

Épargne salariale : "Si c'est simple et fiscalement non décourageant, les entreprises iront" (Michel Bon, Fondact)

Par **Sixtine de Villeblanche**



Michel Bon, président de Fondact

"Il ne faut pas rater cette réforme de la gestion participative", demande Michel Bon, président de Fondact, à propos du projet de loi Pacte, porté par le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, en cours d'élaboration et qui doit être présenté en Conseil des ministres le 18 avril 2018. Michel Bon se réjouit de ce futur texte et de la méthode employée pour le construire, mais met en garde contre la "tentation du bricolage". "Tout au long de l'histoire de l'épargne salariale, chaque gouvernement a été tenté d'utiliser cet outil pour atteindre des objectifs conjoncturels. C'est une erreur, ce n'est pas un couteau suisse", indique-t-il à l'AEF. Il revient sur les préconisations de Fondact : élargir l'épargne salariale aux PME et à la fonction publique, simplifier la formule de participation et supprimer le forfait social, qui envoie "un message désastreux" aux entreprises vertueuses.

AEF : Est-il pertinent de se lancer à nouveau dans une réforme sur l'épargne salariale ?

Michel Bon : La loi Pacte reste un projet pour le moment. Il y a eu des groupes de travail et une consultation, mais nous n'avons pas encore d'idée de ce que contiendra le texte. Bruno Le Maire a fait des déclarations politiques sur sa volonté de faire bénéficier l'ensemble des salariés français de l'épargne salariale, et que 10 % du capital des entreprises soient détenus par leurs salariés (lire sur AEF), ce dont je me félicite. Désormais, il appartient aux politiques de construire le texte.

Le député LREM de Paris Stanislas Guérini, qui a travaillé sur le sujet dans le cadre d'un binôme qu'il a conduit avec Agnès Touraine, la présidente de l'IFA, a fait des propositions (lire sur AEF). Celles-ci sont plutôt techniques et pas toujours libérales. Il propose par exemple de verser la même somme de participation à tous les salariés d'une société. Pourtant, personne ne demande cette mesure puisqu'elle est déjà rendue possible par la loi.

D'une façon générale, le Pacte et la méthode adoptée me paraissent être d'excellentes initiatives qui vont tout à fait dans le sens de la démarche d'Emmanuel Macron. Comme pour les ordonnances sur le code du travail, elle va s'intéresser aussi aux points de blocage et enlever les

petits cailloux qui gênent. Elle va d'ailleurs plus loin que l'épargne salariale, en ayant pour ambition de rendre la vie plus simple pour les entreprises et de remettre de la compétitivité face à un empilement de lois.

AEF : Quels conseils Fondact a envie d'adresser au gouvernement dans le cadre de la préparation du projet de loi ?

Michel Bon : L'un des écueils de ce sujet est l'on est très vite dans la technique et on perd de vue l'essentiel. Il convient de rappeler des points plus politiques, pour que, au-delà des aspects techniques, le gouvernement et les parlementaires puissent faire leur choix. Tout d'abord, je pense que la gestion participative, c'est-à-dire l'association des salariés au résultat au travers de l'intéressement, de la participation et de l'actionnariat salarié, n'est pas seulement une affaire de rémunération ou d'épargne, mais une affaire économique. Les entreprises en pointe en matière d'égalité salariale sont plus efficaces que les autres. Elles ont un meilleur climat social, une meilleure productivité, plus de croissance et une politique salariale plus dynamique. Ainsi, quand on avance dans ce domaine, on améliore la compétitivité de la France.

Il faut aussi rappeler aux politiques l'actualité du sujet. C'est un sujet rebattu mais la mondialisation exerce un effet positif sur les entreprises, en leur permettant d'élargir leur marché, et donc d'améliorer leur productivité et, finalement, leurs bénéfices et leurs dividendes, mais elle pèse sur les salaires. Ainsi, sur les quinze dernières années, les sommes distribuées à leurs actionnaires par les entreprises du CAC 40 ont progressé au rythme moyen de 6 % par an, mais la hausse des salaires, inflation comprise, n'a guère dépassé 2,5 % par an, et même 2 % pour le Smic. Cela ne peut pas continuer indéfiniment. La gestion participative est une bonne réponse à ce problème, car quand la conjoncture se retourne, rien d'irréversible n'a été décidé en matière salariale. C'est un atout pour la France qui est très en pointe sur ces sujets-là.

