pas l'intention de réviser l'accord en vigueur avant le 30 juin 2024, deux hypothèses peuvent être proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la négociation peut être engagée, avant le 30 juin 2024, au niveau de chaque entreprise entrant dans le champ de cette nouvelle obligation, à savoir comptant au moins 50 salariés et pourvue d'au moins un délégué syndical.</li> <li>• la négociation peut également être engagée, avant le 30 juin 2024, au niveau du groupe, dans le cadre d'une négociation spécifique consacrée exclusivement à la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et du partage de la valeur qui en découle.</li> </ul> <p>Si la négociation s'engage au niveau du groupe, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice s'appliquera à toutes les entreprises du groupe remplissant les deux conditions cumulatives d'assujettissement à l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice, à savoir celles comptant au moins 50 salariés et disposant d'au moins un délégué syndical. Aussi, la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ne pourra pas être appréciée au niveau du groupe, mais devra être appréciée au niveau de chaque entreprise, puisqu'il n'existe pas de bénéfice fiscal de groupe.</p>
<p><b>Question 25 : A quel niveau doit s'engager la négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 si l'entreprise applique un accord d'intéressement ou de</b></p>	<p>Une entreprise comprise dans le champ d'un accord d'intéressement ou de participation conclu au niveau d'une UES peut remplir son obligation d'engager une négociation sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice par une négociation s'engageant soit au niveau de l'UES, soit à son propre niveau.</p> <p>En effet, l'article R. 3322-2 du Code du travail précise que les entreprises constituant une UES composée d'au moins 50 salariés mettent en place la participation, soit par un accord unique couvrant l'UES, soit par des accords distincts couvrant l'ensemble des salariés de ces entreprises.</p>

<p><b>participation conclu au niveau de l'UES ?</b></p>	<p>En matière d'intéressement, aucune disposition ne prévoit expressément la possibilité de mettre en place un tel dispositif au niveau de l'UES. Toutefois, l'Administration l'admet, sans pour autant imposer de modalités spécifiques à la conclusion d'un accord d'intéressement au niveau de l'UES. Il est dès lors possible de le mettre en place, soit par un accord unique couvrant l'UES, soit par des accords distincts.</p> <p>Également, en droit commun, l'accord collectif conclu dans le périmètre d'une unité économique et sociale est un accord d'entreprise (Cass. Soc., 13 mars 2024, n° 22-14.004). La négociation engagée au niveau d'une UES est ainsi assimilée à une négociation d'entreprise.</p> <p>Ainsi, la négociation relative à la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice pourrait être engagée, avant le 30 juin 2024, au niveau de l'UES dans le cadre d'une révision de l'accord d'intéressement ou de participation de l'UES ou dans le cadre d'une négociation spécifique à ce niveau.</p> <p><b>N.B.</b> La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice ne pourra pas être appréciée au niveau de l'UES mais devra être appréciée au niveau de chaque entreprise, puisqu'il n'existe pas de bénéfice fiscal d'UES.</p>
<p><b>Question 26 : Avec quel acteur engager la négociation sur la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avant le 30 juin 2024 ?</b></p>	<p>L'article L. 3346-1 du Code du travail prévoit que les entreprises qui disposent déjà d'un accord de participation ou d'intéressement à la date de promulgation de la loi du 29 novembre 2023 ont l'obligation d'engager, « <i>avant le 30 juin 2024, la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent</i> ».</p> <p>Le législateur ne précisant pas l'interlocuteur à privilégier pour engager une telle négociation avant le 30 juin 2024, deux situations sont à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Révision prévue de l'accord existant</b></li> </ul> <p>Si les parties décident d'ouvrir la négociation, avant le 30 juin 2024, pour réviser le contenu de l'accord de participation ou d'intéressement applicable dans l'entreprise, il semble que la discussion sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice puisse se tenir dans le même cadre et avec le même partenaire que celui compétent pour négocier une telle révision.</p> <p>Pour rappel, en matière d'intéressement, l'article D. 3313-5 du Code du travail prévoit que « <i>l'accord d'intéressement ne peut être modifié [...] que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion</i> ». Ce même article précise que ce n'est que lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, que l'accord peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du Code du travail.</p> <p>En matière de participation, le législateur n'encadre pas les modalités de révision du contenu de l'accord et l'Administration opère un contrôle léger sur ce point. L'accord peut être modifié, en vertu du parallélisme des formes, entre les signataires d'origine et, sinon avec un des autres interlocuteurs compétents pour conclure un accord de participation en cas d'impossibilité de réviser l'accord avec les signataires d'origine.</p>

- **Pas de révision prévue de l'accord existant**

Si les parties n'ont pas l'intention d'engager, avant le 30 juin 2024, une négociation sur la révision de l'accord de participation ou d'intéressement applicable dans l'entreprise, mais qu'elles souhaitent exclusivement se mettre en conformité avec cette nouvelle obligation d'engager une négociation sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur le partage de la valeur qui en découle, il semble que le délégué syndical soit le partenaire à privilégier pour négocier sur cette définition, et cela en vertu de l'article L. 2232-16 du Code du travail. Ainsi, le partenaire de négociation pourrait ici être différent de celui ayant conclu, avec l'entreprise, l'accord d'intéressement ou de participation déjà applicable dans l'entreprise, puisque la négociation s'engagerait dans un cadre distinct de celui de l'accord de participation et d'intéressement.

Par exemple, une entreprise appliquant, au 29 novembre 2023, un accord d'intéressement conclu avec le CSE pourrait ouvrir une négociation spécifique sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice avec le ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise dans le cadre d'une négociation collective de droit commun. Dans ce cas, l'éventuel accord conclu avec le ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise porterait exclusivement sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur qui en découlent. Aussi, en cas d'aboutissement de la négociation, l'accord trouvé entre l'entreprise et le ou les délégués syndicaux constituerait un accord collectif de droit commun. Un tel accord ne vaudrait pas révision de l'accord d'intéressement ou de participation déjà applicable dans l'entreprise.

Toutefois, la solution la plus simple et la plus cohérente semble être d'intégrer la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice et le partage la valeur qui en découle à l'accord existant dans le cadre d'une révision de celui-ci.