

www.lemondeduchiffre.fr

« Si on produit de la valeur tous ensemble, alors on la partage »

INTERVIEW - AGNÈS BRICARD

Présidente d'honneur du Conseil national de l'ordre des experts-comptables, Agnès Bricard a été nommée en 2021 ambassadrice du partage de la valeur par le gouvernement. Aux côtés de François Perret, directeur général de Pacte PME, elle œuvre à la diffusion et à la simplification des dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur dans les entreprises françaises. Dans cet entretien, elle revient sur l'évolution de la législation, les quatre dispositifs clés, et le rôle essentiel de ces outils pour le dialogue social, l'attractivité des entreprises et la préparation de la retraite des dirigeants et des salariés.

L'EXPERT. Vous avez été nommée ambassadrice du partage de la valeur en 2021. Quelle est la portée de cette mission ?

Agnès Bricard. Les ambassadeurs au partage de la valeur François Perret et moi-même sont chargés d'accompagner une étape décisive pour les entreprises françaises, en particulier les plus petites d'entre elles. À compter du 1^{er} janvier 2025, les sociétés de 11 à 49 salariés devront obligatoirement mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur – qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation, d'un abondement d'épargne salariale ou encore de la prime de partage de la valeur. Il revient aux ambassadeurs de guider ces entreprises dans leurs choix, de les informer, de lever les obstacles et, plus largement, d'assurer la bonne appropriation de ces nouveaux mécanismes. Ils devront, à la fin de l'année 2025, dresser un premier bilan de cette obligation inédite.

Au-delà de ce travail au plus près des entreprises, notre mission comporte également une dimension sectorielle nous veillerons à renforcer la diffusion des dispositifs de partage de la valeur au sein des

branches professionnelles qui en sont aujourd'hui les moins pourvues, contribuant ainsi à une harmonisation des pratiques et à une amélioration générale de l'accès des salariés à ces outils.

L'EXPERT. Quelles actions comptez-vous mettre en place ?

A. B. Notre action s'organisera autour de deux axes prioritaires. Le premier vise les professions du chiffre et les auditeurs, experts-comptables et commissaires aux comptes, qui sont les interlocuteurs quotidiens des entreprises et disposent d'un rôle prescripteur essentiel. Le second s'adresse aux acteurs de la place financière et aux spécialistes de l'épargne salariale, dont l'expertise et l'implication sont indispensables pour ancrer durablement ces dispositifs dans le paysage économique.

Pour assurer la cohérence de leurs interventions et orienter leur action au fil du temps, un comité de pilotage se réunira chaque semestre en lien étroit avec les ministères concernés. Les ambassadeurs mèneront cette mission jusqu'au 31 décembre 2026, en bénéficiant de l'appui des directions

“
Le partage de la valeur,
c'est favoriser un vrai dialogue
social dans les entreprises
”





‘ Agnès Bricard

Présidente d'honneur du Conseil national de l'Ordre
des experts-comptables et ambassadrice
du partage de la valeur depuis 2021

générales du Travail, des Entreprises et du Trésor. Ainsi s'esquisse une mission d'ampleur : accompagner, structurer et dynamiser le développement du partage de la valeur, afin que chaque salarié puisse davantage bénéficier de la performance de son entreprise et que les dispositifs conçus par le législateur deviennent, dans les faits, des outils accessibles, compris et pleinement utilisés.

L'EXPERT. En pratique, quelles sont les entreprises concernées par la nouvelle loi sur le partage de la valeur ?

A. B. La loi (**) du 29 novembre 2023 est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, mais avec des conditions précises. Elle ne s'applique que si le bénéfice fiscal est au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires sur trois années consécutives. Pour une mise en route

en 2025, il convient de vérifier les années 2022, 2023 et 2024. Les entreprises arrêtent généralement leurs comptes au 31 décembre, envoient leurs déclarations fiscales vers le 15 mai. C'est à ce moment que l'on vérifie le bénéfice fiscal.

Il faut savoir que seules les sociétés commerciales sont concernées, pas les entreprises individuelles. La réforme s'applique également aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS), qui représentent 10 % du PIB, à condition que leur excédent soit égal à au moins 1 % de leur ressource totale. En fait, le partage de la valeur fait partie de l'ADN de l'ESS.

L'EXPERT. Pourquoi ces dispositifs sont-ils si importants pour les entreprises, en particulier les TPE et PME ?

