



cgt-amadeus.fr



amadeusnce.fieci-cfecgc.org



cfdt-1a.fr



cftc-amadeus.fr

Participation aux bénéfices

LETTRE DE L'INTERSYNDICALE À LA DIRECTION

Copie à Sylvain Roy, Président d'Amadeus

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Nous faisons suite à la discussion entre la direction et les organisations syndicales du 27 septembre, au cours de laquelle nous avons évoqué les impacts de l'IP Box sur la participation des salariés. Nous souhaitons revenir sur plusieurs points :

- 1) Vous écarterez explicitement les impacts démontrés de l'IP Box sur la participation des salariés pour y **substituer** une approche globale de la rémunération variable des salariés Amadeus. Or, le caractère irrégulier de certaines composantes de la rémunération répond à des dispositifs spécifiques dont l'objectif n'a **jamais** été d'assurer une « stabilité » de la rémunération variable des employés comme vous le suggérez. Le Staff Company Bonus négocié en 2016 par le Comité d'Entreprise Européen d'Amadeus, et versé sous forme d'intéressement en France, avait pour objectif **d'améliorer** – et non de stabiliser – la rémunération variable des employés selon le même critère que le Senior Management, de sorte que l'ensemble des employés Amadeus puisse bénéficier du succès de l'entreprise lorsque sa performance le permet. Le Staff Company Bonus est un dispositif étendu par le Groupe à l'échelle mondiale qui n'a **strictement rien à voir** avec la participation aux bénéfices qui est une spécificité exclusivement française. La participation est un droit en vigueur depuis 1967 qui n'accorde aux salariés **aucun privilège** comme nous l'avions démontré il y a plusieurs années lorsque l'entreprise avait décidé de garantir une participation minimum de 5,5% de la masse salariale. Une mesure qui visait à plafonner le fort impact négatif sur la participation des investissements R&D réalisés en Inde. La participation atteignait alors entre 11 et 14% du salaire de base, largement au-dessus des niveaux actuels. L'intéressement est apparu dans notre société en 2016 **bien avant** que l'IP Box n'entre en vigueur en 2019 et n'a absolument pas vocation à en compenser les effets négatifs.
- 2) Vous évoquez le caractère international de l'entreprise pour justifier une « harmonisation » – en réalité un nivellement par le bas – de la part variable de la rémunération des salariés. Il s'agit non seulement d'un changement d'approche fondamental de l'entreprise qui avait décidé unilatéralement de compenser la perte liée à l'IP Box en 2019 en rajoutant 19 millions d'euros à la réserve spéciale de participation aux bénéfices, et qui le refuse désormais dans un contexte de bénéfices records, mais surtout d'un **argument à géométrie variable**. Toutes les demandes faites depuis des années au Management par le Comité d'Entreprise Européen pour étendre les avantages sociaux aux pays qui n'en disposent pas ont été rejetées au motif des « *conditions sociales spécifiques à chaque pays* ».
- 3) Vous soutenez que les salariés Amadeus sont privilégiés par rapport au marché pour justifier votre refus de défendre la compensation des effets négatifs de l'IP Box sur la participation. Nous souhaitons rappeler que la marge d'EBITDA du Groupe est bien supérieure à celle du marché et que la société Amadeus s'est distinguée depuis de longues années comme un fleuron de l'industrie offrant un cadre social attractif auquel nous n'entendons pas renoncer au nom de « benchmarks » avec le marché – lequel ? – le plus souvent à sens unique et justifiant une érosion constante des bénéfices sociaux des salariés Amadeus. D'autant que les augmentations de salaire de ces dernières années n'ont pas permis de compenser l'inflation pour une grande majorité d'employés, qui a vu son niveau de vie se dégrader. Nous rappelons que de nombreux collègues ont quitté Amadeus pour un salaire, et un package global de rémunération, en moyenne supérieur de 30% à celui d'Amadeus.



cgt-amadeus.fr



amadeusnce.fieci-cfecgc.org



cfdt-1a.fr



cftc-amadeus.fr

- 4) L'IP Box est un sujet à **part entière** que l'entreprise sait exploiter à son double bénéfice, non seulement par la réduction massive de l'impôt sur la société mais, en plus, par la confiscation de la participation due aux employés Amadeus dans des proportions considérables qui privent chaque employé de plusieurs milliers d'euros chaque année. Le cabinet d'expertise-comptable Egide, mandaté par le CSE, a clairement démontré que l'entreprise pouvait librement décider de compenser l'IP Box au bénéfice des salariés sans préjudice de ses effets positifs sur l'impôt payé par l'entreprise, comme cela fut le cas en 2019, et comme cela est conseillé par le syndicat patronal du numérique Numeum, auquel adhère Amadeus, qui invite les entreprises à anticiper en amont un accord dérogatoire afin que « *le régime IP Box n'ait pas d'impact négatif sur la participation des salariés* » (voir page 25 du « Guide Pratique IB Box 2024 » en pièce jointe).

Nous demandons à la direction de prendre rapidement les dispositions nécessaires pour assurer la **compensation**, via le dispositif d'intéressement ou de participation, **de la perte financière liée à l'IP Box sur l'exercice 2024 et sur les exercices suivants**. Le fait que la part variable de la rémunération en soit augmentée ne relève pas d'une injustice mais du partage attendu et mérité des résultats financiers excellents auxquels les salariés ont contribué.

Les employés comme leurs représentants peuvent parfaitement comprendre que des efforts leur soient demandés lorsque l'entreprise affronte des difficultés comme ce fut le cas lors de la pandémie. En revanche lorsque l'entreprise réalise des bénéfices records comme c'est le cas aujourd'hui, le partage des bénéfices est une aspiration parfaitement normale, légitime et nécessaire.

Le 10 octobre 2024

Une perte annuelle de participation représentant un mois de salaire net par salarié n'est pas acceptable, surtout dans un contexte de bénéfices records.

Les syndicats se tiennent à votre disposition pour fournir les explications nécessaires et demandent à chaque salarié de se tenir prêt à **AGIR ENSEMBLE ET COLLECTIVEMENT** pour défendre **notre participation**.

Extrait du Guide IP Box du syndicat patronal Numeum

« 4.4 Impact sur la participation

L'option pour le régime fiscal de l'IP Box a un impact sur le montant de la réserve spéciale de participation, dans la mesure où le résultat net calculé au titre de l'articles 238 du CGI n'est pas à prendre en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation. En cas d'option pour le régime, ce résultat net n'est pas compris dans le bénéfice imposable au taux d'impôt sur les Sociétés de droit commun. Ainsi, il convient d'anticiper, au mieux, les effets sur la réserve spéciale de participation. Un accord dérogatoire devra être anticipé en amont afin que le régime IP Box n'ait pas d'impact négatif sur la participation des salariés. »

Édition 2024