



# Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ?

---

**Maria Guadalupe**, INSEAD, CAE

**Camille Landais**, LSE, CAE

**David Sraer**, UC Berkeley, CAE

# Plan

---

- I. Pourquoi s'intéresser aux mécanismes de partage de la valeur ?
- II. Les mécanismes de partage des profits en France
- III. Les effets de la participation obligatoire : les enseignements de la réforme de 1990
  - I. Pas d'effets de substitution avec les salaires
  - II. Pas d'effets sur la productivité ou l'investissement
- IV. Les adoptions volontaires de dispositifs de partage de la valeur génèrent une forte substitution
- V. Implications pour la régulation des dispositifs de partage de la valeur
  - I. Généraliser un dispositif unique pour les entreprises de 11 à 49 salariés
- VI. Au-delà des mécanismes de partage de la valeur

# Pourquoi s'intéresser aux mécanismes de partage de la valeur ?

## Déclin de la part du travail dans la VA et rôle des politiques de pré- vs post-distribution

Figure 1 : Part du travail dans le revenu national

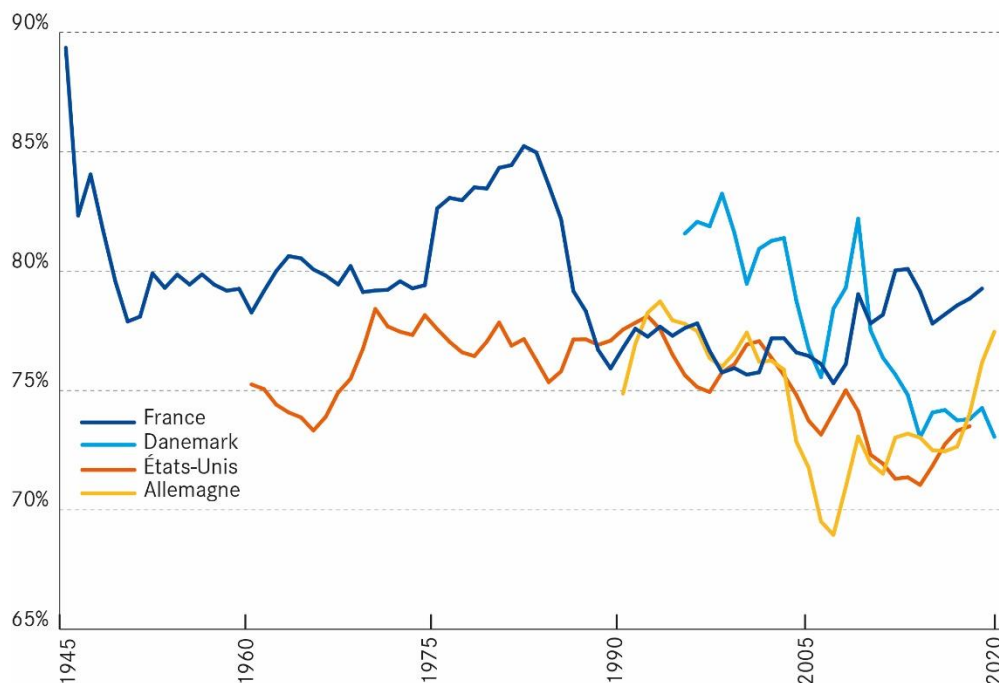
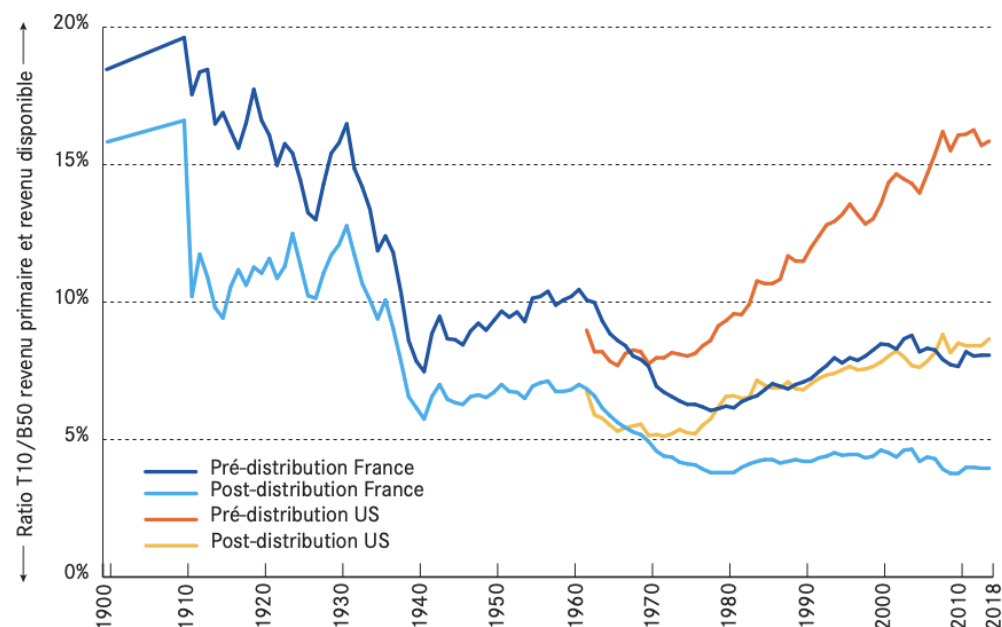


