

Réconcilier le capital et le travail par la participation

Un Premier ministre l'avait annoncé... Les ministres ne l'ont pas fait. La « participation des salariés aux résultats de l'entreprise », régie par les articles L.442-1 et suivants du Code de travail, a failli être exonérée de l'obligation de blocage pendant cinq ans qui pèse sur elle depuis sa création en 1967. S'exprimant devant le Conseil économique et social le 23 mars dernier, le Premier ministre de l'époque avait exposé que « le blocage obligatoire n'est plus justifié, conçu dans une période où l'accès au crédit était difficile et où le pays manquait d'épargne pour financer sa croissance ». Cette considération n'était pas dénuée

d'arrière-pensées macroéconomiques. En supprimant le blocage, et donc cette épargne forcée, l'idée était de favoriser la consommation. Mais l'expérience des déblocages de l'automne 2004 a montré que cela ne marche pas : sur les 7 milliards d'euros débloqués, seul 1,5 milliard a été consommé, nous dit l'Insee. Les salariés épargnants ont profité de la fenêtre de liberté pour épargner ailleurs.

Lorsque la participation obligatoire a été créée en 1967, les entreprises étaient centrées sur la France, les frontières étanches, le franc régulièrement dévalué et les entreprises en panne de fonds propres. Pour ne pas saigner leur trésorerie, l'obligation de participation a été assortie d'une obligation de maintien des sommes dans l'entreprise pour contribuer à financer les investissements : c'est le « compte courant bloqué dans l'entreprise ». Mais depuis plusieurs années, le Conseil supérieur de la participation constate que 20 % seulement des 5 milliards d'euros annuels de participation sont gérés sous forme de comptes courants bloqués dans l'entreprise. Le reste est confié aux sociétés de gestion d'épargne salariale pour être investi dans des fonds communs de placement d'entreprise. Il n'y a plus de raison microéconomique de maintenir un blocage, puisque l'argent a déjà quitté l'entreprise.

On comprend alors l'émoi du monde de la gestion financière lors de l'annonce du Premier ministre et l'activation des lobbys pour que rien ne change ! En effet, il est plus facile pour les sociétés de gestion de recevoir sans peine 4 milliards d'euros par an que de développer une politique commerciale innovante.

Alors, comment améliorer l'articulation entre capital et travail ? En supprimant l'obligation de bloquer la participation pendant cinq ans, nous tenons une occasion de clarifier les différents

dispositifs qui nous sont offerts : d'un côté la participation et l'intéressement, rendus disponibles, associant le salarié au résultat et à la performance. De l'autre, les systèmes comme le plan d'épargne en entreprise (PEE) ou le plan d'épargne retraite collectif (Perco), assujettis à une période de blocage, visant à canaliser l'épargne vers l'entreprise. Dans le même esprit, il serait judicieux de mieux distinguer la participation, outil d'association au résultat, de l'intéressement, outil de partage de la performance obtenue par atteinte d'objectifs.

La participation représenterait alors le « dividende du salarié » variant selon la conjoncture. Bien qu'immédiatement disponibles, ces dispositifs ne seraient, pas plus qu'aujourd'hui, une rémunération du travail au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, et ils resteraient, comme aujourd'hui, exonérés de charges sociales puisque leurs plafonds globaux seraient maintenus. Leur perception immédiate, choisie par le salarié, les assujettirait à l'impôt sur le revenu, selon le schéma actuel de l'intéressement. Leur épargne volontaire, choisie par le salarié, les exonérerait de l'impôt sur le revenu, selon le schéma actuel de la participation et de l'abondement. Le salarié se trouverait enfin libre de consommer ou d'épargner.

La participation, souvent présentée comme « la seule épargne des bas salaires », pourrait faire l'objet d'une incitation à l'épargne par un abondement devenu possible (il est aujourd'hui interdit sur la participation). Comme la négociation collective est un point faible des entreprises, il serait possible de soumettre les entreprises à une obligation minimale d'incitation à l'épargne par l'abondement, comme il existe une obligation minimale de prévoyance sociale, certes limitée aux cadres. Cet abondement pourrait être réservé à l'investissement en actions diversifiées, afin de rester dans un cercle vertueux. Il appartiendra alors aux entreprises de développer cette incitation à l'épargne comme nouvel élément de leur politique sociale et aux représentants du personnel de bâtir une revendication cohérente sur ce sujet.

Ces réflexions arrivent naturellement en aval de l'évolution culturelle initiée par la récente réforme des retraites et la prise de conscience collective qu'« il faut faire quelque chose en plus dans l'entreprise ». Mais il ne faut pas mélanger l'intérêt financier de prévoir un supplément de retraite avec la réflexion managériale sur le partage du résultat et sa disponibilité immédiate.

Aujourd'hui, il est également prévu de revoir la formule légale de calcul minimal de la participation. Les études actuelles portent sur un simple remplacement du bénéfice fiscal par le bénéfice comptable. Pourquoi ne pas en profiter pour se poser quelques questions sur la raison d'être de la participation en 2005 ? En reprenant l'idée de la participation « dividende du salarié », pourquoi ne pas exprimer la participation minimale par référence aux dividendes versés aux actionnaires ? On aurait alors un lien direct entre la rémunération de l'investissement pour les actionnaires et la rémunération de la création de valeur pour les salariés.

Dans de récents débats sur ces projets, certains ont avancé l'argument de la fidélisation des salariés par le blocage de la participation sur cinq ans. Sa suppression serait, selon eux, nuisible au « développement du partenariat entreprise-salarié » sur le long terme. Ceci semble paradoxal, car le salarié qui quitte l'entreprise pour toutes raisons récupère toutes ses participations bloquées, alors que le salarié fidèle subit le blocage jusqu'à son terme ! Ce n'est pas le blocage qui génère le partenariat. Et les 6 millions de salariés victimes d'un licenciement économique depuis 1990 auraient sans doute aimé prolonger le partenariat avec leur entreprise !

D'autres ont élaboré le raisonnement d'une incitation à court terme par l'intéressement et d'une association à long terme par la participation. C'est vrai dans la situation actuelle : l'intéressement étant perçu immédiatement, la notion de court terme apparaît aussitôt et parce que la participation est bloquée se crée une notion de long terme. Mais il ne faut pas raisonner à rebours. Rien n'oblige à créer un temps de latence pour l'association au résultat. Les actionnaires n'attendent pas des années pour percevoir leur dividende !

Enfin, la participation de 1967 ne se limitait pas à la seule participation financière. Elle imaginait également une association des salariés au contrôle de l'entreprise. Ce n'était pas la cogestion, car il ne s'agissait pas de décider. Mais c'était la gouvernance avant l'américanisation du concept. Et pour veiller à l'amélioration de la transparence envers le conseil d'administration, qui le peut mieux que des salariés, voire des salariés actionnaires ? Le travail parlementaire en cours sur ce sujet doit s'attacher à entendre les différents acteurs et pas exclusivement les « conservateurs » (au sens propre : les tenants de l'immobilisme). Souhaitons qu'il nous donne des outils au service des entreprises et des salariés du XXI^e siècle.

EMMANUEL FROISSART est président fondateur d'Ideé Consultants
MARTIN LE ROY en est consultant associé

**Un lien direct
entre la
rémunération de
l'investissement
pour les
actionnaires
et la rémunération
de la création
de valeur
pour les salariés.**