



L'ANALYSE

# POUR UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR EN FRANCE

*Think tank indépendant dédié à la croissance, à la  
compétitivité et à la prospérité*

MAI 2023

**A** lors que certains militent pour le retour de « *lutte des classes* » en opposant systématiquement les salariés aux chefs d'entreprise, le capital au travail, il convient au contraire de dépasser ce clivage suranné en proposant une nouvelle répartition de la valeur. Plus de cinquante ans après l'adoption des ordonnances gaulliennes relatives à la participation et à l'intéressement, directement inspirées du programme du Conseil national de la Résistance, il est important de franchir une nouvelle étape.

Dans un contexte marqué par le retour de l'inflation et alors que les salaires ont connu une dynamique relativement modérée depuis le début des années 1980, le pouvoir d'achat apparait comme la préoccupation principale des Français. Les partenaires sociaux s'en sont récemment saisis et ont adopté un accord national interprofessionnel (ANI) le 10 février dernier, prouvant que le dialogue social fonctionnait encore en France.

Le Gouvernement s'est engagé à transcrire cet accord « *fidèlement* » dans les prochaines semaines. Indépendamment de la question des salaires, qui ne sera pas traitée ici, la Fondation Concorde propose le renforcement des outils de partage de la valeur, dans le cadre d'un « *new deal* » à bâtir entre salariés et employeurs.

\*\*\*

## Une spécificité française prometteuse encore insuffisamment développée

### Des outils de partage nombreux et diversifiés

**L**es outils de partage de la valeur s'entendent comme des dispositifs liés aux résultats collectifs de l'entreprise - ce qui exclut les primes individuelles - tels que l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur (PPV) mais aussi l'épargne salariale avec les plans d'épargne entreprise (PEE) et d'épargne retraite (PER).

Directement inspiré du programme du CNR, c'est sous le Général de Gaulle que cette « *troisième voie* » entre capitalisme et communisme a trouvé sa première traduction avec la mise en place des deux principaux dispositifs.

- **L'intéressement.** Créé par l'ordonnance du 7 janvier 1959, l'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise est un dispositif facultatif. Les modalités de calcul doivent reposer sur des critères objectifs qui, à la différence de la participation, ne sont pas exclusivement financiers.
- **La participation.** Créée par l'ordonnance du 17 août 1967, la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises est un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (100 salariés jusqu'en 1994). Formalisée dans le cadre d'un accord collectif, elle peut également être mise en place unilatéralement dans les entreprises de moins de 50 salariés sous certaines conditions. A la clôture de chaque exercice, une enveloppe globale dite de « *Réserve spéciale de participation* » (RSP) est déterminée en application d'une formule légale qui prend en compte le bénéfice net, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée. L'entreprise ne peut déroger à cette formule légale que si elle aboutit à un montant de RSP supérieur. Ce montant est ensuite réparti entre salariés selon un ou plusieurs critères objectifs.

Les sommes distribuées au titre de la participation et de l'intéressement disposent d'un **régime social et fiscal très avantageux**. Les employeurs ne sont assujettis qu'au forfait social de 20 % ; les entreprises de moins de 50 salariés pour la participation et de 250 salariés pour l'intéressement en sont exonérées. Concernant les salariés, ils ne sont soumis qu'à la CSG et à la CRDS.

L'intéressement et la participation peuvent faire l'objet d'un versement immédiat ou être placés sur un **outil d'épargne salariale** pour assurer le financement de l'économie (PEE ou PER). Des abondements hors participation et intéressement peuvent également avoir lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Pour bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu, le déblocage ne peut intervenir qu'au bout de cinq ans ou au moment de la retraite, indépendamment des cas de « *déblocages anticipés* » qui se sont accrus ces dernières années (achat d'une résidence principale, fin de contrat de travail, etc.).

Plus récemment et pour répondre à la crise des Gilets Jaunes, le Gouvernement a instauré en 2019 une « **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** » (PEPA), reconduite de manière temporaire en 2020 et 2021, et pérennisée sous la forme d'une « **prime de partage de la valeur** » (PPV) par la loi du 16 août 2022. Ce dispositif simplifié permet aux employeurs de verser aux salariés une prime exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS, ainsi que d'impôt sur le revenu, dans la limite annuelle de 3 000 euros. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les règles fiscales et sociales applicables seront similaires à celles de l'intéressement.

Enfin, en ce qui concerne **l'actionnariat salarié**, la France a d'ores-et-déjà mis en place de nombreux outils afin de mieux les associer aux résultats de l'entreprise et à la gouvernance (distributions d'actions gratuites, rachat d'actions par de salariés, etc.).