AEF : Vous mettez le gouvernement en garde contre ce que vous appelez "la tentation du bricolage"...

Michel Bon : Toute intervention du législateur dans les détails bride la liberté de l'entreprise. L'entreprise sait elle-même ce qui est bon pour ses salariés au travers du dialogue social. Tout au long de l'histoire de l'épargne salariale, chaque gouvernement a été tenté d'utiliser cet outil pour atteindre des objectifs conjoncturels. C'est une erreur, ce n'est pas un couteau suisse. Il faut que chaque salarié comprenne facilement que ce qu'il touche avec l'épargne salariale c'est grâce à l'efficacité de son travail et de celui de ses collègues. Plus le dispositif sera compliqué, moins il le comprendra.

Enfin, nous pensons qu'il ne faut pas brouiller la vision à travers de mauvais messages. Le plus mauvais de ces messages, c'est la taxation de l'épargne salariale par le forfait social. Il envoie comme message à une entreprise qui voudrait se lancer ou en faire plus en matière d'épargne salariale que si elle le fait elle paiera un impôt. C'est désastreux. Il faut supprimer ce message et donc supprimer le forfait social. Cela peut se faire dans la durée en y allant par étapes. Même si le forfait social rapporte in fine beaucoup moins qu'on ne le dit, l'abrogation de son application à l'épargne salariale est tout de même une décision à 1,5 milliard d'euros. Le plus efficace serait de l'abroger d'abord pour tous ceux qui font plus que la loi : les PME de moins de cinquante salariés, les abondements, les régimes dérogatoires, puis l'intéressement, pour finir par la participation légale.

AEF : Vous préconisez d'élargir et de simplifier l'épargne salariale, pouvez-vous nous dire pourquoi ?

Michel Bon : Nous voulons élargir l'épargne salariale aux PME de moins de 50 salariés, sans que cela ne soit obligatoire, car nous estimons que c'est dans ces entreprises que cela serait le plus efficace. Le lien entre ce que fait le salarié et les conséquences de son travail sur la réussite collective y est le plus visible. Aujourd'hui, seule une entreprise sur six la met en place. Par ailleurs, pourquoi est-ce que cela ne fonctionnerait pas également dans la fonction publique ? Les critères propres à l'intéressement peuvent s'y appliquer, notamment dans les hôpitaux qui pourraient s'inspirer des pratiques des cliniques. Partout où l'État distribue des services il y a des

choses mesurables en termes de qualité et de quantité qui pourraient servir de base à un intéressement.

Autre demande : simplifier la formule de participation. Là encore, on est dans l'intimité des entreprises. Laissons-leur la liberté la plus totale de faire ce qu'elles veulent en la matière, en installant une barrière de sécurité comme l'obligation de ne pas donner moins que la participation légale actuelle. On pourrait créer plusieurs modes de calcul entre lesquels l'entreprise pourrait choisir, demander aux branches de définir des formules adaptées.

AEF : Pensez-vous que l'objectif de Bruno Le Maire d'avoir 100 % de salariés couverts par un accord d'intéressement ou de participation est atteignable ?

Michel Bon : L'instrument de base est le PEE. Dire que tout salarié a le droit d'ouvrir un PEE, c'est positif. S'il n'y verse rien, et son entreprise non plus, bien sûr cela ne servira à rien. Mais je fais le pari que, si cela existe, il y aura toujours des salariés qui utiliseront le dispositif et pas à pas l'entreprise suivra. Cependant, nous ne sommes pas favorables à rendre cela obligatoire, car nous pensons que la gestion participative est un atout pour une entreprise. Dès lors, si c'est simple et fiscalement non décourageant, elle ira d'elle-même. Il ne faut pas rater cette réforme de la gestion participative.

Fondact est une association qui "rassemble des acteurs de la vie économique et sociale animés par la volonté de promouvoir et développer la participation des salariés sous toutes ses formes au sein des entreprises et des organisations". Elle regroupe une centaine d'adhérents, entreprises, sociétés de gestion, cabinets de conseils juridiques et managériaux, syndicats professionnels et personnalités qualifiées.