

La participation financière en entreprise :

fausses pistes et vrais défis.

Professeur Patrice ROUSSEL
Directeur de TSM Research

(CNRS, Université Toulouse Capitole)

La question du développement de la participation financière et de l'épargne salariale est au centre des discussions du projet de loi Pacte¹ porté par le Ministre de l'économie, Bruno Le Maire.

Le principal enjeu des discussions porte sur l'accès des PME de moins de 50 salariés à ces dispositifs. L'objectif est de les ouvrir à plusieurs millions d'employés. Un autre thème discuté est celui du maintien d'une fiscalité avantageuse (le forfait social) pour ces PME. Enfin, la simplification administrative qui entoure leur mise en oeuvre constitue un autre objectif du projet de loi.

Développer l'usage de la participation financière dans les entreprises relève d'une utopie portée par le Général de Gaulle au lendemain de la libération de la France, et traduite en textes de lois entre 1959 et 1967. L'objectif était de rapprocher le patronat du salariat, en proposant des systèmes de partage des profits et du capital qui permettraient de concilier des intérêts divergents, selon le principe de « l'association capital – travail ».

Depuis cette époque, la France s'est dotée d'une palette de dispositifs très complète, très utilisée dans les grandes entreprises, mais très abscons pour beaucoup de petits entrepreneurs et de salariés : participation financière, intéressement, plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne retraite collectif (PERCO), fond commun de placement de l'entreprise (FCPE).

Or, un constat récurrent, année après année, souligne que moins d'un tiers des salariés du privé bénéficie d'un ou de plusieurs de ces dispositifs : environ 5 millions d'entre eux pour la participation financière, et moins de 7 millions si l'on élargit aux autres

¹ Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises

dispositifs. Problème : l'ensemble du secteur privé se compose de 19 millions de salariés.

Le projet Pacte concentre une grande partie de son analyse sur la participation financière. Elle est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'idée serait d'étendre cette obligation aux entreprises de 11 salariés et plus. En deçà, elle resterait facultative. Cette obligation impliquerait d'étendre le forfait social réduit à 8%, à l'ensemble des PME de 11 à 49 salariés. Ce forfait social réduit est actuellement appliqué dans les PME de moins de 50 salariés qui auraient bénévolement mis en place un accord de participation ou d'intéressement ; étrangement, il s'applique aussi aux SCOP quelle que soit leur taille. Quant aux entreprises de 50 salariés et plus, elles sont soumises au forfait social de 20%.

Proposer un forfait social à 8% inciterait-il les petites entreprises de moins de 50 salariés à adopter un dispositif de participation financière ? Fausse bonne idée. De tout temps, les PME de 50 à 500 salariés ont été peu nombreuses à utiliser la participation financière alors qu'elle était obligatoire. Que ce soit en l'absence de forfait social sur la participation (avant 2009) ou en présence de ce prélèvement, rien n'y a fait, les PME ont régulièrement été « à la traîne » en matière de participation financière. Pourquoi en serait-il autrement pour les PME de moins de 50 salariés ? Quels sont les vrais points de blocage ?

Nous en observons trois. Le premier est essentiel, il relève de la formule de calcul de la participation financière. Celle-ci a été conçue en 1967 par des parlementaires qui avaient besoin de voix centristes pour légiférer sur la participation. Formule assez complexe, elle exigeait que le bénéfice net annuel de l'entreprise soit suffisamment élevé pour déclencher le versement d'une prime de participation. Précisément, le bénéfice net doit dépasser 5% des capitaux propres de l'entreprise. Dès que ce seuil est atteint, la formule de calcul se prolonge de plusieurs étapes jusqu'à la détermination de cette prime. De facto, de nombreuses entreprises sont exclues de la participation financière, en raison d'un bénéfice net insuffisant au regard de cette règle de calcul. Ne conviendrait-il pas enfin en 2018, de la supprimer et de rajeunir le cadre réglementaire de la participation ? L'expérience de PME qui utilisent la participation sous formule dérogatoire, montre que l'application d'un pourcentage du résultat courant avant impôt serait pertinente. La future loi pourrait fixer une règle minimale à la portée de toute entreprise, en fixant le seuil de déclenchement de la participation à 5% du résultat courant avant impôt. Puis, dans toute entreprise où ce seuil serait insuffisant pour générer des primes satisfaisantes, il serait possible de le relever par avenant négocié avec les partenaires sociaux. Les principes portés par le management participatif pourraient du même coup se répandre dans les entreprises jusque-là exclues de la participation.