Figure 2 : Inégalités pré et post-distribution



Source : Comptes Nationaux, WID

1. Déclin significatif de la part du travail dans la valeur ajoutée (VA) observé dans la plupart des pays de l'OCDE au cours de 25 dernières années
2. L'augmentation des inégalités de revenus primaires avant redistribution explique presque entièrement le fort accroissement des inégalités dans les pays anglo-saxons

# Accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

---

- Obligation de mise en place de dispositifs de participation, d'intéressement ou de versement des primes de partage de la valeur. Cette obligation s'applique uniquement pour :
  - Les entreprises de plus de 11 salariés
  - qui n'ont pas d'accord existant,
  - et qui génèrent un bénéfice net au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives.
- L'Assemblée nationale a adopté le projet de loi le 29 juin 2023.
- Le projet de loi rappelle le **principe de non-substitution** entre salaires et dispositifs de partage de la valeur ajoutée
  - **Mais qu'en est-il en réalité ?**

## Objectifs de la note

---

- Présenter les dispositifs de distribution de la valeur ajoutée en France
  - Importance dans le partage de la valeur ajoutée et évolution
  - Fonctionnement et concurrence entre les dispositifs
  - Hétérogénéité d'accès entre salariés
- Quantifier les effets de substitution entre ces dispositifs et les salaires
- Eclairer le débat sur l'obligation de mise en place d'un mécanisme de partage de la valeur ajoutée dans les entreprises de moins de 50 salariés

# Les mécanismes de partage des profits en France

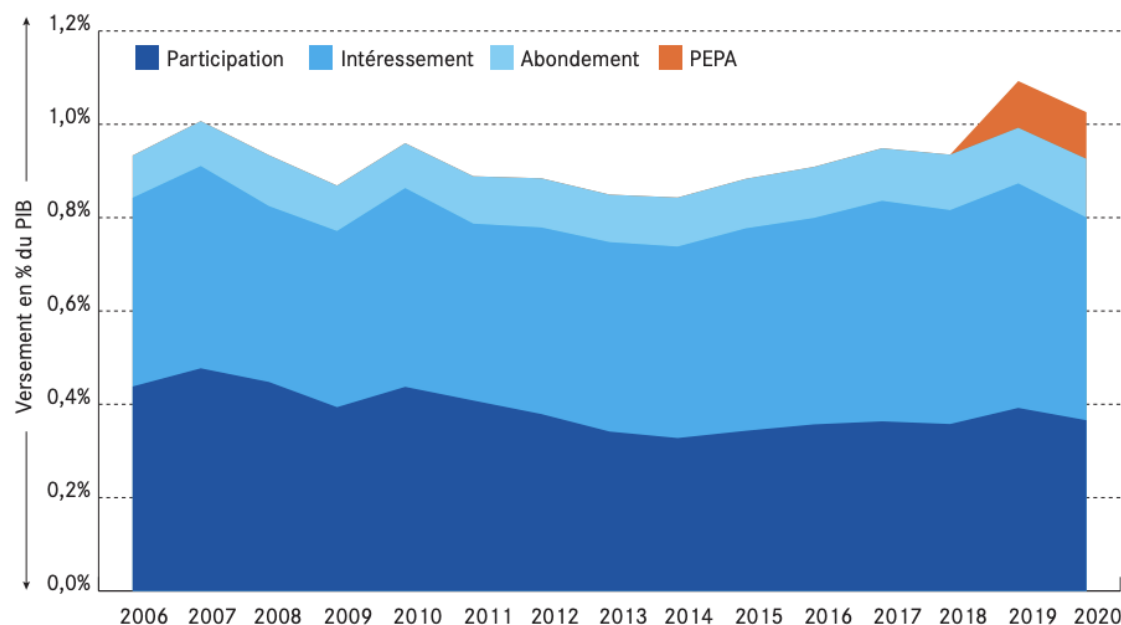
## De la participation obligatoire à la prime pour le partage de la valeur

