

« Développer la participation dans les PME implique de mieux prendre en compte leurs conditions de fonctionnement »

TRIBUNE

PAR PATRICE ROUSSEL

Professeur de gestion des ressources humaines et directeur de TSM Research, CNRS, université Toulouse Capitole

Pour Patrice Roussel, professeur de gestion, généraliser la participation sans en changer les règles et la mise en œuvre serait inefficace, explique-t-il dans une tribune au « Monde ».

Temps de lecture : 4 min



« Une bonne solution serait d'imposer aux entreprises de onze à cinquante salariés de distribuer 5 % de leur résultat courant sous forme de participation, en permettant de relever ce pourcentage en accord avec les partenaires sociaux. » DR/PIERRE JULLIEN

Tribune. Le développement de la participation financière est un des éléments majeurs du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte). L'enjeu principal est d'y donner accès aux millions de salariés qui travaillent dans des PME de moins de cinquante salariés. Mais certaines pistes évoquées nous semblent inappropriées, faisant fi des véritables blocages.

Née d'une utopie portée par le général de Gaulle au lendemain de la Libération, la participation a été introduite par des textes de loi entre 1959 et 1967. L'objectif était de rapprocher les intérêts du patronat et du salariat en introduisant dans les rémunérations une part variable liée aux résultats de l'entreprise.

7 millions de bénéficiaires

A partir de cette idée, la France s'est dotée d'une palette d'outils supplémentaires, massivement utilisés dans les grandes entreprises, mais difficiles à appréhender pour les non-spécialistes : intéressement, plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne retraite collectif (Perco), fond commun de placement d'entreprise (FCPE)... Environ un tiers des salariés du privé, soit 7 millions de personnes sur un total de 19 millions, bénéficient aujourd'hui d'un ou plusieurs de ces dispositifs.

SUR LE MÊME SUJET Loi Pacte : des mesures en faveur des entreprises et de la participation

Le projet de loi Pacte se concentre sur la participation financière, premier élément du Meccano. Déjà obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus, la participation le deviendrait dès onze salariés, avec une fiscalité favorable afin de susciter l'adhésion. Les prélèvements sociaux sur les sommes distribuées seraient ainsi fixés à hauteur de seulement 8 % dans ces PME contre 20 % actuellement dans les entreprises de plus de cinquante salariés, à l'exception des coopératives ouvrières qui, étrangement, bénéficient en la matière d'un rabais fiscal.

Mais proposer ainsi un forfait social à 8 % incitera-t-il vraiment les petites entreprises à se lancer ? Il s'agit, selon nous, d'une fausse bonne idée. Alors qu'elles en ont l'obligation légale, très peu de PME de cinquante à cinq cents salariés ont en réalité mis en place une participation des salariés aux résultats, même au temps où la fiscalité sur les sommes ainsi versées était nulle. Et les évolutions successives de cette fiscalité n'y ont rien changé.

Quels sont les points de blocage ?

Le premier est lié au mode de calcul de la participation, conçu en 1967 par des parlementaires qui avaient besoin de voix centristes. Le versement d'une prime n'a été au final autorisé que pour les entreprises dont le bénéfice net était supérieur à 5 % des capitaux propres. De facto, ce calcul a donc exclu d'emblée une majorité des PME. Cette règle doit être supprimée d'urgence.

Développer la participation dans les petites PME

La détermination des montants à redistribuer doit par ailleurs être revue. Des expériences pilotes montrent l'intérêt de lier la participation versée au résultat courant avant impôt plutôt qu'au bénéfice net de l'entreprise. Le premier est en effet étroitement corrélé à l'activité et à la performance des salariés, alors que le second peut être minoré par le dirigeant qui le souhaiterait, grâce à des artifices comptables.

Une bonne solution serait d'imposer aux entreprises de onze à cinquante salariés de distribuer 5 % de leur résultat courant sous forme de participation, en permettant de relever ce pourcentage en accord avec les partenaires sociaux. Un tel système aurait l'intérêt de développer à la fois la participation et le management participatif.

SUR LE MÊME SUJET Retrouvez nos tribunes sur « l'objet social de l'entreprise »

Développer la participation dans les petites PME (moins de cent salariés) implique aussi de mieux prendre en compte les conditions réelles de leur fonctionnement. La plupart n'ont pas les moyens de rémunérer un responsable des ressources humaines apte à monter un dispositif ou même à le gérer.

Les ressources humaines sont souvent confiées à un assistant administratif et/ou un expert-comptable. Manque de temps, de compétences, peur de l'inconnu, crainte d'associer les salariés à une négociation sur un accord de participation, autant de raisons qui se cumulent pour ne pas agir. D'autant que depuis 2013, tout accord de participation doit entraîner l'ouverture d'un PEE. Pour une entreprise de petite taille, la complexité est trop importante.

Continuité du projet gaulliste

Une simplification est donc indispensable. Mais la méthode envisagée pose encore une fois question. Le projet de loi envisage de supprimer l'obligation d'un dépôt administratif des accords. Nouvelle fausse bonne idée. Ce dépôt a l'avantage de garantir aux salariés que les accords respectent le cadre réglementaire. Il faudrait le maintenir en veillant simplement à ce que les services de l'Etat rendent leurs avis dans un délai très bref.

Le plus important est d'accompagner correctement les PME. Les branches professionnelles pourraient être sollicitées pour fournir des prestations de conseil gracieux. Une mobilisation de l'ensemble des banques est par ailleurs indispensable car celles-ci détiennent un véritable savoir-faire depuis plus de cinquante ans, avec des experts régionaux qui maîtrisent l'ensemble des dispositifs. Ce sont aujourd'hui les institutions les plus à même d'aider les PME sur ces sujets.

DES EXPÉRIENCES PILOTES MONTRENT L'INTÉRÊT DE LIER LA PARTICIPATION VERSÉE AU RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔT PLUTÔT QU'AU BÉNÉFICE NET DE L'ENTREPRISE

On le voit, la fiscalité n'est pas un élément central de la réforme. En modifiant la formule de calcul des montants à distribuer, en mobilisant les branches

professionnelles et surtout les banques, il est possible de développer plus largement la participation aux résultats. L'expérience montre qu'une fois le dispositif en place, les salariés demanderont assez naturellement un plan d'épargne retraite collective puis un intéressement à la performance.

En cherchant ainsi à transformer les PME, le gouvernement actuel s'inscrit dans la continuité du projet gaulliste. Mais son but est aussi très pragmatique, au moment où l'on entend raboter les systèmes de retraite par répartition. Doubler le nombre de salariés touchant chaque année une participation aux résultats permettrait d'accroître très significativement les montants collectés dans les plans d'épargne entreprise qui alimentent l'actionnariat salarié et... l'épargne retraite collective. Une protection pour l'avenir.

Par PATRICE ROUSSEL Professeur de gestion des ressources humaines et directeur de TSM Research, CNRS, université Toulouse Capitole
Publié Hier à 18h08