Le second point de blocage dans les PME, relève d'un constat cruel de la vie des petites PME (moins de 100 salariés). Elles n'ont pas les moyens de disposer d'un responsable de

ressources humaines apte à monter ce type de projet, à le coordonner, puis le gérer. Les ressources humaines sont souvent confiées à un assistant administratif et/ou un expert comptable. Manque de temps, manque de compétence, volonté de gérer simplement les ressources humaines, peur de l'inconnue, crainte d'associer les salariés à une négociation sur un accord de participation, autant de raisons qui se cumulent. Ce point de blocage doit être associé à un troisième, celui de l'obligation d'adosser un accord de participation à un accord sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE). Depuis 2013, tout accord de participation doit entraîner l'ouverture d'un PEE. On entre alors dans l'ère de la complexité pour toute entreprise de petite taille. Ces deux points de blocage soulignent la nécessité de tendre vers une simplification des dispositifs de gestion. A cet effet, le projet de Loi envisage de supprimer le dépôt des accords de participation dans les Dirrecte². Selon nous, il devrait être maintenu, mais avec deux obligations fixées à cette administration : expliquer simplement la procédure à suivre et rendre un avis de conformité des accords, et des avenants éventuels, dans un délai raccourci : un mois. Ce dépôt offre une garantie aux salariés, que les accords respectent le cadre réglementaire. Puis, il conviendrait de mobiliser l'ensemble des banques françaises dans l'accompagnement des PME. Elles détiennent un véritable savoir-faire depuis plus de 50 ans, avec des experts régionaux qui maîtrisent l'ensemble des dispositifs. Elles offrent un conseil très avisé sur l'élaboration de ces accords. En contrepartie elles prélèvent des frais de gestion, négociables pour les entreprises. Enfin, les branches professionnelles devraient également jouer un rôle de conseil sur les procédures à suivre, les modalités de gestion et les modèles d'accords adaptés à la nature de l'activité et aux contraintes spécifiques des entreprises de leur secteur.

Cependant, pourquoi devrait-on maintenir l'obligation d'appliquer la participation financière et de l'étendre à toutes les PME de 11 salariés et plus ? Certains estiment que la participation devrait devenir facultative, tout comme l'intéressement.

L'obligation nous semble nécessaire en raison d'enjeux tant macro que micro économiques. La participation financière est aujourd'hui adossée au plan d'épargne d'entreprise (PEE), lui-même relié de plus en plus souvent au plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Les fonds gérés au titre de cette épargne salariale s'élevaient en juin 2017 à 130,4 milliards d'euros, dont 38% sont gérés en fonds d'actionnariat salarié. En résumé, aujourd'hui, le véritable outil clé de la participation financière est le PEE. Tel un hub, il reçoit les fonds de la participation, de l'intéressement, des salariés et de l'entreprise (l'abondement), pour être ventilés ensuite en épargne salariale, épargne retraite collective et fonds de commun de placement de l'entreprise (FCPE). L'obligation de la participation assure une stabilité minimale à ce mécanisme. Il convient maintenant de le pérenniser et de le simplifier.

Pour prendre la mesure du problème soulevé par le projet de loi Pacte, il conviendrait de donner d'autres chiffres. L'ensemble des sommes distribuées chaque année au titre des

² Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE, PERCO) représentent près de 16 milliards d'euros par an. Ce sont moins de 7 millions de salariés qui bénéficient de un ou plusieurs de ces dispositifs. Etendre la participation représente un véritable défi.

Pour le relever, le projet de loi Pacte évoque également l'intéressement. Il est facultatif, et représente le plus ancien dispositif mis en place sous De Gaulle en 1959. Son développement suit exactement la même courbe que celle de la participation financière. Les grandes entreprises en sont très largement dotées alors que les PME et les TPE l'ignorent très largement. Il convient de noter que l'intéressement fait en partie double emploi avec la participation financière. Il prévoit deux modalités de calcul. L'intéressement peut être fondé soit sur un ratio financier - ce qui revient dans l'esprit à faire une « participation bis » - soit sur un ratio de performance. Dans ce deuxième cas, la prime d'intéressement peut être calculée sur des objectifs d'amélioration de la qualité, de la productivité, de la sécurité, sur la réalisation de projets, d'innovations, etc. Cette seconde approche s'inscrit parfaitement dans l'esprit de l'intéressement. Or un des objectifs de la loi est de tendre vers une plus grande simplification des procédures et des outils de la participation. Dans ce cas, il nous semble souhaitable de réserver l'application de l'intéressement uniquement aux objectifs de performance, afin de consacrer l'autre dispositif, celui de la participation, au partage des résultats financiers de l'entreprise.

L'évolution de l'intéressement est similaire à celle de la participation financière, et la question du développement de l'intéressement dans les TPE et les petites PME se pose également. Cependant, en rendant obligatoire l'application de la participation financière dans ces entreprises, un effet d'apprentissage se produira inévitablement. Puis par effet boule de neige, elle devrait conduire à l'essor de l'intéressement dans ces entreprises. Or nous l'avons vu, les entreprises peuvent s'appuyer sur un secteur bancaire performant pour les aider à créer des accords d'intéressement adaptés à leur taille et à leur activité, et à en évaluer la viabilité avec leurs dirigeants. Ici, l'intervention de la branche professionnelle évoquée dans le projet de loi Pacte ne nous semble pas nécessaire, sauf à lui confier une activité de conseil auprès de ces entreprises.

On le voit, peu de choses sont à changer en apparence. En allant à l'essentiel, la loi Pacte devrait se préoccuper de quelques points de blocage, plutôt que d'opter pour une sophistication de la fiscalité autour du forfait social.