Mécanisme	Statut	Formule	Montant maximal	Traitement socio-fiscal
<b>Participation</b> (facultative en 1959 ; puis obligatoire en 1967)	Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés	Formule de calcul défini par la loi : $[\frac{1}{2}(\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ Fonds Propre}) \times [\text{salaire} / \text{valeur ajoutée}]$		Déductible IS. Pas de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2019 (forfait social entre 2009 et 2019; pas de charges avant 2009). Exonéré d'IR pour les salariés qui bloquent ces fonds 5 ans sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Soumis CSG-CRDS.
<b>Intéressement</b> (1959)	Volontaire	Formule de calcul explicite qui peut se baser sur les résultats et/ou les performances de l'entreprise	Montant individuel max. = 30852€. Montant global inférieur à 20% du total des salaires bruts versés	Déductible IS. Pas de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 250 salariés depuis 2019 (forfait social entre 2009 et 2019; pas de charges avant 2009). Exonéré d'IR (si les fonds sont bloqués 5 ans sur un PEE ou PERCO). Soumis CSG-CRDS.
<b>Abondement</b>	Volontaire	Formule librement déterminée	Ne peut pas dépasser le triple de la contribution du bénéficiaire ni être supérieure à 3519 €.	Déductible IS. Pas de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 50 salariés Exonéré d'IR pour les salariés. Soumis CSG- CRDS.
<b>Prime de partage de la valeur</b> (2022) ; précédemment PEPA (2019)	Volontaire	Montant modulable	3 000 euros (6000 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés ou si assortie d'une signature d'accord d'intéressement)	Déductible IS. Pas de forfait social Exonéré d'IR sur salaires < 3 SMIC et de CSG-CRDS. À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024, plus d'exonération d'IR ni de CSG-CRDS.