### Une spécificité française à consolider

L'existence de nombreux outils de partage de la valeur, ainsi que leur importance financière, font de **la France un modèle singulier en Europe et dans le monde**, imprégné par la culture du gaullisme social. Alors que dans de nombreux Etats la répartition de la valeur s'est souvent faite au profit du capital, notamment en raison du tassement des salaires, la France a mieux résisté qu'ailleurs comme le démontre les résultats ci-dessous.

En premier lieu, de nombreux salariés sont bénéficiaires d'au moins l'un des dispositifs de partage de la valeur, et ils sont d'ailleurs de plus en plus nombreux (+ 7,8 % entre 2017 et 2020). Ainsi, en 2020, **53 % des salariés du secteur privé non agricole étaient couverts**. Il apparaît que le PEE est le dispositif le plus répandu (44 % des salariés), devant la participation (39 %), l'intéressement (34 %) et le PER (25 %). Au total, **17,5 milliards d'euros ont été distribués en 2021**, au titre des résultats de l'année 2020, dont 6,9 milliards d'euros au titre de la participation et 8,2 milliards d'euros au titre de l'intéressement. Grâce au déploiement de l'ensemble de ces outils, la France se positionne en 2019 en deuxième place des pays de l'OCDE juste derrière la Slovénie. 40 % des entreprises françaises sont concernées contre seulement 13 % au Royaume-Uni.

Concernant la PEPA, de 2019 à mars 2022, **8,3 milliards d'euros ont été versés à 15,3 millions de salariés**, présents dans 1,6 millions d'entreprises, pour un montant moyen de 542 euros.

Enfin, **en matière d'actionnariat salarié, la France se situe au premier rang des pays de l'Union européenne**. Ainsi, 3 millions de salariés actionnaires, soit 40 % du total de l'UE, possèdent 110 milliards d'euros de capital. En 2020, les salariés possédaient en moyenne 3,3 % du capital des entreprises du CAC40.

## Des freins à lever

Bien que mobilisant des moyens financiers significatifs, **les freins au partage de la valeur demeurent encore trop nombreux** générant des situations inégalitaires en fonction de la taille des entreprises et de leur secteur d'activité.

En premier lieu, on constate que **la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises a baissé au cours des dernières décennies**, notamment en raison de la modération salariale induite par les politiques de « *désinflation compétitive* ». Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée est passée de 71,6 % (1970-1985) à 64,7 % (1990-2021).

En deuxième lieu, au-delà du sujet plus global des salaires, on constate **un plafonnement des montants distribués via les dispositifs de partage de la valeur**, autour de 6-7 % de la masse salariale. Si les montants distribués ont bien augmenté de 19 % depuis 2006, force est de constater que la masse salariale brute s'est accrue dans le même temps de près de 42 %.

Ensuite, il existe **une inégalité d'accès à ces dispositifs en fonction de la taille des entreprises**. Ainsi, la part des salariés couverts par un dispositif n'est que de 20 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés contre 89 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Il existe également des inégalités dans les montants distribués ; par exemple, ce qui concerne l'intéressement, le montant moyen est de 1 909 euros mais elle atteint 2 484 euros pour les entreprises de 10 à 49 salariés contre 1 553 euros pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Enfin, **les écarts peuvent être significatifs en fonction des secteurs d'activité**. Ainsi, en 2020, 83,7 % des salariés du secteur de la fabrication du matériel de transport sont couverts par un dispositif contre seulement 7,8 % pour l'hébergement et la restauration.

## Pour renforcer le partage de la valeur en France

### Des efforts récents à amplifier

**D**ans le contexte de la crise des Gilets Jaunes, le Gouvernement d'Edouard Philippe a souhaité simplifier et renforcer les dispositifs de partage de la valeur pour répondre aux préoccupations de nombreux salariés en matière de pouvoir d'achat.

- **La loi de financement de la sécurité sociale du 22 décembre 2018** : elle instaure une exonération du forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés pour la participation et de 250 salariés pour l'intéressement.
- **La loi relative aux mesures d'urgences économiques et sociales du 24 décembre 2018** : outre la défiscalisation des heures supplémentaires, cette loi a mis en place la « *prime exceptionnelle de pouvoir d'achat* » (PEPA), prorogé en 2020 et 2021.
- **La loi PACTE du 22 mai 2019** : cette loi modifie et simplifie les dispositifs d'intéressement et de participation, relance les négociations au niveau des branches professionnelles et simplifie l'épargne retraite avec la mise en place du PER.
- **La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022** : elle pérennise la PEPA sous la forme d'une « *prime de partage de la valeur* » (PPV) et assure le triplement du plafond individuel (1 000 à 3 000 euros).

Même si ces dispositions vont dans le bon sens, il est encore trop tôt pour en mesurer leur impact réel, d'autant plus que notre pays a été frappé par l'épidémie de la Covid-19 à compter du début de l'année 2020. Toutefois, sans attendre, il est nécessaire de franchir une nouvelle étape de partage de la valeur et de bâtir un *new deal* entre salariés et employeurs.

