

Document d'orientation

Négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur au sein des entreprises

Le partage de la valeur est un facteur essentiel de compétitivité des entreprises, de valorisation du travail, de justice sociale et de cohésion nationale.

Prenant la forme de l'intéressement, de la participation, de l'abondement à des plans d'épargne ou encore de l'actionnariat salarié, ces dispositifs de partage de la valeur et notamment d'épargne salariale permettent de concilier les apports du capital et du travail et de mieux lier la rémunération du travail à la performance de l'entreprise, que celle-ci soit économique, sociale ou environnementale.

Cette volonté d'associer les salariés aux fruits de la croissance des entreprises est ancienne. L'intéressement et la participation, respectivement créés en 1959 et en 1967, ont été par la suite confortés et ont évolué afin de favoriser leur diffusion au sein des entreprises, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Durant les dernières années, plusieurs réformes ont été menées pour favoriser le développement des dispositifs de partage de la valeur, en facilitant la mise en place de l'intéressement, en simplifiant le contrôle des accords d'épargne salariale et en renforçant l'attractivité du régime social de ces dispositifs pour les petites entreprises.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat poursuit les démarches engagées en portant des mesures visant à faciliter le recours à l'intéressement pour les plus petites entreprises et en pérennisant une nouvelle prime de partage de la valeur.

Le Gouvernement souhaite cependant aller plus loin.

Le présent document d'orientation, établi conformément à l'article L.1 du code du travail, définit le cadre dans lequel le Gouvernement souhaite qu'une négociation nationale interprofessionnelle puisse s'engager afin de renforcer le partage de la valeur entre travail et capital au sein des entreprises et d'améliorer l'association des salariés aux performances de l'entreprise.

Cette négociation visera tout d'abord à généraliser le déclenchement de dispositifs de partage de la valeur sous réserve que les entreprises puissent en supporter la charge financière.

Cette négociation proposera plus largement de déterminer les moyens qui permettront de faciliter le développement de l'ensemble des dispositifs de partage de la valeur, dont l'actionnariat salarié, avec une attention particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le Gouvernement envisage de proposer des mesures dans le cadre du prochain projet de loi de finances pour celles des mesures qui y auront leur place, ou de tout autre projet de loi, le cas échéant pour traduire les résultats de la négociation. Dans cette perspective, un retour des partenaires sociaux serait souhaitable d'ici le 1^{er} novembre. Si les organisations qui souhaitent engager une négociation sur ces sujets estiment qu'il est nécessaire d'avoir plus de temps pour conduire la négociation, il leur est demandé d'en informer le Gouvernement en indiquant le délai qui d'un commun accord leur semble approprié.

Le présent document d'orientation dresse ainsi un état des lieux des dispositifs de partage de la valeur existants et présente les axes dont les partenaires sociaux sont invités à se saisir.

1. Etat des lieux

1.1 Participation et intéressement

La participation est aujourd'hui le seul dispositif d'épargne salariale dont la mise en place est obligatoire pour les entreprises d'au-moins 50 salariés, qui doivent redistribuer une fraction des bénéfices.

Le mode de calcul de la réserve de participation (RSP) est fixé par une formule historique contenue dans l'article L. 3324-1 du code du travail :

$RSP = \frac{1}{2} (\text{bénéfice net} - 5\% \text{ des capitaux propres}) \times \text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée}$.

La formule consiste à répartir entre les salariés, après rémunération prioritaire des apporteurs de capitaux, une partie des bénéfices au prorata de leur contribution dans la création de richesses.

La participation peut être mise en place volontairement dans les entreprises de moins de 50 salariés qui en pratique sont peu couvertes par ce dispositif. En 2020, 5,6% des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés étaient couverts par un dispositif de participation. Cette même année, 4,9 millions de salariés ont bénéficié de la participation. Le montant moyen versé a été de 1 409 euros (1 944 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés).

L'intéressement est un dispositif facultatif, ouvert à toutes les entreprises, qui permet d'associer collectivement les salariés aux performances de l'entreprise, en fixant des objectifs de résultat et de performance, y compris de responsabilité sociétale des entreprises. Les sommes distribuées résultent d'une formule de calcul librement définie dont le résultat est variable et incertain. Le choix des critères est libre sous réserve que l'intéressement soit aléatoire et collectif.