# Les mécanismes de partage des profits en France

## Un poids limité dans le partage de la valeur ajoutée

Figure 3 : Poids des dispositifs de partage dans la valeur ajoutée



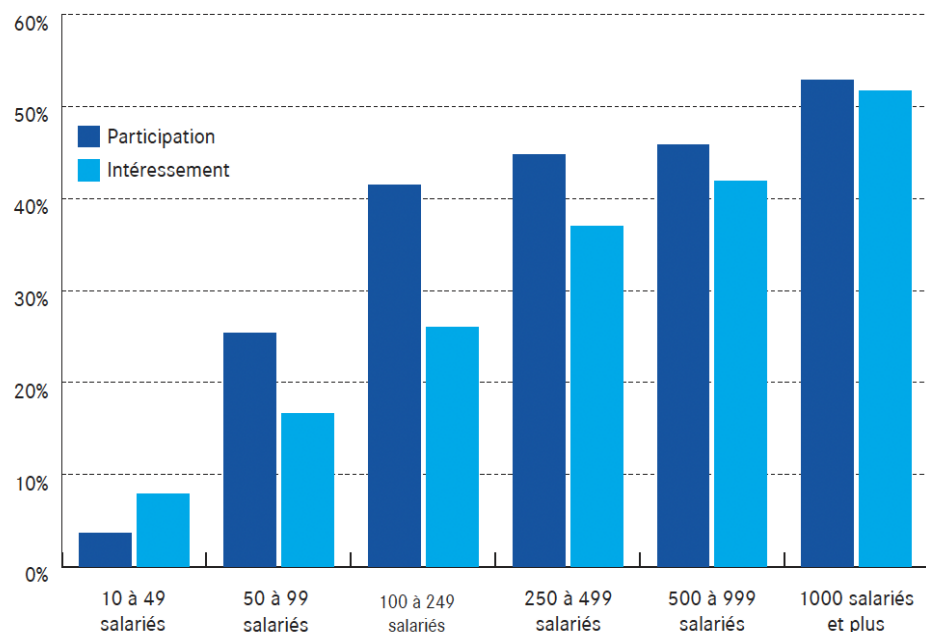
Source : DARES et auteurs

**Constat 1.** Les dispositifs de partage de la valeur restent modestes dans la valeur ajoutée totale et semblent peu à même d'affecter structurellement le partage de la valeur au niveau agrégé par rapport à d'autres politiques de pré-distribution.

# Les mécanismes de partage des profits en France

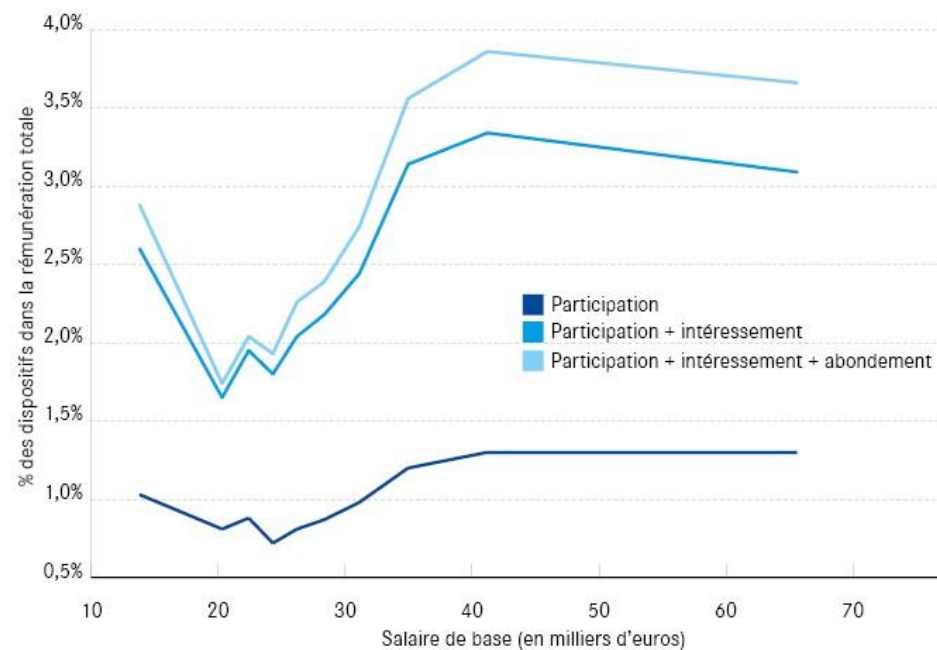
## Des dispositifs régressifs en bas de l'échelle des salaires

**Figure 4a :** Fraction des salariés recevant de l'intéressement ou de la participation (par taille d'entreprise)



Source : ECMOSS (2018)

**Figure 4b :** Part de de l'intéressement, de la participation et de l'abondement dans la rémunération totale par niveau de salaire



**Constat 2.** Parce qu'ils sont plus présents dans les entreprises les plus grandes et les plus rentables, la redistribution de la VA via ces dispositifs est hétérogène entre entreprises. Ils profitent plus aux salariés du haut de l'échelle des salaires.



