

Le partage de la valeur ou la valeur du partage en entreprise

14/12/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Elise Bénéat, avocate au sein du cabinet De Pardieu Brocas Maffei, revient sur les débats et les réformes sur le partage de la valeur.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Terminologie désormais bien connue de tous depuis la transformation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achats (dite Pepa ou prime Macron) en prime de partage de la valeur, la notion de partage de la valeur ne doit toutefois être limitée à cette prime.

Elle est en effet bien plus vaste et porteuse de perspectives intéressantes tant pour l'entreprise que pour les salariés.

Reprenons tout d'abord la définition des termes. Le partage est défini à la fois comme l'action de diviser une chose en portions et comme le fait de partager quelque chose avec quelqu'un.

La valeur correspond quant à elle à la fois à ce que vaut un objet susceptible d'être vendu et à ce qui est posé comme bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre.

D'un point de vue collectif, le partage de la valeur tendrait donc à créer la proximité nécessaire à l'émergence d'une relation harmonieuse entre les individus, fondée sur la confiance.

Dans un contexte inflationniste et un marché de l'emploi dans lequel les entreprises peinent à recruter et à conserver les bons éléments, le partage de la valeur pourrait être une des clés pour améliorer le pouvoir d'achat ainsi que l'attractivité des entreprises et remettre du sens dans la relation au travail en le valorisant, sans alourdir les coûts fixes.

Confronté à un climat social explosif, le gouvernement a bien compris les enjeux politiques du sujet et dit vouloir se doter d'un arsenal de solutions pour mieux partager les richesses.

La France est en effet l'un des rares pays de l'OCDE où le partage des fruits de la croissance entre salariés et capital est demeuré constant depuis les 30 dernières années.

Ainsi, après avoir pérennisé la prime de partage de la valeur, le gouvernement a invité les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel à négocier plus largement sur le partage de la valeur. Les discussions se sont engagées le 21 novembre dernier et

doivent s'achever le 31 janvier 2023 avec des propositions à présenter au gouvernement.

Parallèlement et pour ne pas perdre la main sur ce sujet éminemment politique, une convention sur le sujet est prévue début 2023 au sein du parti Renaissance à l'initiative du ministre de l'économie. Ce dernier a indiqué souhaiter y associer des économistes, des chefs d'entreprise, des salariés et des groupes d'opposition pour identifier de nouvelles pistes, en plus de celles qui auront été trouvées par les partenaires sociaux.

En sus de la prime de partage de la valeur dont l'impact demeure relativement limité, deux dispositifs dits d'épargne salariale existent déjà de longue date : l'intéressement (prime liée à la performance d'une entreprise) et la participation (mécanisme obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés consistant à reverser aux salariés une quote-part des résultats de l'entreprise), tous deux prévoyant le versement immédiat ou placé en épargne et bénéficiant d'un régime fiscal et social de faveur.

Les pistes sérieuses déjà envisagées par Bercy consisteraient à généraliser les dispositifs d'épargne salariale notamment en facilitant la mise en place dans les petites entreprises qui en sont très peu dotées, de "moderniser" les dispositifs et de les articuler notamment avec la prime de partage de la valeur et enfin d'orienter l'épargne salariale "vers les grandes priorités d'intérêt commun", à savoir notamment les investissements responsables et solidaires et la transition écologique.

Une piste est par ailleurs déjà depuis longtemps dans le viseur du président de la République (qui en a fait une promesse de campagne) et du ministre de l'économie : le "dividende salarié" qui consisterait à obliger les entreprises qui versent des dividendes à leurs actionnaires à en verser à leurs salariés ...

Cette piste est sujet à polémique tant du côté des entreprises qui le voient comme une contrainte supplémentaire que des syndicats qui craignent qu'elle remplace les augmentations de salaires.

Ceci étant, un rapport a d'ores et déjà été remis au bureau exécutif de Renaissance dont font partie le ministre de l'économie et le ministre du travail fin novembre.

Ce rapport, rédigé par Pascal Canfin, député européen, préconise notamment la mise en place de deux dispositifs contraignants : le fameux "dividende salarié" qui serait applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif ou avec un seuil faible et la "super participation" en cas de versement de "super dividendes" aux actionnaires (d'un montant annuel d'au moins 20 % supérieur à la moyenne des cinq dernières années).

Le législateur poserait l'obligation et les modalités de mise en place seraient laissées aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle.

L'année 2023 sera-t-elle plus solidaire et plus juste grâce au partage de la valeur ?

Dans le contexte actuel, on aimerait vraiment y croire, au moins autant qu'au Père Noël ...

(*) *AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Elise Bénéat

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/le-partage-de-la-valeur-ou-la-valeur-du-partage-en-entreprise>