

Entretien avec Agnès Bricard

« Les dividendes salariés seront une évidence dans 10 ans. »



Agnès Bricard
Ambassadrice à la participation
et à l'intéressement auprès du
Gouvernement

LPC : Agnès Bricard : Vous venez d'être nommée ambassadrice à la participation et à l'intéressement avec Thibault Lanxade et François Perret. Quels sont les objectifs de cette mission ?

Agnès Bricard : Nous avons 3 objectifs : dynamiser le pouvoir d'achat, renforcer l'intérêt commun entre les salariés, les employeurs et les actionnaires pour la performance de l'entreprise et mettre l'épargne salariale au service du financement de l'économie.

LPC : S'agit-il de réformer la participation ou l'intéressement ?

Agnès Bricard : Pour l'instant la participation reste obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés seulement et l'intéressement est facultatif.

La philosophie générale est de développer le concept de « dividende salarié » qui est nouveau mais qui deviendra, j'en suis convaincue, une évidence dans 10 ans.

Rappelons les données : l'épargne salariale c'est 21 milliards d'euros (9 pour la participation, 8 pour l'intéressement et 3 pour l'abondement) alors que les dividendes représenteraient 66 milliards d'euros.

En termes de « stock », l'épargne salariale représente 160 milliards d'euros alors que l'assurance vie est de 1 800 milliards d'euros. On voit bien que l'épargne salariale est encore très faible.

LPC : Comment expliquer ce manque d'intérêt et que faut-il faire ?

Agnès Bricard : Il faut favoriser l'intéressement en rendant sa mise en œuvre plus facile.

Déjà, la loi du 17 juin 2020 permet, pour les TPE de moins de 11 salariés, la DUE - Décision unilatérale de l'employeur - pour la mise en place d'un intéressement au sein de son entreprise pour une durée comprise entre 1 et 3 ans mais le renouvellement nécessite un accord d'entreprise ce qui nous semble être une source d'incertitude.

Notre première mesure (cf. ci-dessous) est de demander à ce que le renouvellement puisse également se faire par cette décision unilatérale.

La deuxième mesure que nous proposons est d'élaborer un accord-type simplifié d'intéressement, applicable à toutes les TPE, en recto-verso avec un modèle simple de calcul = un % sur le bénéfice comptable et un critère de répartition, le temps de présence au cours de l'année. Nous demandons également (3^{ème} mesure) la suppression de toute obligation administrative de dépôt de ce contrat ; cette obligation de contrôle devient inutile dès lors que l'accord-type aura été validé en amont.

LPC : Sur un plan fiscal, quel allègement pour faciliter l'intéressement ?

Agnès Bricard : Notre 4^{ème} mesure est de supprimer les prélèvements sociaux actuellement pratiqués à hauteur de

9,70 % (CSG-CRDS) ; les montants versés au titre de l'intéressement resteraient soumis à l'impôt sur le revenu si les bénéficiaires souhaitent les percevoir immédiatement plutôt que de les laisser 5 ans sur un plan d'épargne.

LPC : Quel accueil est réservé à l'ensemble de vos propositions ?

Agnès Bricard : Sur l'aspect financier, ce dispositif d'intéressement risque, à court terme, d'être concurrencé par la Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dont le Président a annoncé un triplement (exonération des charges sociales mais également exonération de l'impôt sur le revenu).

Mais nous devons continuer à oeuvrer pour que les branches professionnelles agréent des accords-types d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés. 9 branches professionnelles l'ont déjà fait depuis 2019.

Nous continuons les rencontres avec d'autres branches professionnelles. Nous constatons qu'il y a encore des réticences à la fois de la part des employeurs qui hésitent face à des dispositifs qui les engagent et du côté des salariés qui privilégient les accords sur les salaires qui

sont d'application plus immédiate et plus régulière.

C'est un peu décevant car il apparaît que ce concept d'intéressement aux résultats de l'entreprise ne fait pas encore partie de l'ADN des syndicats salariés.