# Les effets de la participation obligatoire

## Les enseignements de la réforme de 1990

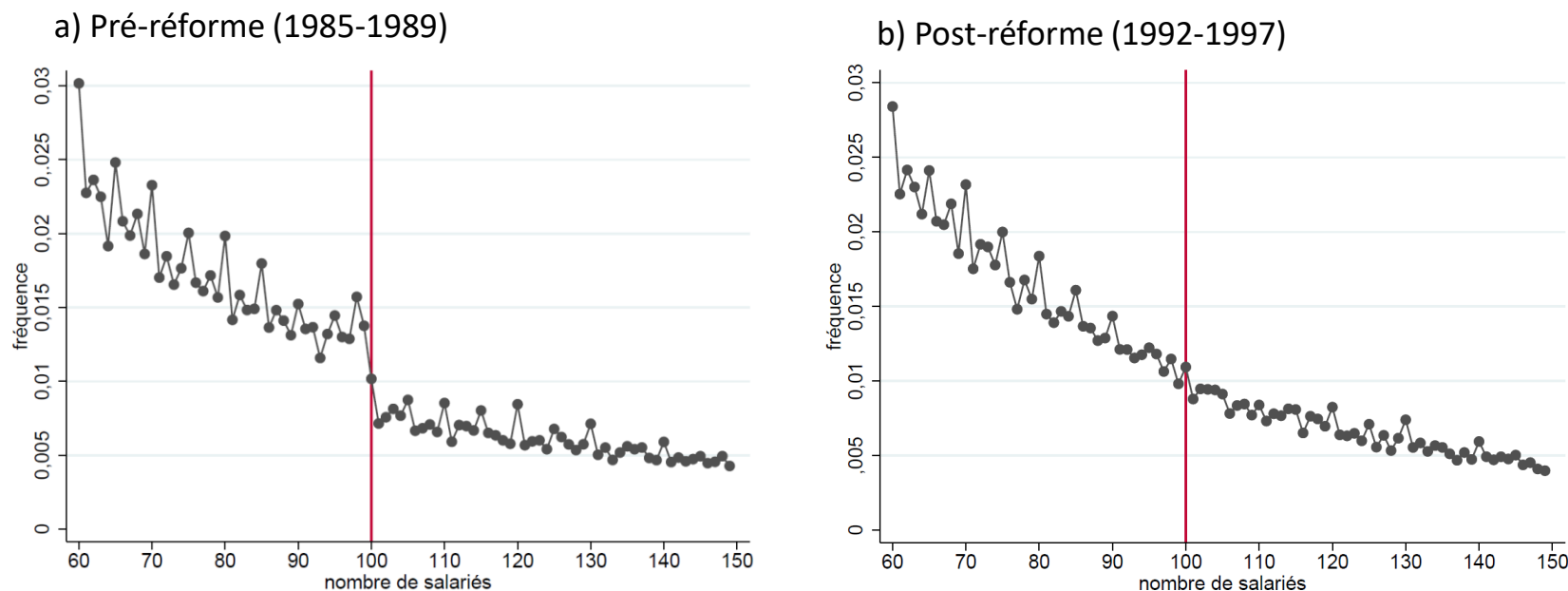
---

- L'analyse des effets de la participation est difficile à mesurer :
  1. Adoption endogène pour les entreprises de moins de 50 salariés
  2. Beaucoup d'autres régulations au seuil de 50 salariés
- Solution : A sa création, la participation était obligatoire **pour les entreprises de plus de 100 salariés**. Réforme de 1990 : **le seuil passe de 100 à 50 salariés**
- Nous exploitons empiriquement cette réforme de deux façons :
  1. En mesurant le coût de la participation pour les entreprises via une analyse de « bunching » à 99 salariés
  2. En mesurant l'incidence pour les salariés et actionnaires et les effets sur l'investissement et la productivité via une analyse de différence-en-différence
    - Groupe potentiellement traité : entre 55 et 85 salariés en 1989/1990
    - Groupe de contrôle 1 : entre 35 et 45 salariés
    - Groupe de contrôle 2 : entre 120 et 300 salariés

