



Résumé



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)¹, 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.

L'intéressement et la participation sont d'excellents régimes qui doivent être préservés de tout autre dispositif conjoncturel et incertain

Nul besoin de bouleverser le paysage pour répondre à l'enjeu actuel du partage de la valeur, de très bons outils existent déjà : l'intéressement et la participation.

Aux prémices de ses travaux, l'Institut Montaigne avait pour objectif de réfléchir à un « big bang » du partage de la valeur en France. Fusionner les dispositifs existants ou en créer de nouveaux : aucune de ces pistes n'était exclue.

Pourtant, il est très vite apparu aux membres du groupe de travail que les entreprises et les salariés en France disposaient d'ores et déjà d'excellents outils pour partager la valeur : l'intéressement et la participation. Ils permettent, en effet, s'ils sont correctement utilisés, de répondre aux problématiques de pouvoir d'achat et d'épargne qui mobilisent aujourd'hui les pouvoirs publics.

Loin d'une refonte complète, l'Institut Montaigne est donc 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.

¹ Dares (2022), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020. Baisse des primes dans le contexte de crise sanitaire, forte diffusion des dispositifs dans les TPE », Dares Résultats n° 19, avril 2022, disponible à : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/participation-interessement-et-epargne-salariale-en-2020>.

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 1^{er} 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 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.

Une PEPA pérennisée viendrait sans aucun doute cannibaliser l'intéressement et la participation alors même que les dispositifs ne relèvent pas des mêmes logiques : soutien conjoncturel au pouvoir d'achat d'un côté sans aucun sentiment d'appartenance à l'entreprise (PEPA) ; objectifs bien plus ambitieux de création d'une politique de ressources humaines en matière de rémunération et de partage de la valeur, investissement et épargne de long terme ou encore actionnariat salarié de l'autre (intéressement et participation). En résumé, la PEPA n'est pas dans l'intérêt durable des salariés, qui est de partager durablement la valeur créée avec les entreprises.

De même, s'agissant de la notion de « dividende salarié » dans sa signification actuelle : si l'idée selon laquelle aucune entreprise ne devrait pouvoir distribuer de dividende si elle ne verse pas d'intéressement et de participation aux salariés, peut paraître séduisante au premier abord, sa mise en œuvre est complexe et incertaine. Cette réflexion doit par ailleurs être menée à la lumière de l'échec de la prime de partage de profits créée en 2011 et rapidement supprimée.

En définitive, le débat public actuel semble biaisé : le « dividende salarié » existe déjà, il s'agit de l'intéressement et la participation. L'Institut Montaigne appelle donc à ne pas remettre en cause des dispositifs qui fonctionnent ni à en créer de nouveaux, au moment où les acteurs économiques expriment un souhait de stabilité et de lisibilité. Au contraire, afin de répondre aux enjeux sociaux, sociétaux et politiques de notre temps, ce rapport formule 10 propositions destinées à élargir la diffusion des accords d'intéressement et de participation : pour que salariés et entreprises soient tous gagnants !

Liste des propositions

Élargir la diffusion des dispositifs tout en évitant autant que possible le risque de cannibalisation par la PEPA.

Proposition n° 1

Poursuivre la promotion des dispositifs par les différents acteurs.



Proposition n° 2

Ne pas étendre l'obligation de partage de la valeur dans les plus petites entreprises et conserver le seuil d'assujettissement de la participation aux résultats aux entreprises à 50 salariés.

Proposition n° 3

Relier la PEPA aux dispositifs de partage de la valeur via une intégration de cette prime dans les suppléments d'intéressement et de participation. Si cette solution devait être écartée, garantir a minima la mise en œuvre de garde-fous et conditionner le recours à la PEPA.

Exclure une réforme systémique des dispositifs actuels, ceux-ci permettant déjà suffisamment de flexibilité.

Proposition n° 4

Maintenir les régimes juridiques actuels en l'état, y compris sur les aspects sociaux et fiscaux et en assurer une stabilité à moyen terme.

À cadre juridique constant, aller plus loin en matière de simplification et de sécurisation pour toutes les entreprises.

Proposition n° 5

Permettre aux employeurs de mettre en place, de reconduire et de renouveler l'intéressement et la participation de manière unilatérale dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés.

Proposition n° 6

Proposer aux entreprises de moins de 50 salariés un document Cerfa destiné à instituer unilatéralement, de manière simple et rapide, un dispositif d'intéressement.

Proposition n° 7

Proposer plus de souplesse pour la négociation collective sur le contenu des accords dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Proposition n° 8

Renforcer et améliorer le rôle de l'administration pour soutenir les négociateurs des accords.

Proposition n° 9

Sécuriser l'interprétation sociale et fiscale des accords par l'administration.

Proposition n° 10

Encadrer le montant des redressements pour les rendre davantage prévisibles.