

Partage de la valeur : « Il faut en finir avec cette résistance du patronat »

Présidente d'honneur du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables, et dirigeante du cabinet Bricard Lacroix & Associés, Agnès Bricard a été nommée par l'exécutif en février 2022 pour promouvoir l'intéressement, la participation et les autres leviers de partage des richesses auprès des PME-TPE.



A peine 14 % des entreprises de moins de 11 salariés ont mis en place un accord d'intéressement, selon la Dares. (iStock)

Par [Marion Kindermans](#)

Publié le 8 janv. 2023 à 9:34 | Mis à jour le 8 janv. 2023 à 10:59

En ces temps d'inflation, les dirigeants sont priés de partager les richesses. En plus des négociations entamées en novembre, et qui s'achèveront fin janvier, entre patronat et syndicats, le gouvernement a prolongé en novembre 2022 [le mandat des ambassadeurs](#) missionnés, trois ans plus tôt, pour promouvoir les outils de partage de la valeur (intéressement, participation, actionnariat salarié et prime de partage de la valeur) auprès des plus petites entreprises. Ils sont aujourd'hui trois à s'y atteler : Thibault Lanxade (PDG du groupe Luminess), François Perret (DG de « Pacte PME ») et Agnès Bricard, la dernière arrivée.

Vous êtes depuis près d'un an ambassadrice au partage de la valeur. En quoi consiste ce rôle ?

En tant qu'expert-comptable, j'accompagne au quotidien des petites [PME et TPE](#). Je suis donc bien placée, ainsi que les 20.000 experts-comptables en France qui travaillent au côté de quelque 2 millions d'entreprises, pour les informer de ces dispositifs de partage de la valeur. Mais nous ne sommes pas les seuls, c'est aussi le rôle dévolu aux chambres consulaires. C'était compliqué avant de convaincre les petits patrons de l'intérêt de

l'intéressement, par exemple, car le processus était lourd. Comme la décision devait être ratifiée par un accord, il suffisait d'un ou deux salariés qui fassent obstruction pour que le projet échoue. Ce n'est plus le cas depuis la [loi pouvoir d'achat](#) du 16 août 2022, qui permet aux dirigeants de l'instaurer de façon unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés.



Agnès Bricard.DR

Comment convaincre les dirigeants d'adopter ces dispositifs ?

L'intéressement, qui est facultatif, contrairement à la participation, est un outil formidable qui doit être encouragé. A peine 14 % des entreprises de moins de 11 salariés ont mis en place un accord d'intéressement. Or plusieurs mesures de simplification et de sécurisation ont été prises pour rassurer les dirigeants, avec notamment un accord type qui sera bientôt dématérialisé. Le décret est attendu pour le premier trimestre. Et en cas de contrôle de l'Urssaf, les dirigeants devraient avoir droit à l'erreur. L'administration présentera des observations sans recourir à des redressements immédiats. Tout concourt à ce qu'il se généralise dans les entreprises de moins de 50 salariés. J'insiste sur un autre argument peu connu : le dirigeant peut aussi bénéficier de cette prime d'intéressement.

Les dirigeants ne savent-ils pas qu'ils peuvent en bénéficier ?

Ils ne le savent pas assez. Qu'il soit président d'une SA, directeur général, gérant d'une SARL, tout chef d'entreprise bénéficie de l'accord d'intéressement qu'il met en place, contrairement à la prime de partage de la valeur par exemple. Il peut décider d'en bloquer les sommes dans un plan d'épargne retraite. C'est donc aussi pour lui un moyen de préparer sa retraite. Et l'intéressement peut se faire en fonction de n'importe quel critère de

performance ([RSE](#), par exemple), au contraire de la participation qui est directement liée aux bénéfices.

Certains estiment que la prime de partage de la valeur, créée en août 2022, cannibalise l'intéressement. Qu'en pensez-vous ?

La prime de [partage de la valeur](#) est défiscalisée et désocialisée (sous des critères allant jusqu'au 31 décembre 2023) par employé ; c'est donc un outil intéressant. Si le patron ne la verse pas, elle reste dans les bénéfices - elle porte donc bien son nom. Mais quand on a vu qu'elle risquait de cannibaliser l'intéressement, il a été décidé de l'articuler autrement. La prime peut donc atteindre 6.000 euros si un accord d'intéressement (pour les plus de 50 salariés) ou de participation a été mis en place dans l'entreprise. Cette prime, qui a déjà été beaucoup utilisée, devrait l'être encore cette année. Mais j'espère que son montant, en moyenne de 450 euros en 2020, sera plus élevé, se rapprochant de 1.000 euros.

Le dividende salarié fait polémique. Qu'est-ce qui justifierait qu'il soit mis en place ?

Malgré l'obligation de la [participation](#) pour les entreprises de plus de 50 salariés, un salarié sur deux seulement en France bénéficie d'un outil de partage de la valeur. A cela plusieurs raisons : d'abord, certaines entreprises ne dégagent pas assez de bénéfice et ne peuvent donc le redistribuer. Ensuite, pour celles qui en font, certaines contournent la règle, comme c'est le cas parfois dans certaines branches professionnelles. Elles mettent en place dans le cas d'un holding des « management fees » ou frais de gestion qui sont facturées aux filiales et déduits des bénéfices de ces filiales.

Le holding qui fait des bénéfices mais à moins de 50 salariés échappe à l'obligation de la participation, et les filiales qui ont plus de 50 salariés n'ont plus de bénéfices à distribuer. En revanche, le holding verse des dividendes aux actionnaires. Pourquoi n'en reverserait-elle pas aux salariés ? Il faut en finir avec cette résistance du patronat et, pour cela, une réflexion a été menée sur le dividende salarié. Cela pourrait prendre au final la forme d'une participation rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Article paru dans le journal **Les Echos**, édition datée du lundi 9 janvier 2023