A. B. Ils transforment la relation entre les salariés et leur entreprise. Pour la première fois, un vrai dialogue social s'engage dans

les entreprises de moins de 49 salariés. En effet, la mise en place d'un accord d'intéressement permet d'organiser des réunions où chacun participe à la discussion, sans structure préétablie avec des représentants du personnel, pour définir les critères d'éligibilité. Par exemple, chacun peut dire : « voilà ce que je vois à mon poste, ce qu'on peut réduire, ce qu'on peut développer ». Ainsi, les critères peuvent être financiers (basés sur la variabilité du chiffre d'affaires ou le bénéfice) ou, de plus en plus, extra-financiers (liés par exemple à l'économie d'énergie ou à la performance de différents services : atelier, bureaux, logistique, etc.). Favoriser ce dialogue permet donc de donner du sens à chaque collaborateur. En fait, ces dispositifs restent un levier de fidélisation et d'attractivité, pour les TPE et PME, surtout dans un contexte de pénurie de talents. >



trop stable, il faut prendre sa variabilité. En revanche, le bénéfice est aléatoire par nature, donc utilisable.

L'EXPERT. La PPV, anciennement « prime Macron » a connu un grand succès après la crise des « gilets jaunes » mais elle a récemment évolué. En quoi consiste cette transformation ?

A. B. Initialement égalitaire, la PPV peut désormais être attribuée de manière différenciée selon cinq critères : rémunération, durée de présence, durée du contrat, qualification et temps de travail effectif. Cette flexibilité suppose une décision unilatérale de l'employeur (DUE). Néanmoins, ce document doit justifier les écarts d'attribution. La DUE est une avancée, mais elle exige une grande pédagogie auprès des salariés. Les dirigeants doivent expliquer pourquoi tel salarié reçoit 300 euros, tel autre 500, et un troisième 1 000. La transparence est indispensable pour éviter les tensions.

Aujourd'hui, environ 4 millions de salariés bénéficient de la PPV, avec un montant moyen d'environ 900 euros. Mais cela représente seulement 20 % des salariés, soit un chiffre encore insuffisant. Ce qui gênait souvent les dirigeants, c'était justement l'obligation d'égalitarisme. Avec cette flexibilité fondée sur des critères objectifs, et la DUE, on peut espérer un développement plus large. À noter qu'il

n'est pas nécessaire d'envoyer la DUE à l'URSSAF, il convient juste de la conserver et de la présenter uniquement en cas de contrôle.

➤ **L'EXPERT. Vous évoquez l'intéressement, pourquoi le conseillez-vous particulièrement pour les TPE/PME ?**

A. B. Grâce à la simplification introduite récemment, les entreprises de moins de 49 salariés peuvent désormais instaurer un contrat d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur (DUE), sans attendre un accord de branche, ni organiser des élections internes. Cela permet de contourner les blocages liés aux conventions collectives ou le risque de vote défavorable des salariés. Par ailleurs, outre le fait que l'intéressement favorise le dialogue social directement avec ses collaborateurs, il est exonéré de cotisations sociales pour l'employeur et ne supporte que 9,7 % de CSG-RDS pour le salarié. Il faut savoir que nous avons travaillé avec l'URSSAF pour créer un site dédié, mon-interessement.urssaf.fr, qui propose des contrats standardisés. On y trouve des modèles avec des critères financiers qui respectent bien le caractère aléatoire nécessaire pour élaborer une prime d'intéressement. Par exemple, on ne peut pas prendre simplement le chiffre d'affaires, qui est

L'EXPERT. Lorsque le salarié choisit d'épargner plutôt que de consommer ses primes, comment sont placées ces sommes ?

A. B. Il peut placer son intéressement sur un plan d'épargne entreprise (PEE) sur cinq ans ou un plan d'épargne retraite (PER). Pour cela, l'employeur doit faire appel à un gestionnaire d'actifs et un teneur de compte, généralement une banque et sa filiale spécialisée. Ces gestionnaires sont tenus de placer les capitaux en actions et en obligations pour assurer la capitalisation sur le long terme (jusqu'à 30 ans). Ces placements participent activement au financement de l'économie.

Le PEE intéresse particulièrement les jeunes, car il permet notamment d'acheter une résidence principale avec cette capitalisation.

Quant au PER, il s'agit d'un outil essentiel de l'épargne salariale, spécifiquement conçu pour la retraite par

capitalisation. La promotion du PER s'inscrit dans le constat que la retraite par répartition garantit aux salariés seulement 50 % environ de leur salaire brut à l'âge de la retraite. Le PER permet de pallier ce choc financier et d'assurer un complément de rémunération. Le PER est un levier majeur pour le dirigeant lui-même puisqu'il peut en bénéficier comme ses salariés.

L'EXPERT. Les entreprises de moins de 50 salariés ont désormais la possibilité de verser une « participation dérogatoire ». Qu'en est-il exactement ?