# Les effets de la participation obligatoire

## Les entreprises évitent-elles le seuil obligatoire?

Figure 5 : Distribution de l'emploi autour de la réforme de 1990

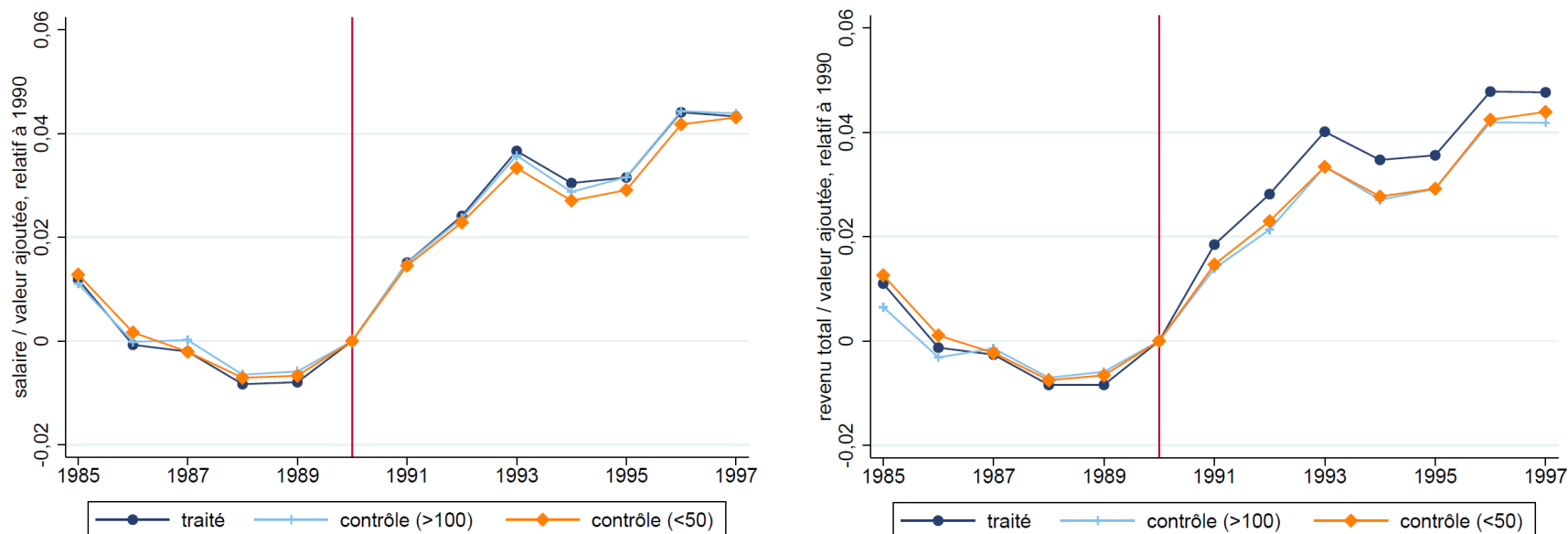


- Anticipant un faible pouvoir d'ajustement par les salaires, les entreprises perçoivent la participation comme un coût significatif.
- Environ 1% de l'emploi autour du seuil obligatoire est détruit par évitement.
- Supprimer ce seuil est utile.

# Les effets de la participation obligatoire

## La participation permet de redistribuer le profit aux salariés

Figure 6 : Part des salaires et des revenus des salariés dans la valeur ajoutée



- Hausse de participation de 1 point de valeur ajoutée  $\Rightarrow$  hausse du revenu total de 1 point de valeur ajoutée
- Pas d'effet sur la part des salaires dans la valeur ajoutée : absence de substitution
  - Mais des effets inégaux entre salariés : substitution totale pour les salariés très qualifiés (ingénieurs, managers)
- Hausse de participation de 1 point de valeur ajoutée  $\Rightarrow$  baisse du résultat net de 1 point de valeur ajoutée

# Les effets de la participation obligatoire

## Absence d'effets réels sur l'entreprise

---

- **Pas d'effets significatifs sur la productivité ou l'investissement**
  - La participation n'agit pas comme un mécanisme incitatif pour les salariés
  - Elle ne distord pas non plus les incitations d'investissement (redistribution des surprofits vs. des profits)
  - Pas d'effet sur les congés de maladie ou heures supplémentaires

**Constat 3.** La participation obligatoire ne se substitue pas aux salaires, ne réduit pas l'investissement et n'améliore pas non plus la productivité des entreprises. C'est une forme coûteuse de redistribution puisqu'elle fait baisser les recettes d'impôt sur les sociétés.

