

[Interview] Agnès Bricard, ambassadrice à l'intéressement et à la participation



La question du partage de la valeur et donc du « dividende salarié » prend de plus en plus de place dans le débat public. Si l'objectif, un partage plus juste, fait plutôt consensus, ses modalités d'application peuvent susciter la discussion.

[Agnès Bricard](#), nommée ambassadrice à la participation et à l'intéressement par le gouvernement, et présidente d'honneur du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables (CNOEC) apporte son éclairage sur ce sujet et formule plusieurs recommandations à la profession comptable.

Quels sont les dispositifs de partage de la valeur actuellement à disposition des entreprises ?

Quatre outils sont à disposition des entreprises pour parvenir à un partage plus juste de la valeur avec les salariés :

- la prime de partage de valeur, créée par la loi du 16 août 2022, anciennement connue sous le nom de « prime Macron » ;
- l'accord d'intéressement, facultatif jusqu'à 50 salariés ;
- la participation, dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- l'actionnariat salarié.

Dans le cadre de la mission qui nous a été confiée par le gouvernement, [Thibault Lanxade](#), [François Perret](#) et moi-même devons réfléchir à une meilleure articulation de ces 4 dispositifs.

Quels sont les avantages de la prime de partage de la valeur ?

Les avantages de ce dispositif, applicable pour l'instant jusqu'au 31 décembre 2023, sont indéniables. Actuellement, lorsqu'elle est versée à des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le SMIC, **cette prime ne supporte ni charges sociales, salariales ou patronales, ni CSG CRDS, ni même impôt sur le revenu**. Son montant est relativement conséquent, puisqu'elle peut atteindre 3 000 €.

Les experts-comptables ont un rôle important à jouer pour parler de ce dispositif à leurs clients. **La prime de partage de la valeur peut être un outil de rémunération intéressant à certains moments clés de l'année : rentrée scolaire, fêtes de fin d'année ou vacances d'été**. Dans une période d'inflation et d'avenir incertain, accorder de telles primes permet de fidéliser ses équipes, de les motiver.

Que répondez-vous à ceux qui estiment que le formalisme attaché à cette prime est trop important ?

Tout d'abord, je rappelle qu'il n'y a de formalisme que lorsque l'employeur décide de la moduler, en fonction de la rémunération, de la classification ou de l'ancienneté du salarié par exemple. Effectivement, dans ce cas, il faut prévoir une décision unilatérale de l'employeur. Il ne faut cependant pas que cette obligation décourage les entrepreneurs, ni même nos consoeurs et confrères !

D'une part, parce que la décision unilatérale de l'employeur est en soi une simplification. Elle permet de partager la valeur sans accord d'entreprise ou négociation avec les représentants du personnel. Ensuite, parce qu'il existe des modèles simplifiés, qui tiennent sur une feuille recto verso. **Enfin, parce que ce document ne doit pas être envoyé à l'URSSAF, mais simplement affiché dans l'entreprise**.

Comment la prime de partage de valeur s'articule-t-elle avec l'intéressement ?

Lorsqu'un accord d'intéressement est conclu dans l'entreprise, la prime de partage de la valeur peut être portée à 6 000€. Ce doublement est tout sauf négligeable. **L'autre intérêt de conclure un accord d'intéressement dans une TPE, c'est que le chef d'entreprise peut en bénéficier**, ce qui n'est pas possible avec la prime.

Tous les dirigeants d'entreprise sont concernés, qu'il s'agisse par exemple du président de SAS ou de SA, du gérant majoritaire de SARL, des directeurs généraux et membres du directoire, et bien sûr du chef d'entreprise individuelle.

Cela permet à l'expert-comptable de promouvoir l'intéressement auprès du chef d'entreprise en lui expliquant que c'est aussi une occasion pour lui

d'en bénéficier.

Autre bénéfice majeur de l'accord d'intéressement, la possibilité de le coupler avec un PER. Cela peut constituer un moyen efficace de préparer la retraite de ses salariés. Prenons un exemple : **un salarié pour lequel on placerait 1 000€ chaque année dès 30 ans, pourrait compter sur un capital de 53 ou 54 000€ arrivé à la retraite**, frais de gestionnaires d'actifs déduits. Ça n'est pas rien, pour un effort tout à fait raisonnable !

Quelles pourraient être selon vous les améliorations possibles de l'accord d'intéressement ?

Selon moi, plusieurs actions pourraient permettre de rendre les accords d'intéressement plus attractifs aux yeux des entreprises et de leurs conseils :

- **rendre possible la décision unilatérale pour un renouvellement d'accord.** Je l'ai dit, cette décision est une avancée significative en termes de simplification, mais actuellement elle n'est possible qu'au moment de la mise en place de l'accord, pas du renouvellement ;
- **proposer un modèle simplifié**, au format feuillet recto-verso, pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- **informer les entreprises des cas d'exclusion les plus fréquents**, au regard des contrôles de l'administration. Beaucoup d'accords sont retoqués sur le critère aléatoire de la formule de calcul, ou sa lisibilité. Il faut donc donner plus de sécurité aux entreprises en leur expliquant clairement ce qu'il n'est pas possible de faire ;
- **créer un droit à l'erreur en matière d'intéressement**, en faisant en sorte qu'il n'y ait pas de redressement lors du premier contrôle de l'administration, mais simplement des observations ;
- **revoir le barème du forfait social.** Actuellement, il s'élève à 20% dès 250 salariés. Nous proposons quelque chose de plus progressif, par exemple 5% de 250 à 500 salariés, 10% au-delà de 500, 15% après 1 000 et 20% au-delà de 5 000. On éviterait ainsi de couper les ailes aux entreprises de taille moyenne, en pleine phase de croissance.

Nous avons par ailleurs demandé qu'il ne soit plus nécessaire d'adresser l'accord à la DDETS (ex DIRECCTE), et qu'il soit transmis de façon dématérialisée à l'URSSAF. Nous avons obtenu gain de cause par la loi du 16 août 2022, mais un décret est encore nécessaire pour que cette simplification entre en vigueur. Nous l'attendions pour le 1er janvier 2023, mais il n'a pas été publié à temps. Nous l'attendons désormais avant l'été. **Très concrètement, la suppression de cette étape permettra de réduire les délais de 4 mois.**

L'expression « dividende salarié » a fait couler beaucoup d'encre. Pour Thibault Lanxade, « dans la loi, les instruments de participation et d'intéressement constituent le dividende du

travail, par distinction avec le dividende du capital ». Qu'en pensez-vous ?

Actuellement, le partage de la valeur se fait d'abord sur des critères financiers ou économiques. Toutefois, les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ne peuvent être ignorés. **D'ici quelques années, on sera capable, à partir d'un référentiel commun, de donner une valeur à ce capital humain.** Dès lors, pourquoi ne pas le rémunérer comme les autres capitaux ? **D'ici quelques années, l'expression « dividende salarié » prendra tout son sens.**

Votre mission s'intéresse aussi à la participation. Quelle est votre vision de ce dispositif ?

Thibault Lanxade l'a dit, nous défendons d'abord une participation obligatoire dès 11 salariés, contre 50 à l'heure actuelle. C'est déjà une modification importante.

Ensuite, la formule de calcul doit être simplifiée. Aujourd'hui, elle fait référence au bénéfice fiscal car en 1967, année de création de ce dispositif, c'était la seule référence fiable du résultat d'une entreprise. Cette époque est révolue, et fonder la participation sur le bénéfice fiscal n'a plus de sens, au contraire. Le résultat fiscal est devenu si complexe qu'il est presque impossible d'expliquer à un salarié quelle sera le montant de sa participation ! **En 2023, faire référence au résultat net comptable serait beaucoup plus adapté.** **Le fameux « 1/2 » de la formule doit aussi être supprimé.** D'une part parce qu'il date d'une époque où l'impôt sur les bénéfices était de 50%. Ensuite, parce qu'il permettrait d'accroître les sommes versées aux salariés.

Actuellement, la participation moyenne se situe à 1 400€ environ, l'idée est de la porter à 2 000€ en moyenne.

Quelles sont les prochaines étapes de votre mission ?

Nous sommes en phase d'audition des différentes parties prenantes. **L'objectif est de publier notre rapport fin février.** En parallèle, le gouvernement a adressé un courrier à la négociation nationale interprofessionnelle, demandant aux organisations qui la composent, patronales et syndicales, de rentrer en négociation sur le partage de la valeur début novembre. Elles doivent remettre leur copie pour fin janvier. Vous devriez donc beaucoup entendre parler de partage de la valeur dans les semaines à venir !



Julien Catanese Aubier

Directeur éditorial de **Compta Online**, média communautaire 100% digital destiné aux professions du Chiffre depuis 2003.

Diplômé d'expertise comptable, après 7 ans en tant que rédacteur en chef puis directeur de la rédaction Fiscalistes et experts-comptables chez LexisNexis, je rejoins l'équipe Compta Online en juin 2020.

Suivez moi sur [LinkedIn](#) et sur [Twitter](#).