A. B. La participation dérogatoire est un dispositif introduit lors de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de février 2023. Elle est exclusivement destinée aux entreprises de moins de 50 salariés, en particulier les holdings familiales ou de managers. Elle répond à une limite majeure du régime légal de participation, appliqué aux entreprises de plus de 50 salariés. La formule classique, instaurée sous le général de Gaulle, repose sur le bénéfice fiscal transmis à l'administration. Ce choix était logique à l'époque, mais il pose aujourd'hui problème : dans de nombreux secteurs, notamment les grandes entreprises, les start-up ou la tech, le bénéfice fiscal est fortement réduit par le crédit d'impôt recherche (CIR). Dans les holdings familiales ou de managers, le phénomène est encore plus marqué, car les dividendes reçus ou les cessions de titres diminuent presque entièrement le bénéfice fiscal, rendant la participation légale quasiment inopérante. La participation dérogatoire mieux-disante permet de contourner cette problématique en autorisant le calcul de l'enveloppe sur le bénéfice comptable et non sur le bénéfice fiscal.

L'EXPERT. Un autre dispositif d'épargne salariale est l'abondement, quels en sont les avantages ?

A. B. L'abondement repose sur un principe simple : lorsque le salarié verse un euro, l'employeur peut aller jusqu'à verser trois euros. C'est un mécanisme puissant pour inciter le salarié à épargner. Le dispositif est avantageux pour les deux parties : pour l'employeur, l'abondement est déductible de ses charges et pour le salarié, il est versé sans charges sociales et ce dernier n'a même pas à s'acquitter des 9,70 % de CSG-CRDS. Cependant, la déduction est plafonnée à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour un PEE, soit environ 3 000 euros, et 16 % du PASS pour un PER.

Je suis très favorable à l'abondement, car il permet de financer à la fois l'acquisition de la résidence principale (via un PEE) et la retraite par capitalisation (via un PER) qui représentent des enjeux majeurs pour la sécurité financière des salariés et des dirigeants. À noter que l'accord d'abondement se dépose également sur Téléaccord.

L'EXPERT. Comment les experts-comptables peuvent-ils accompagner les dirigeants dans la réforme du partage de la valeur d'une entreprise ?

A. B. Ils ont un rôle clé : informer, conseiller et alerter. Dès la fin du quatrième trimestre 2025, ils devront vérifier que leurs clients ont mis en place un dispositif de partage de la valeur, sous peine de sanctions. Mais au-delà de l'obligation légale, ils doivent sensibiliser les dirigeants à l'enjeu de la retraite et à l'attractivité de leur entreprise. Une TPE qui propose un intéressement ou un abondement se distingue sur le marché du travail.

Mon message à l'égard des experts-comptables est clair : la PPV, c'est simple et flexible. L'intéressement est maintenant accessible via le site mon-interessement.urssaf.fr sans avoir besoin d'un tiers. De plus, nous avons réduit les délais : une fois le contrat d'intéressement déposé sur le site de l'URSSAF via Téléaccord, on reçoit la réponse en un à deux mois, contre six mois auparavant avec les DREETS.

L'EXPERT. Avez-vous des premiers retours d'expérience depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le partage de la valeur au 1^{er} janvier 2025 ?

A. B. Les fédérations professionnelles (CPME, MEDEF, CMA, etc.) organisent des webinaires pour expliquer ces dispositifs. Les dirigeants commencent à comprendre que le partage de la valeur n'est pas une contrainte, mais une opportunité. Certains cumulent déjà PPV et intéressement pour maximiser les avantages. À mon avis, c'est à partir de maintenant que le mouvement en faveur du partage de la valeur devrait vraiment démarrer. Car, avec les soubresauts politiques actuels, les dirigeants pensent davantage à assurer la pérennité de leur entreprise qu'à ces dispositifs. La restitution des résultats à l'État, prévue pour fin 2028, nous permettra d'évaluer l'impact réel de ces mesures.

L'EXPERT. Au final, quel est votre message principal ?

A. B. Il faut rendre simple ce qui était compliqué. Nous avons quatre dispositifs à disposition, des simplifications administratives majeures, et surtout une opportunité unique de créer un vrai dialogue social dans les entreprises. Si on produit de la valeur tous ensemble, alors on la partage. C'est bon pour les salariés, pour les dirigeants qui doivent penser à leur propre retraite, pour l'attractivité et la fidélisation ainsi que pour l'économie française qui a besoin d'épargne productive. Les experts-comptables ont un rôle déterminant à jouer en accompagnant cette transformation culturelle dans les PME françaises.

(*) LOI n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise