

lentreprise.lexpress.fr  
Pays : France  
Dynamisme : 5

Page 1/3

[Visualiser l'article](#)

## Pourquoi la participation doit être revue



Lors de son interview sur TF1, le 12 avril dernier, Emmanuel Macron a annoncé qu'il voulait stimuler l'intéressement et la participation dans les entreprises.

afp.com/YOAN VALAT

La participation est trop complexe et ses résultats décevants. Ce dispositif d'épargne salariale pourrait bien évoluer.

Encourager les entreprises à redistribuer aux salariés une partie des profits réalisés. C'est la nouvelle idée portée par Emmanuel Macron. "On a permis qu'il y ait plus de flexibilité (dans les entreprises), on doit permettre aussi quand ça va mieux que tout le monde puisse en profiter", a affirmé le chef de l'Etat, jeudi 12 avril lors de son interview sur TF1. Pour y parvenir, il compte inciter les entreprises à recourir à l'intéressement et à la participation, réitérant ainsi une promesse faite en octobre dernier. Ces deux dispositifs sont facultatifs. Le premier est basé sur des critères définis dans l'entreprise, quand le second dépend des bénéfices. Les deux seront modifiés dans le projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) présenté le 25 mai en conseil des ministres.

Le président a déjà annoncé la suppression du forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés. En clair : il n'y aura plus de charges sur les sommes versées au titre de l'intéressement. Quel sort réserve-

lentreprise.lexpress.fr

Pays : France

Dynamisme : 5



Page 2/3

[Visualiser l'article](#)

ti-il à la participation ? "L'enjeu est fort pour les rémunérations moyennes et inférieures", rappelle le député LREM de Paris et membre d'un groupe travail sur l'épargne salariale pour la loi Pacte, Stanislas Guerini qui a planché sur le sujet. Car même quand elle est obligatoire, la participation n'atteint pas vraiment aujourd'hui ses objectifs... En 2015, 41,4% seulement des salariés ont bénéficié de la participation de leur employeur pour un montant moyen versé en 2015 de 1 407 euros, selon les dernières données du ministère du Travail.

Beau sur le papier...

Sur le papier, la "participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises" créé par la loi du 17 août 1967 (sous la présidence du général de Gaulle) est pourtant belle comme une utopie. Toute entreprise de plus de 50 salariés qui réalise des bénéfices doit en reverser une partie à ses salariés. Mais, "l'obligation porte sur le fait de signer un accord sur la question, rappelle Guy Bonnet, membre de l'institut de la protection sociale et expert en épargne salariale. Cet accord ne garantit absolument pas qu'il y aura des résultats pour les salariés."

Les disparités sont importantes. Ce n'est pas une surprise : les grandes entreprises sont plus généreuses en la matière. Sur les 60% de salariés qui ont déjà touché de l'argent à ce titre, 80% d'entre eux travaillaient dans une société de plus de 250 salariés. Et dans ce cas, les sommes peuvent s'envoler.

Par ailleurs, au sein d'une même entreprise, la répartition n'est pas égalitaire. Pour l'instant, les entreprises répartissent librement l'enveloppe comme elles le souhaitent. Conséquence : la participation profite davantage aux hauts salaires. Il y a dix ans, 48% de l'argent octroyé à ce titre atterrissait dans la poche des 10% de salariés les mieux rémunérés. Aujourd'hui, c'est 58% des sommes qui leur reviennent. Pourrait-elle être redistribuée à parts égales ? Les entreprises peuvent déjà le faire si elles le souhaitent, mais Bercy ne le rendra pas obligatoire.

Une formule que personne ne comprend

Pour beaucoup, le problème fondamental de la participation vient de la formule de calcul, inchangée depuis 50 ans et quelque peu barbare :  $\frac{1}{2} [B - 5\%C] \times S/VA$ . Il faut multiplier la moitié du bénéfice fiscal moins 5% des capitaux propres de l'entreprise par le montant de l'assiette salariale elle-même divisée par la valeur ajoutée. "La formule est absconse, lâche Stanislas Guérini. Il n'y a pas un patron et pas un salarié qui la connaît et la comprend. La refondre me paraît prioritaire."

Un avis partagé par Patrice Roussel, chercheur en management des ressources humaines à l'université de Toulouse et spécialiste de la rémunération. "C'est extrêmement rare qu'une entreprise, notamment de taille modeste, atteigne le niveau de bénéfice exigé. La règle a clairement été pensée pour exclure les plus petites entreprises sous la pression des députés centristes de l'époque." Pour l'institut de la protection sociale, elle ne convient plus aux réalités des entreprises, ni sur le plan fiscal, ni dans leur gestion.

Emmanuel Macron va-t-il revoir ce mode de calcul ? Dans un rapport transmis le mois dernier au gouvernement, le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) plaide en ce sens. Il suggère de tenir compte du bénéfice net comptable des entreprises, après impôt, plutôt que du bénéfice fiscal. Cela éviterait des tours de passe-passe comptables visant à l'annuler, comme le recours aux reports fiscaux déficitaires.

Le patronat va-t-il se braquer ?

lentreprise.lexpress.fr  
Pays : France  
Dynamisme : 5



Page 3/3

[Visualiser l'article](#)

La proposition, favorable aux salariés est loin de ravir le patronat . "Une modification de la formule pourrait contraindre certains employeurs qui ne donnaient rien jusqu'à présent à en verser. "C'est un outil très politique et un peu explosif", commente Guy Bonnet.

Du côté de la Confédération des PME, on juge nécessaire de "revoir" le calcul qui ne permet pas de "faire le lien entre les sommes distribuées et le résultat de l'entreprise" mais on craint les conséquences. Pour le chercheur Patrice Roussel, en revanche, la participation ou l'intéressement peuvent être de véritables leviers de management, "même si ce n'est pas la loi qui va créer la motivation." Elle peut en revanche y contribuer.

\* Chiffres issus de la dernière enquête disponible du ministère du Travail