

## **LOI PACTE : FAVORISER LE PARTAGE DE LA VALEUR AVEC LES SALARIÉS**

La loi Pacte, votée le 9 octobre dernier, supprime le forfait social pour les TPE et PME afin de développer l'épargne salariale. Reste à savoir si la mesure va porter ses fruits.

Un des nombreux thèmes du projet de loi Pacte voté le 9 octobre dernier en première lecture par l'Assemblée nationale figure sous l'article 57 au Chapitre III : « Des entreprises plus justes ». Il s'agit de l'incitation à mettre en place la participation et l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés et de moins de 250 pour le seul intéressement.

Constatant que 25% des entreprises de moins de 250 salariés ont instauré l'intéressement, alors que la couverture est de 57% pour les entreprises de plus de 250 salariés et que la participation ne touchait en 2013 que 20% des entreprises de moins de 50 salariés, les marges de progression sont très substantielles.

Voilà autant de salariés employés par ces structures qui se trouvent privés d'une manne potentielle pour constituer soit une épargne personnelle de précaution sur cinq ans (plan d'épargne entreprise – PEE), soit une épargne long terme retraite (PERCO), ou qui pourraient bénéficier d'une progression immédiate de leur pouvoir d'achat en percevant ces sommes. On a du mal à considérer que légiférer à nouveau sur ces mécanismes, créés respectivement en 1959 (intéressement) et 1967 (participation et PEE), soit un gage d'innovation, ces thèmes ayant fait l'objet, depuis la grande loi de 1994 de tant de réformes qu'on ne les compte plus !

### **RENOUER AVEC LES PRINCIPES FONDATEURS**

Elles ont à chaque fois poursuivi un objectif donné, parfois contradictoire avec celui de la loi précédente : après avoir instauré l'épargne long terme avec le PERCO, on a voulu accroître le pouvoir d'achat en permettant le déblocage immédiat de l'épargne en cours de constitution. Puis on a voulu favoriser le patriotisme économique en instaurant l'actionnariat salarié calqué sur les techniques de l'épargne salariale pour empêcher les OPA hostiles. On a aussi permis à cette même épargne d'être mobilisée en vue de la transmission de l'entreprise dans laquelle on est employé. Bref, l'épargne salariale s'est révélée le couteau suisse idéal de ce début de siècle pour pallier telle ou telle urgence du moment.

Cette fois, dans la loi Pacte, l'inspiration consiste à renouer avec le principe fondateur de la participation et de l'intéressement du Général de Gaulle puisque ces mécanismes sont destinés à favoriser le partage de la valeur créée par l'entreprise au profit de l'une de ses parties prenantes. On espère que ces entreprises non légalement tenues de se soumettre à ces mécanismes souhaitent ainsi raffermir vis-à-vis des salariés des liens distendus par tant de motifs d'anxiété légitime.

Pour ce faire, le projet de loi propose de supprimer le forfait social fixé à 20% pour les entreprises qui mettraient en place la participation alors qu'elles n'y sont pas tenues (moins de 50 salariés) et /ou de l'intéressement pour celles qui comptent jusqu'à 250 salariés. De même, les branches devront proposer des projets d'accord type pour faciliter les questions techniques de mise en place.

### **REFONDER LE PACTE ENTRE L'EMPLOYEUR ET SES COLLABORATEURS**

On espère que l'exonération de forfait social se traduise par un engouement des publics visés. Rappelons qu'avant 2009, date à laquelle le forfait social a été inventé avec un taux de 2% (seulement), les entreprises précitées et particulièrement celles qui sont exclues de la participation à titre obligatoire n'avaient pas davantage conclu d'accords en ce sens. Ce qui signifie que l'exonération initiale de tout impôt ou taxe n'avait pas réellement joué en faveur de l'introduction de ces mécanismes et que son retrait pourrait ne pas davantage entraîner la dynamique escomptée, même si elle peut jouer à la marge.

Il n'est pas sûr non plus que le fait d'inclure parmi les bénéficiaires le patron et son conjoint marié ou pacsé comme les dirigeants des sociétés commerciales agisse comme une invitation irrésistible à la participation ou à l'intéressement. Pourquoi mettre en place aujourd'hui l'un de ces outils si l'on s'en est à dessein abstenu antérieurement?

Au partage de la valeur dans des entreprises qui s'en tiennent statistiquement éloignées constituerait en quelque sorte une contrepartie en faveur des salariés au droit désormais reconnu aux entreprises d'être agiles.

Enfin, plus généralement et pour les autres entreprises, la perspective de l'accroissement de l'épargne salariale au profit de leurs salariés comme mode de partage de la valeur répondrait à l'une des attentes sociales et sociétales forte des citoyens - ce qui, en pleine discussion d'une loi dénommée « Pacte », doit être assurément prise en compte.

La raison ne tient pas au seul effet d'aubaine en termes de coûts, qui encore une fois n'est pas nul mais insuffisant. L'expansion de l'épargne salariale doit refléter la refondation du pacte qui lie l'employeur à ses collaborateurs. Dans l'esprit des lois récentes concernant le travail et la formation, on est invité à considérer que l'élargissement de l'accès à cette épargne consiste paradoxalement non pas à privilégier à toute force la fidélité des collaborateurs - ce qui était l'un des motifs traditionnellement recherchés - mais plutôt à constituer à leur profit de quoi sécuriser un parcours professionnel dont on sait qu'il ne sera plus linéaire.

Pouvoir disposer d'une réserve d'épargne, notamment à court terme, peut encourager l'usage du compte personnel de formation (CPF), pierre angulaire de la sécurisation des compétences au cours des parcours professionnels. La mise en place de cette mesure relative.

Emmanuelle BARBARA - Source article : [bfmbusiness.bfmtv.com](http://bfmbusiness.bfmtv.com)



GROUPE SARRO