### Un *new deal* entre les salariés et les employeurs

Renforcer les dispositifs de partage de la valeur répond tout d'abord à **une demande de pouvoir d'achat** dans un contexte d'inflation, de stagnation des salaires et de sentiment de déclassement des actifs et des forces vives de la Nation. Il est impératif d'y répondre. C'est également un enjeu de cohésion sociale pour notre pays.

Plutôt que d'opposer salariés et employeurs, il convient de proposer un mode de partage de la valeur qui répond aux préoccupations légitimes des salaires **sans entraver la compétitivité économique**. Il ne s'agit pas de remettre en cause la politique de l'offre, consécutive au rapport Gallois de 2012, et reposant sur la baisse de la fiscalité des entreprises et des charges sociales.

Les dispositifs de partage de la valeur ont le mérite d'être indexés sur les performances économiques de l'entreprise et donc de ne pas constituer un facteur de fragilisation. De plus, ils sont **un argument de recrutement et de fidélisation des salariés** dans un contexte où le marché du travail est sous tension. C'est également **un facteur de performance et de motivation** : les économistes Cahuc et Dormontil ont démontré l'existence d'un lien positif entre la mise en place d'un tel dispositif et les gains de productivité ; une hausse de l'intéressement de 0,5 % conduirait à une variation des gains de productivité de 2 % à 2,2 %.

Pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés tout en préservant la compétitivité de nos entreprises, **il ne faut pas non plus casser les outils existants ni les fusionner** comme certains le proposent. Il ne faut pas non plus modifier la formule légale de calcul de la participation qui, bien que complexe, a fait ses preuves. Le choix de la table rase est toujours tentant mais pas toujours raisonnable ; il faut réformer sans casser ce qui fonctionne.

## **Les conditions d'un meilleur partage de la valeur en France**

### **Renforcer le partage de la valeur dans les TPE et les PME**

Alors que seulement 20 % des salariés des entreprises de 11 à 50 salariés sont couverts par un dispositif de partage de valeur, il est nécessaire d'apporter une réponse à ces TPE et PME tout en faisant preuve d'une souplesse accrue afin de tenir compte de la taille de ces entreprises. En premier lieu, comme le préconise l'ANI du 10 février 2023, nous pourrions **obliger les entreprises de 11 à 50 salariés qui réalisent un bénéfice net égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives à mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur** (intéressement, participation, PPV, épargne salariale, etc.). Comme le souligne les députés Louis Margueritte et Eva Sas, cette obligation, qui pourrait entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, pourrait bénéficier à 67 000 entreprises soit 1,5 millions de salariés.

Ensuite, au-delà de l'obligation évoquée ci-dessus, il apparaît important de relancer le dialogue social comme le préconise l'article 6 de l'ANI : **une négociation devrait s'ouvrir au niveau de chaque branche professionnelle avant le 30 juin 2024** pour déployer la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Si les précédentes obligations de négociation ont rarement débouché sur un accord – une trentaine environ en application de la loi PACTE de 2019 - il apparaît nécessaire d'encourager le dialogue social pour mieux prendre en compte les spécificités de ces acteurs économiques.

D'autre part, il apparaît indispensable de faciliter le déploiement des accords de participation ou d'intéressement dans les TPE. En l'état du droit, un employeur peut instituer de manière unilatérale un tel accord dans les entreprises de moins de 11 salariés, en cas d'absence d'accord préalable depuis cinq ans, ou dans les entreprises de moins de 11 à 50 salariés, en cas de conclusion d'un accord au niveau de la branche professionnelle. Toutefois, il est souhaitable d'aller encore plus loin en généralisant **le pouvoir unilatéral des employeurs dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés** et sans que cela ne soit assortie de la moindre condition.

Enfin, toujours pour répondre aux préoccupations de ces entreprises qui ne disposent pas d'un service juridique suffisamment étoffé, il faut proposer aux entreprises **un accord d'intéressement très simplifié** tenant sur un *recto verso*, comme l'a préconisé Agnès Bricard, ambassadrice à l'épargne salariale, récemment. Enfin, au-delà de cette nécessaire simplification administrative, **l'Etat doit continuer à accompagner les TPE** (ambassadeurs spécialisés, mise en place d'un site internet, etc.).

### Mieux articuler les différents dispositifs de partage

En premier lieu, **il convient de maintenir des plafonds individuels** pour éviter que ces primes collectives, assorties d'importantes exonérations fiscales et sociales, se substituent aux salaires dans des proportions trop importantes et limitent les revalorisations. C'est notamment le cas pour la PPV qui répond à un objectif de pouvoir d'achat, qui a été pérennisé en 2022, et dont le plafond annuel a été triplé. A ce titre, l'INSEE estime que l'effet de substitution de la PEPA aux salaires est de l'ordre de 15 % à 40 %, ce qui signifie que pour 100 euros de PEPA, 15 à 40 euros auraient quand même été octroyés sous forme d'augmentation de salaires.

