

Problématique de la répartition des revenus

La répartition des revenus entre le travail et le capital demeure un sujet d'actualité compte tenu des différents tiraillements nourris par les contraintes en matière de recherche de la compétitivité d'une part et les exigences en matière d'amélioration des revenus et de résorption de la pauvreté conformément aux Objectifs de Développement Durables.

C'est pourquoi, il a été jugé utile de consacrer l'article de référence de décembre 2022 à cette problématique en France telle qu'explicitée par la dernière étude de l'Institut Montaigne sur le partage de la valeur dont nous produisons ci-après des extraits de la conclusion.

Le partage de la valeur : entreprises, salariés, tous gagnants

« Au lendemain d'élections cruciales pour l'avenir de la France, le sujet du partage de la valeur semble plus que jamais au cœur des préoccupations sociales et sociétales. De multiples propositions ont ainsi été formulées dans le débat public pour assurer un meilleur équilibre du partage de la valeur ajoutée entre les entreprises et les salariés.

D'inspiration gaulliste, l'intéressement et la participation ont vocation à réconcilier travail et capital. Ces dispositifs associent les salariés à la performance de leur entreprise par le versement d'une quote-part des résultats de l'entreprise (dans le cas de la participation), ou d'une prime en rapport avec sa performance (dans le cas de l'intéressement).

Renforcés au fil des décennies, ils présentent de multiples avantages et jouent un rôle central en matière de justice sociale.

- **Du côté des salariés**, le partage de la valeur peut répondre à deux objectifs différents. Les salariés peuvent en effet bénéficier du versement immédiat de ces primes, et augmenter à court terme leur pouvoir d'achat. Mais ces primes peuvent également être affectées sur divers plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite) et constituent à ce titre des outils privilégiés pour la constitution d'une épargne de long terme.

- **Du côté des employeurs**, l'intéressement et la participation jouent un rôle non négligeable dans la motivation des salariés. Ils répondent aux demandes sociales grandissantes pour davantage de partage de la valeur et permettent d'attirer de nouveaux talents.

Pourtant, malgré l'existence de ces dispositifs créés depuis longtemps mais qui conservent leur nature révolutionnaire, le partage de la valeur ajoutée n'a pas suffisamment progressé ces dernières années.

De fortes inégalités demeurent entre entreprises et secteurs d'activité. La part de la masse salariale versée sous forme de partage de la valeur (pour les entreprises équipées d'un dispositif) n'a pas progressé en quinze ans. Le nombre de bénéficiaires d'au moins un de ces dispositifs dans les entreprises de plus de dix salariés n'a progressé que de 8 % entre 2006 et 2019. De surcroît, il existe d'importantes disparités entre les petites et les grandes entreprises. Selon la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) en 2020, seuls 5 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont couverts par un accord d'intéressement, contre 69,2 % des salariés des entreprises comptant plus de 1 000 salariés. La valeur des primes distribuées varie de plus selon les secteurs d'activité.

Ce constat s'explique par les nombreux freins auxquels font face les entreprises qui souhaitent instaurer un dispositif d'intéressement et/ou de participation. La complexité, le coût de mise en œuvre ainsi que l'instabilité des régimes sociaux et fiscaux de ces dispositifs sont souvent évoqués. Il convient ainsi, plus que jamais, de les lever.

*(.....) Loin d'une refonte complète, l'Institut Montaigne est convaincu qu'il faut aller beaucoup plus loin pour utiliser pleinement le potentiel de l'intéressement et de la participation, aujourd'hui largement sous-utilisé. **La mise en œuvre, à cadre juridique inchangé, de quelques améliorations et ajustements, est donc apparue plus opportune qu'une refonte complète.***

De plus, afin de préserver l'équilibre actuel, toute extension du périmètre des entreprises au sein desquelles ces dispositifs sont obligatoires, par exemple en abaissant le seuil d'assujettissement de la participation à 11 salariés au lieu de 50, doit être écartée, en raison notamment des effets de seuils potentiels. Il convient donc d'inciter les entreprises à en faire davantage sans recourir à une obligation élargie.

Pour autant, malgré le fait que ces dispositifs soient très aboutis, le bilan de leur recours demeure aujourd'hui en demi-teinte, pour plusieurs raisons.

***En premier lieu**, ces dispositifs sont trop souvent méconnus, aussi bien des salariés que des chefs d'entreprise. Façonnés au fil des années, les régimes juridiques de ces dispositifs sont désormais relativement complets et permettent une grande flexibilité (formule de calcul de l'intéressement annuelle ou infra-annuelle, versements anticipés, etc.). L'étendue du champ des possibles reste pourtant méconnue.*

***Pour développer l'épargne salariale, l'accent doit donc, dans un premier temps, être mis sur la communication autour de ces dispositifs.** L'administration a un rôle important à jouer dans leur déploiement. Si les efforts engagés ces dernières années en la matière peuvent être salués, ils doivent être poursuivis et intensifiés. Force est également de constater que la*

diffusion de l'épargne salariale nécessite l'engagement de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : à cet égard, la mobilisation des différents conseils de l'entreprise, au nombre desquels se trouvent les experts comptables, les réseaux bancaires et les avocats, apparaît largement insuffisante à l'heure actuelle. Ces derniers doivent être les nouveaux ambassadeurs de l'épargne salariale en France. Une action de sensibilisation ad hoc à leur égard est donc souhaitable.

***En second lieu**, leur faible recours tient à l'instabilité sociale et fiscale de ces dernières années – et plus particulièrement la forte augmentation du taux du forfait social applicable à ces régimes (passant au 1er août 2012 de 8 % à 20 %, alors que son taux était de 2% lors de sa création en 2009) puis les modifications liées à la loi « Pacte » de 2019. Il est désormais indispensable d'assurer une stabilité tant sur les régimes juridiques de ces dispositifs qu'en matière sociale et fiscale. Les dispositifs d'intéressement et de participation ont indéniablement besoin de stabilité pour prospérer.*

Cela ne doit bien sûr pas s'accompagner d'un statu quo total. Il est possible de diffuser plus largement l'intéressement et la participation par une action publique forte dans le sens de la simplification et de la sécurisation, pour toutes les entreprises.

Aujourd'hui, le risque est fort de cannibaliser l'intéressement et la participation par des dispositifs conjoncturels incertains.

Cédant à un travers bien connu, celui de vouloir créer un nouveau dispositif législatif ou réglementaire à chaque changement de conjoncture ou de gouvernement, deux dispositifs alternatifs prennent aujourd'hui une grande place dans le débat public : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) et le « dividende salarié ».

Or, créer de nouveaux dispositifs reviendrait à bouleverser et rendre illisible le paysage français actuel du partage de la valeur, constitué depuis 1967 par l'intéressement et la participation. Si la Prime exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) peut constituer un très bon outil transitoire, destiné à répondre à une problématique exceptionnelle et temporaire, les récentes annonces du gouvernement visant à sa pérennisation et au triplement de son plafond (soit jusqu'à 6 000 euros alors même que le montant moyen est de 506 euros en 2021) pourraient s'avérer contre-productives.