

La règle des trois tiers (2/2) : la participation salariale

Par François Meunier, président du Comité scientifique de la DFCG

Dans ce second post, on regarde ce qu'il en est du tiers du bénéfice après impôts que le président Sarkozy voudrait voir revenir aux salariés pour répondre, selon ses mots, à « la demande des salariés d'être associés aux bénéfices de l'entreprise dont ils ont contribué à créer la richesse ».

Remarquons d'abord qu'il y a du chemin à faire. L'Insee a fait le calcul pour 2007. Il donne :

- part conservée par l'entreprise : 52%,
- part versée aux actionnaires : 42%, et
- part distribuée aux salariés : 6%.

Cette part n'est d'ailleurs nullement stable. Elle était de 9% en 2006, ce qui n'est pas étonnant sachant que ni les formules d'intéressement ni plus encore celles de participation ne sont toujours exactement assises sur le bénéfice comptable net. Faut-il d'ailleurs qu'elles le soient ? C'est la première question à se poser.

Quelle assiette ?

On va pour y répondre commencer par un petit hommage à la formule de participation, plutôt intelligente, mise en place dans la France du Général de Gaulle en 1963. Elle a comme assiette, non pas le bénéfice net de l'entreprise, mais ce bénéfice une fois retranchée une rémunération de 5% du capital. Cette assiette est ensuite corrigée de la proportion de la part des salaires dans la valeur ajoutée pour éviter de trop favoriser les salariés des entreprises à forte productivité du travail (dans une proportion de $\frac{1}{2}$). Il va de soi que les salariés d'une raffinerie, à la productivité extrême, seraient autrement très favorisés par rapport à ceux d'une entreprise de nettoyage industriel par exemple ; ou bien ceux d'une très grande entreprise par rapport à une PME. Une forte productivité moyenne du travail, entièrement due au choix d'investissement de l'actionnaire, ne devrait pas en principe commander la participation.

On reconnaît dans le début de la formule, le bénéfice corrigée d'une rémunération normale du capital, une sorte d'EVA (*Economic Value Added*) avant la lettre, dommage que les services du Général de Gaulle n'aient pas fait breveter la formule quand elle a été mise au point, au début des années 60, comme l'a fait avec toupet le cabinet de consultants Stern & Stewart, pseudo-inventeur de l'EVA, en 1991. Reste bien sûr à s'entendre sur ce « normal », le 5% de la formule légale étant clairement bas. Mais le symbole renvoyé est très différent dans la participation gaulliste et dans le « tiers » prôné par l'Élysée qui est uniquement fonction du bénéfice net : dans le premier cas, le salarié prend sa part de la « survaleur », du « surprofit » après rémunération normale du capital ; dans le second, il prend sa part du profit, laissant entendre qu'à défaut il n'aurait pas sa part normale de la richesse, et donc qu'il serait spolié à ne recevoir que du « salaire ». C'est un trait propre à la droite politique française de s'amuser souvent avec une phraséologie quasiment marxiste. Le Medef s'indigne évidemment de cette posture. Ceci montre que la question de la participation a toujours divisé droite et gauche : ce sont les partis de

droite issus de la Libération et du catholicisme social (plutôt que du libéralisme), qui en ont été à l'origine. La gauche y était à l'origine majoritairement hostile, sous la forte influence du Parti communiste et de la CGT, à cause de son parfum de « collaboration de classes ». Mais elle était acceptée par les tenants de la cogestion ou de l'autogestion, avant d'être défendue par la plupart des forces syndicales en raison de son incontestable popularité.

Au total, asseoir la participation sur le seul bénéficiaire net a le mérite de la simplicité, mais n'est pas d'une équité complète, ni à l'égard de la rémunération du capital et ni au sein de la population salariée. Je sais que l'association Fondact, proche de la DFCG et qui défend vigoureusement la participation et l'actionnariat salarial, est d'un avis différent. Il importe à mon sens que les formules d'intéressement, qui ont un caractère contractuel, prennent en compte les correctifs nécessaires. Ce serait le rôle de la loi d'encadrer ces formules.

Faut-il accroître la part des salariés dans le profit ?

Sur cette deuxième question, un regard financier s'impose. Par la participation, les salariés reçoivent leur rémunération non pas sous forme fixe, liée au temps de travail, mais selon un index qui dépend du profit et du risque capitalistes (évidemment, sans pouvoir être négatif). Autrement dit, une partie du risque est transféré aux salariés, qui deviennent ainsi « partenaires » plutôt que « quasi-créanciers », ceci à hauteur du service du travail qu'ils rendent à l'entreprise. Si les coûts salariaux ont le caractère de coûts fixes, ce qui est une bonne approximation à court terme, l'actionnaire réduit ainsi son levier de risque.

On va le vivre à l'occasion de la violente récession qui frappe nos économies. Beaucoup d'entreprises françaises ont une participation qui dépasse en temps normal un mois de salaire. Ce montant va très probablement passer à zéro si l'entreprise sort des pertes pendant le creux conjoncturel. Un mois de salaire en moins, cela fait une baisse de $1/13^e$, soit -8%. Mais comme la participation n'est chargée ni de cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) ni d'impôt sur le revenu, cela fait en net, pour un salarié moyen, de l'ordre de -13% en baisse de revenu. C'est tout à fait significatif, y compris du point de vue de l'impact macroéconomique dans une période où il importe de soutenir la demande de consommation.

La participation n'est rien d'autre que du salaire payé sous forme variable, en proportion des résultats de l'entreprise. La comptabilité (IFRS) ne s'y trompe pas, qui met bien la participation dans les coûts salariaux. Cette part variable peut avoir des vertus incitatives positives, ainsi que le montrent en général les études à ce sujet, par exemple en donnant au salarié un sentiment plus fort d'appartenance à l'entreprise, propre à accroître sa motivation au travail et sa productivité. C'est ce que disent avec force des entreprises comme Dassault qui y recourent largement. Mais cela ne reste qu'un mode de paiement du salaire. On pourrait imaginer d'ailleurs que le salarié puisse s'opposer à ce paiement variable et demande à en recevoir l'équivalent sous forme de paiement fixe.

Au total, la participation participe, si on peut dire, d'une tendance assez lourde de transfert du risque vers les salariés, qui se chargent ainsi (modestement bien sûr) d'un rôle d'assureurs contre les aléas conjoncturels de l'entreprise. Il n'est pas

étonnant d'ailleurs que la participation soit la plus élevée dans les pays où il est moins facile de licencier, disons la France ou l'Italie par rapport aux Etats-Unis. Ce dernier pays ne connaît pas ces formules collectives, même s'il a largement adopté pour ses cadres des formules de rémunération variable, de type bonus. Là-bas, la philosophie courante est qu'il est plus sage de laisser les formules participatives pour les cadres et dirigeants de l'entreprise qui disposent d'un plus haut revenu, sont plus proches des décisions d'investissement et, comme tels, sont mieux à même de prendre des risques importants. En retour, les salariés américains prennent leur part du risque conjoncturel à travers une flexibilité de l'emploi plus forte qu'en Europe. Ceci devrait persuader qu'il y a un « équilibre de risque » à ne pas dépasser, en capacité d'absorption par les ménages. Les conseillers de l'Elysée seraient bien avisés de ne pas trop étendre les formules participatives au moment où ils recherchent en parallèle à rendre plus flexible le marché du travail français.

Participation : un jeu à somme nulle ?

Troisième question, la participation augmente-t-elle la rémunération totale des salariés ? Dit autrement, la hausse de la part variable se fait-elle au détriment de la part fixe ? La réponse est un oui nuancé. D'un côté, s'il y a incitation et hausse de la productivité, la richesse totale s'accroît. En revanche, le constat fait sur longue période est que la part des salaires dans la valeur ajoutée est approximativement constante. Elle était par exemple de 64% en 1963, au moment où était votée la loi sur la participation. Elle est montée jusqu'à un maximum de 67% en 1981. Elle est retombée à compter de cette date, c'est-à-dire ironiquement à partir de l'arrivée de la gauche au pouvoir, jusqu'à un plancher de 58% atteint au cours des 1996 à 2001. Ceci coïncidait, notons-le, avec une montée en force des formules d'intéressement dans les entreprises. La part s'accroît légèrement depuis, jusqu'à 60% aujourd'hui.

On le voit, il y a des variations, mais on est fondés à parler d'une certaine constance de la part des salaires dans le PIB. On l'observe les mêmes proportions dans les autres pays. Il serait plus juste, si on cherche absolument des invariants en économie, de parler de la « règle des deux-tiers » à propos de la part des salaires, que de la « règle des trois-tiers » pour parler du partage du profit. La participation n'a pas déplacé la part des salaires dans la valeur ajoutée, mais s'est accompagnée d'une réduction de la part fixe. Seul le mode de rémunération est changé. Selon les économistes, ceci est une caractéristique « en dur » des économies modernes. Dans leur jargon, le système productif suit une technologie où les facteurs de production (capital, travail, etc.) sont substituables l'un à l'autre, avec empiriquement une substitution de 1 pour 1. Si par exemple la rémunération réelle du travail augmente de 5%, l'emploi s'ajustera à long terme en baisse de 5%, l'économie choisissant des technologies plus riches en capital et plus productives en travail. Ainsi, parts des salaires et du revenu du capital restent constantes. (La fonction de production est dite de Cobb-Douglas, comme se rappellent les lecteurs du blog qui ont subi un cours d'économie dans leurs jeunes années.) Si on suit cette relation, il est vain de vouloir monter à long terme la part des salariés dans les profits des entreprises : cela se solderait à long terme, soit par une baisse de l'emploi, soit par une baisse de la part fixe et donc une hausse du risque assumé par les salariés, surtout les moins payés.

Pourquoi l'exonération fiscale ?

Reste un trait caractéristique à la participation française, qui est son statut fiscal : elle n'acquiesce quasiment ni impôt ni cotisations sociales. Cela peut surprendre puisqu'on a vu qu'il s'agissait d'un revenu salarial. A l'origine de la participation, cet avantage était la contrepartie d'une obligation d'immobiliser un certain nombre d'années les montants perçus, dans l'entreprise initialement, puis progressivement dans des fonds salariaux extérieurs au patrimoine de l'entreprise (certains d'entre eux étant investis toutefois dans des actions de l'entreprise). Le motif était aussi de favoriser une épargne longue des salariés, éventuellement investie durablement en ressources propres de l'entreprise, à une époque, les Trente Glorieuses, où les entreprises françaises manquaient fortement de fonds propres. On peut argumenter en faveur d'une aide de l'Etat à la constitution d'une épargne longue, à travers la participation ou l'assurance-vie. Mais là encore, il n'est pas forcément judicieux, du point de vue de la gestion du risque, de favoriser une épargne financière placée en actifs de l'entreprise dans laquelle on travaille. On y met déjà son capital humain ; ce n'est pas une bonne diversification de son patrimoine d'y mettre en plus son capital financier, comme l'ont vérifié les salariés de Enron qui ont perdu l'un et l'autre (au travers de leurs fonds dits 401k investis en actions de l'entreprise). La même critique emporte l'actionnariat salarié, qui accumule du risque patrimonial du salarié sur la tête de l'entreprise où il travaille.

Le gouvernement a pris récemment diverses mesures tendant à permettre une libération immédiate des fonds de participation, au moment même où il s'efforce de relancer son principe. Il y a là une vraie contradiction : à rendre « liquide » la participation, on la fait ressembler de plus en plus à un « bonus » assis sur les résultats de l'entreprise, et donc tout à fait justifiable d'une imposition standard. Certains députés de la majorité l'ont parfaitement compris et ont réclamé que la participation soit soumise dorénavant aux cotisations sociales. Sentant le danger, Fondact s'oppose très vivement à cette banalisation de la participation. Mais il est légitime de se demander pourquoi le gouvernement devrait avoir besoin de subventionner à ce point une prise de risque accrue des salariés ; et d'offrir cette subvention plutôt aux salariés des grandes entreprises (par rapport aux petites) ou aux salariés des entreprises à forte productivité du travail (par rapport aux entreprises de main d'œuvre), alors qu'ils sont déjà favorisés par le salaire et par les conditions de travail. Et en tout cas certainement pas de pousser le mécanisme jusqu'à un tiers des profits !

Comme je le disais dans un précédent post, le président Sarkozy est capable de changer très vite de conviction profonde : dans la loi sur le « partage de la valeur » qu'il a annoncé le 25 mars pour l'automne, il a déjà oublié l'idée de partage du profit ; il parle de « partage de la valeur ajoutée ». A suivre...