LPC : Quelle place pour la profession comptable dans cette perspective ?

Agnès Bricard : La première étape est bien évidemment que la profession comptable signe son propre accord de branche. Au-delà, la tâche de la profession est d'informer et de convaincre leurs clients et notamment les dirigeants de TPE.

Ce concept de dividendes salariés sera probablement l'un des éléments forts de la campagne présidentielle et à titre personnel je suis convaincue qu'il va s'imposer.

Pour libérer l'intéressement dans les TPE

Pour développer l'intéressement dans les TPE, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures de simplification puissantes et pérennes.

Quatre mesures sont nécessaires pour le mettre en œuvre.

Mesure n° 1 : Autoriser le renouvellement des accords d'intéressement par décision unilatérale des dirigeants de TPE de moins de 11 salariés

La possibilité de conclure un accord d'intéressement sur décision unilatérale de l'employeur est une bonne mesure pour développer l'intéressement mais le retour aux règles de droit commun, au moment du renouvellement de l'accord, constitue un véritable frein pour les dirigeants de TPE.

En effet, la suppression de la mesure de simplification dès le renouvellement de l'accord d'intéressement dissuade les dirigeants de TPE d'entrer dans le dispositif. À quoi bon signer un accord d'intéressement, s'il faut ensuite renoncer à son renouvellement.

En autorisant le renouvellement des accords d'intéressement sur décision unilatérale, les dirigeants de TPE auront la possibilité de se projeter dans le temps avec leurs salariés tout en leur donnant confiance.

Mesure n° 2 : Proposer un accord-type simplifié d'intéressement commun à toutes les TPE

La rédaction de l'accord d'intéressement est souvent vécue comme un obstacle par la plupart des dirigeants de TPE. En effet, la nécessité d'obtenir une validation de l'accord par les organismes compétents va contraindre le dirigeant à recourir aux services d'un conseil pour respecter le cadre juridique imposé pour la rédaction de l'accord.

Le coût et le temps passé à la rédaction de l'accord constituent les principaux freins.

L'élaboration d'un accord-type d'intéressement pour rassurer les dirigeants de TPE serait de nature à lever ces freins. L'accord-type pourrait tenir sur une simple page recto-verso mentionnant les données essentielles :

- La durée de l'accord limitée à 2 ou 3 ans,
- Les modalités de calcul de la prime, avec par exemple un % du bénéfice net comptable,
- Les modalités de répartition de la prime, par exemple en proportion de la durée de présence des salariés dans l'entreprise.

Mesure n° 3 : Supprimer l'obligation de déposer l'accord-type simplifié auprès des administrations compétentes

La rédaction de l'accord-type simplifié serait réalisée en amont par les administrations compétentes en lien avec les partenaires sociaux et les organisations interprofessionnelles.

De fait, cette « normalisation » en amont, du contenu des accords, permettrait de supprimer l'obligation de transmission aux Directions Départementales de l'Économie de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DREETS) et aux organismes sociaux (URSSAF et MSA).

Ces nouvelles modalités permettraient également de sécuriser les TPE en cas de contrôle URSSAF. Si des points étaient relevés dans le cadre de l'application de l'accord-type simplifié, l'URSSAF ne procéderait pas à des redressements mais seulement à des observations pour l'avenir.

Mesure n° 4 : Supprimer les prélèvements sociaux sur les sommes réparties au titre de l'intéressement dans les TPE

Une autre modification qui serait également utile pour la promotion de l'intéressement dans les TPE, pourrait consister à supprimer les prélèvements sociaux actuellement pratiqués à hauteur de 9,70 % (CSG-CRDS).

Les montants versés au titre de l'intéressement resteraient soumis à impôt sur le revenu si les bénéficiaires souhaitent les percevoir immédiatement sans les laisser 5 ans sur un plan d'épargne.