

## PRIVILEGIER LES INDICATEURS DE PROXIMITE DANS LES ACCORDS D'INTERESSEMENT

L'intéressement ne peut constituer un outil managérial efficace que s'il place le salarié en position d'avoir une influence sur son montant. L'objectif étant d'associer un groupe à un objectif, il faut à la fois que ce groupe ne soit pas trop vaste pour que chacun puisse mesurer que sa contribution va compter et que l'objectif soit accessible, et donc proche de son action pour le salarié.

Tout nouvel accord d'intéressement devrait donc se fonder que sur des critères de proximité, au niveau de chaque unité opérationnelle, et non des critères de calcul globalisés au niveau d'une division ou même de l'entreprise toute entière. La négociation de l'accord d'intéressement aboutirait donc notamment à la définition des critères de calcul, financiers ou de performance, pertinents, mesurables, variables et aléatoires, pour chaque unité opérationnelle.

## HARMONISER LE TRAITEMENT PAR DEFAUT DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT

Parmi les complications les moins compréhensibles du dispositif actuel, il y a le fait que le salarié reçoit, en général par le même courrier, une demande d'affectation des sommes versées, soit vers son compte en banque, soit vers son plan d'épargne entreprise. Mais, s'il ne répond pas à ce courrier, une partie est versée à la banque, l'autre au plan d'épargne, et même depuis peu, une partie va à un plan retraite (PERCO). C'est bien difficile à comprendre !

Aussi, dans un souci de compréhension, il serait souhaitable d'harmoniser le traitement par défaut des versements lorsque le salarié ne s'est pas prononcé expressément. Dans les deux cas, les montants attribués seraient investis sur son plan d'épargne, dans un fonds sécurisé de préférence.

## MODERNISER LA FORMULE DE PARTICIPATION

La formule de calcul de la réserve de participation a été établie à une époque où une grande partie des entreprises étaient industrielles, c'est à dire mobilisaient des capitaux importants, et il était donc tenu compte de ces capitaux dans le calcul. Aujourd'hui, il y a de nombreuses entreprises de services, qui sont beaucoup moins gourmandes en capitaux, et pour lesquelles ce mode calcul est souvent inadapté.

Il est donc proposé d'offrir aux entreprises qui le souhaiteraient une autre formule de calcul qui tienne mieux compte du poids des effectifs : la réserve serait égale au tiers du résultat courant net d'impôt standard multiplié par le ratio salaires/valeur ajoutée.

Cette formule optionnelle pourrait à terme remplacer la formule de droit commun. Elle générerait un véritable partage des résultats entre l'entreprise et ses salariés et se substituerait, pour les entreprises qui l'adoptent, au dispositif spécifique de prime de partage des profits mis en place en 2011.

## DONNER FACILEMENT ACCES A UNE FORMULE DE PARTAGE DES RESULTATS DANS LES TPE

En laissant une totale liberté au chef d'entreprise pour la fixation des modalités de mise en œuvre, requérir une mise en place obligatoire d'une formule de partage des résultats sous la forme de participation ou d'intéressement, dans les entreprises de 10 à 50 personnes. A défaut, c'est la formule de participation rénovée qui serait installée.

## ADAPTER LA FISCALITE POUR INCITER L'EPARGNE LONGUE

Pour donner à l'épargne salariale sa vocation d'épargne longue et durable, la taxation actuelle (forfait social) ne serait due que sur les sommes versées directement aux salariés, et ne toucheraient pas les sommes épargnées. De façon à ce qu'il n'en résulte pas de perte fiscale pour l'Etat, le taux frappant les versements directs serait relevé à due hauteur (soit environ 15% pour les sommes versées directement et 0% pour les sommes épargnées).

## ORIENTER L'EPARGNE SALARIALE VERS LE FINANCEMENT DES PME

Pour favoriser le financement des PME, il s'agirait de créer un « FCPE PME » à l'imitation du FCPE solidaire. Ce FCPE PME serait mis en place progressivement pour tous les nouveaux plans installés dans les PME. Ces fonds serviraient au financement des PME et seraient largement garantis par OSEO.

## FUSIONNER L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION DANS LES ENTREPRISES DE TAILLE MOYENNE

Dans les entreprises de taille moyenne (effectif compris entre 50 et 250 salariés), la notion d'unité opérationnelle se confond le plus souvent avec l'entreprise tout entière et les indicateurs de performance et de résultat sont en général convergents. Les deux formules, intéressement et participation, évoluent donc dans le même sens pour ces entreprises, dans lesquelles il serait à la fois plus simple et plus clair d'avoir une seule formule.

Cette formule unique conserverait certains éléments de la participation :

- les montants distribués ne pourraient pas être inférieurs à ceux qui résulteraient de l'application de la formule légale de réserve spéciale de participation ;
- le système de blocage des sommes reçues serait celui de la participation.

En revanche, les critères de calcul seraient ceux de l'intéressement, c'est à dire librement déterminés dans le cadre des négociations au sein de chaque entreprise. Cette liberté accrue aurait aussi l'avantage de nourrir le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise.

# DONNER UNE PUBLICITE ETENDUE A LA DISTRIBUTION DES MONTANTS FAITS AUX SALARIES

Pour rendre public l'ensemble des montants distribués aux salariés dans l'entreprise sous forme de participation ou d'intéressement, il est proposé d'intégrer dans le rapport annuel de gestion présenté aux actionnaires des sociétés cotées, les modalités de distribution des résultats vers les salariés quel qu'en soit la forme (intéressement, participation, abondement...).

# METTRE EN PLACE UN LIVRET D'EPARGNE (livret E) AU BENEFICE DES SALARIES DANS LES TPE

Donner la possibilité aux petites entreprises de moins de 50 personnes qui ne sont pas soumises aux règles de la participation de mettre en place par accord, ou bien, si elles le préfèrent, par décision unilatérale, un dispositif spécifique de partage des profits et des performances, conçu par elles sur des critères déterminés par elles.

Les sommes versées viendraient alimenter un livret établi au nom de chaque salarié. Les montants inscrits sur le livret seraient bloqués 5 ans avec les mêmes règles, notamment de déblocage, que la participation, mais produiraient un intérêt un peu supérieur au livret A .

Les livrets seraient garantis de l'extérieur, contre rémunération de l'entreprise, par le mécanisme de l'Assurance de Garantie des Salaires et par OSEO, organisme dédié par l'Etat au financement et au développement des PME.

Au terme du blocage, les sommes sont restituées aux salariés ou transférées à la demande des salariés sur un plan d'épargne.

Les sommes versées aux salariés et immobilisées n'affectent donc pas la trésorerie de la TPE. Elles constituent, du fait de leur blocage pendant 5 ans un matelas de quasi-fonds propres pour l'entreprise et lui donne ainsi plus de capacité d'emprunt pour assurer son développement.