Peu d'entreprises de moins de 50 salariés ont mis en place de l'intéressement. En 2020, 12,1% des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés étaient couverts par un dispositif d'intéressement, contre 48,5% dans les entreprises de 249 à 499 salariés, 54,1% dans les entreprises de 500 à 999 salariés et 69,2% dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Le montant moyen versé était de 1850 euros.

L'intéressement et la participation bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur.

Ils sont exonérés de toutes cotisations sociales tant patronales que salariales. Pour les entreprises, ils sont déductibles de l'assiette de l'impôt et soumis au forfait social lorsque leur effectif est d'au moins 250 salariés dans le cadre de l'intéressement, et lorsque qu'elles sont y assujetties dans le cadre de la participation. Pour les salariés, les sommes issues des deux dispositifs sont soumises à la CSG, à la CRDS. Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu sauf dans les cas où elles sont affectées à un plan d'épargne salariale et bloquées pour la durée prévue dudit plan.

S'agissant de leurs conditions de mise en place, ces deux dispositifs peuvent être instaurés par accord négocié avec les délégués syndicaux, ou avec les représentants d'organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou avec les élus de la délégation du personnel du comité social et économique, ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Afin d'encourager la diffusion de l'intéressement dans les petites entreprises, la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a ouvert la possibilité de recourir à la mise en place par décision unilatérale de manière pérenne pour les entreprises employant moins de 11 salariés dépourvues d'instance représentative du personnel lorsqu'elles mettent en place ce dispositif pour la première fois. La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat élargit les possibilités de mise en place de l'intéressement par décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche et ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel ou bien ayant échoué dans leur négociation avec un CSE ou un délégué syndical, ainsi qu'une simplification des contrôles et la mise en place d'accords types via la plateforme « Mon intéressement pas à pas ».

L'épargne salariale reste le premier thème de la négociation en entreprise : en 2020, plus de 40 000 textes ont été signés dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit plus de 51% des textes déposés par ces entreprises auprès des DDETS, 62% de ces textes portent sur l'épargne salariale. La même année, 40 700 textes traitant de l'épargne salariale ont été enregistrés, soit 42% de l'ensemble des textes enregistrés, 68,3% concernaient le dispositif d'intéressement, 8,2 % celui de la participation, 18% concernent les PEE et 10% les Perco. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte (Bilan de la négociation collective 2020, DGT).

1.2. La prime de partage de la valeur

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a triplé et pérennisé la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, sous la forme d'une prime de partage de la valeur.

Cette prime peut être modulée en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail.

Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle peut être versée en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

Elle peut être versée jusqu'à 3 000 € sans condition. Son montant peut être porté jusqu'à 6 000 € à la condition que l'entreprise ait mis en place :

- un accord d'intéressement si elle est assujettie à l'obligation de mettre en place de la participation,
- un accord d'intéressement ou de participation si l'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation de mettre en place de la participation.

Cette prime est exonérée de toutes cotisations sociales patronales et salariales. Elle est assujettie pour les salariés à l'impôt sur le revenu et à la CGS-CRDS et pour les employeurs au forfait social au taux de 20%, à l'exception des employeurs de moins de 250 salariés qui seront exonérés de cette contribution.

Afin de soutenir plus particulièrement le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés dans un contexte de forte inflation, cette même prime sera en plus exonérée des prélèvements sociaux (CSG-CRDS, forfait social) et fiscaux (impôt sur le revenu) jusqu'au 31 décembre 2023 lorsqu'elle est versée à des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. L'exonération prévue est applicable aux primes versées à compter du 1er juillet 2022.

Enfin, elle peut être mise en place soit :

- selon les modalités d'un accord d'intéressement soit avec les délégués syndicaux, ou avec les représentants d'organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou avec les élus de la délégation du personnel du comité social et économique, ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur,
- par une décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

1.3 Actionnariat salarié

L'**actionnariat salarié** peut se présenter sous **deux formes** à travers les plans d'épargne entreprise :

- **Soit les titres sont logés dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié (FCPE-AS)** qui sont des fonds dédiés aux salariés d'une entreprise, gérés par un organisme de placement collectif en valeurs mobilières de l'épargne salariale. Les salariés n'ont pas en direct les titres de l'entreprise et sont propriétaires de parts de FCPE.
- **Soit la détention en directe des titres de l'entreprise** : les salariés détiennent directement le capital de l'entreprise et exercent en direct le droit de vote.

L'**actionnariat salarié peut également se matérialiser** par d'autres dispositifs tels que les actions gratuites qu'elles soient logées ou non sur un plan d'épargne d'entreprise, les stock-options ou encore les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE).

L'actionnariat salarié en France tant direct qu'indirect représente en 2020 moins de 100 milliards d'euros.

En 2017, 3,5 millions de salariés sont des salariés-actionnaires, éventuellement des anciens salariés (chiffre obtenu par recoupement). Ce chiffre est à comparer aux :

- 3,2 millions d'actionnaires individuels en France (actionnariat individuel en titres vifs, hors actionnariat salarié, et supports d'investissement intermédié) ;

- 8,8 millions de salariés bénéficiant d'au moins un dispositif d'épargne salariale en 2017 selon la DARES (intéressement, participation ou PEE/PERCO), dont 7,5 millions avaient en pratique touché une prime.

S'agissant des opérations d'actionnariat salarié, en 2017, 1,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus, employant 8,0 % des salariés, ont mis en place une opération d'actionnariat salarié, avec une part nettement plus importante parmi les sociétés cotées : 32,1 % d'entre elles ont été concernées et 28,5 % en incluant les entreprises non cotées mais appartenant à un groupe coté. Ces opérations sont plus fréquentes dans le domaine de l'industrie/construction que dans le tertiaire (2,3 % contre 1,4 %), à l'exception des entités du secteur de l'information ou de la banque/assurance (resp. 7,0 et 4,1 %). La part augmente avec la taille des entreprises.

En 2017, l'investissement du PEE en FCPE ou en actions détenues en direct est la forme la plus répandue d'actionnariat salarié. Cette forme seule concerne 29 % des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat (soit 0,5 % de l'ensemble des entreprises) en 2017, mais jusqu'à 39 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté (11,1 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté). Elle est parfois combinée avec d'autres types d'actionnariat salarié. Lorsque que l'opération d'actionnariat salarié se déroule au sein d'un PEE, elle bénéficie en moyenne à 51,4 % des salariés ; hors PEE, elle est davantage ciblée, à 21,9 %.

2. Propositions d'axes de négociation

Sans que cette liste soit limitative, les partenaires sociaux sont invités à se saisir des domaines suivants articulés autour de trois grands objectifs.

Axe 1 : Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises

Les partenaires sociaux sont invités à réfléchir aux moyens de faciliter et de généraliser le bénéfice pour l'ensemble des salariés d'au moins un dispositif de partage de la valeur dont le déclenchement serait fonction des résultats, des performances de l'entreprise ou de la politique de rémunération de l'actionnaire. Cette généralisation ne devra pas engendrer de recul par rapport aux situations où un dispositif de partage de la valeur est déjà prévu.

Les modalités de cette généralisation, et notamment le choix des outils et les paramètres retenus, devront prendre en compte la taille de l'entreprise, ses modalités de financement, ainsi que sa situation économique.

Axe 2 : Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat met en place un nouvel outil durable de partage de la valeur, sous la forme d'une prime dont le versement peut être décidé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur et dont le montant peut être modulé en fonction de critères objectifs fixés dans la loi.

La formule de participation, qui a peu évolué depuis la création du dispositif, peut susciter des critiques pour son manque de lisibilité, tout en étant parfois insuffisamment adaptée aux caractéristiques de l'entreprise, en particulier sa taille.

Les partenaires sociaux sont donc ainsi invités à réfléchir à la modernisation de ces dispositifs ainsi qu'à l'amélioration de l'articulation de la nouvelle prime de partage de la valeur avec les dispositifs d'épargne salariale existants.

La négociation pourra également porter sur les moyens permettant de développer et de renforcer les dispositifs de partage de la valeur, dont l'actionnariat salarié.

Les partenaires sociaux sont notamment incités à négocier sur les moyens et outils permettant de favoriser la diffusion de dispositifs d'épargne salariale dans les plus petites entreprises.

Axe 3 : Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun

Les partenaires sociaux sont invités à réfléchir à des actions développant l'attractivité des produits d'épargne et permettant d'orienter l'épargne salariale vers des investissements responsables et solidaires ainsi que vers l'économie productive et la transition écologique.

Sur chacune des thématiques abordées dans le présent document d'orientation, les services du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion ainsi que les services du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, pourront, si les partenaires sociaux le souhaitent, apporter leur contribution au diagnostic.