Ensuite, dès lors que la PPV a fait l'objet d'une pérennisation, **il convient de l'encadrer pour éviter qu'elle ne vienne phagocyter l'intéressement et la participation** dont les modalités de mises en œuvre apparaissent plus complexes. D'ailleurs, alors que le régime fiscal et social est aujourd'hui plus avantageux pour la PPV que pour les autres dispositifs, le régime sera similaire à celui de l'intéressement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

D'autre part, pour les entreprises qui ont opté à la fois pour des mécanismes de participation et d'intéressement, ce qui est souvent le cas pour les plus grandes entreprises, il conviendrait de leur donner **une plus grande souplesse dans les négociations** et leur permettre d'avoir un dispositif unique plutôt que deux.

Enfin, pour répondre à la préoccupation immédiate de pouvoir d'achat, **nous pourrions simplifier les débloquages anticipés des plans d'épargne salariale** (PEE ou PER) qui offrent droit à une exonération d'impôt sur le revenu. L'article 5 de la loi sur le pouvoir d'achat de 2022 permettait un déblocage de 10 000 euros maximum avant le 31 décembre 2022 pour le financement de l'achat de biens ou de services. Au total, 294 000 demandes de déblocage ont été formulé pour un montant total de 1,163 milliards d'euros. Pour aller plus loin et pérenniser cette mesure de souplesse, le député Louis Margueritte propose à juste titre de permettre aux salariés dont le revenu est inférieur à trois SMIC de débloquer jusqu'à 1 000 euros / an dans des conditions très simplifiées.



### Garantir aux entreprises un cadre juridique sécurisé

L'un des freins principaux évoqué par de nombreux chefs d'entreprise réside dans l'instabilité normative et le manque de visibilité en matière de fiscalité. Par exemple, depuis son instauration en 2009, le forfait social a vu son taux modifié à de nombreuses reprises pour finalement passer de 2 % à 20 % en trois ans.

Ainsi, plutôt que de changer les règles du jeu en permanence il convient de trouver un bon équilibre entre simplification et maintien des dispositifs en vigueur. L'intéressement et la participation obéissent à des logiques différentes alors pourquoi vouloir les fusionner ? Si certains militent pour une simplification de la formule légale de calcul de la participation qui date de 1967, en la remplaçant par un pourcentage de bénéfice net, tout changement des règles du jeu ne serait pas neutre et aurait des conséquences importantes pour les entreprises. Ainsi, **il n'apparaît pas à ce stade souhaitable de créer un big bang des dispositifs de partage de la valeur**, il faut plutôt les simplifier et rendre plus facile leur déploiement.

Sur le terrain de la fiscalité, **il pourrait être envisagé une exonération complète du forfait social**. Toutefois, outre le coût que cela représente pour la sécurité sociale (586 millions d'euros / an en cas d'exonération du forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés pour la participation), il n'est pas certain que ces nouveaux avantages aient un impact réel et permettent à un nombre plus important de salariés d'y avoir accès. Il faudrait au préalable effectuer une véritable évaluation de la LFSS pour 2019 en la matière avant de procéder à toute nouvelle mesure d'exonération, qui pèserait sur les finances publiques.

Enfin, **l'administration devrait pouvoir accompagner davantage les entreprises** dans la préparation de leurs accords d'intéressement et de participation, répondre plus rapidement à leurs demandes de rescrit social ou fiscal et, enfin, leur donner davantage de visibilité en cas de redressement.

### Mieux répartir les résultats exceptionnels

Enfin, les entreprises de plus de 50 salariés réalisant des « *résultats exceptionnels* » devraient être dans l'obligation de verser une prime à leurs salariés. C'est ce que proposent notamment l'ANI du 10 février 2023 même si les partenaires sociaux renvoient aux employeurs le soin de définir la notion de « *résultat exceptionnel* ». Au-delà de l'obligation de négociation, nous pourrions envisager un mécanisme plus coercitif avec une obligation de résultat, avec par exemple **un abondement des dispositifs de partage à hauteur de 10 % du surprofit** si l'entreprise accroît son bénéfice net de 50 % par rapport à la moyenne des trois années précédentes. Cette disposition pourrait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 en l'absence d'un accord négocié au sein de la branche professionnelle.

# Fondation Concorde

## Contributeurs :

David Carmier, enseignant à Sciences Po Paris



*Think tank indépendant dédié à la croissance, à la  
compétitivité et à la prospérité*



[fondationconcorde.com](http://fondationconcorde.com)

17, rue de l'Amiral Hamelin

75116 Paris

01 72 60 54 39

[info@fondationconcorde.com](mailto:info@fondationconcorde.com)