# Les effets des adoptions volontaires

## Quels effets dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

---

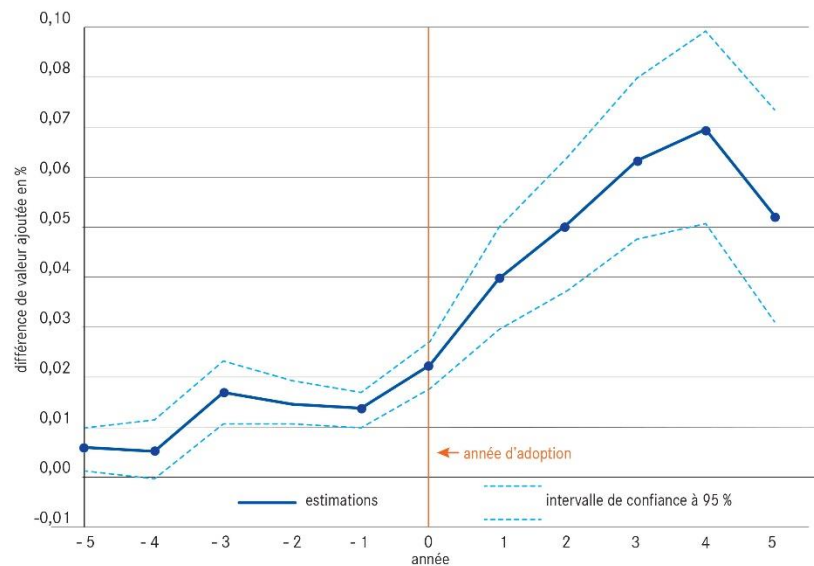
- Observe-t-on les mêmes effets de redistribution et de non-substitution pour les entreprises qui adoptent volontairement la participation?
- Analyse empirique de « *matching* » : on compare les entreprises qui mettent en place la participation à un groupe de contrôle ayant **la même taille, le même secteur, et la même croissance de la valeur ajoutée l'année antérieure à la mise en place de participation**
- **Attention** : analyse descriptive et non-causale
  - la mise en place de l'adoption peut répondre à un choc subi par l'entreprise qui explique pourquoi elle agit différemment

# Les effets des adoptions volontaires

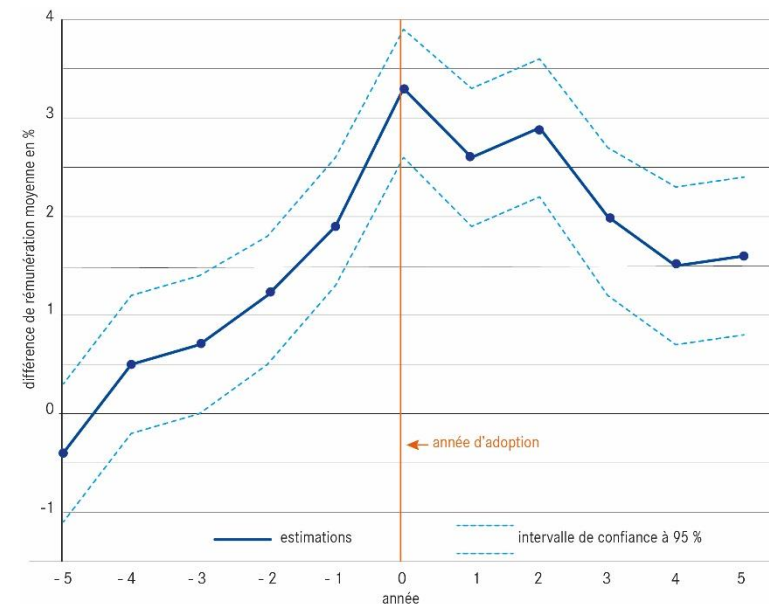
## Effet de sélection et impact limité sur la rémunération totale

**Figure 7** : Adoption volontaire de dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Panel A. différence de valeur ajoutée (en %) entre entreprises adoptant ou non la participation



Panel B. différence de rémunération moyenne (en %) entre entreprises adoptant ou non la participation



- Des entreprises positivement sélectionnées sur leur dynamique de croissance : augmentation de la valeur ajoutée et de l'emploi dans les 5 ans suivants l'adoption
- Anticipation de meilleure performance incite à l'adoption

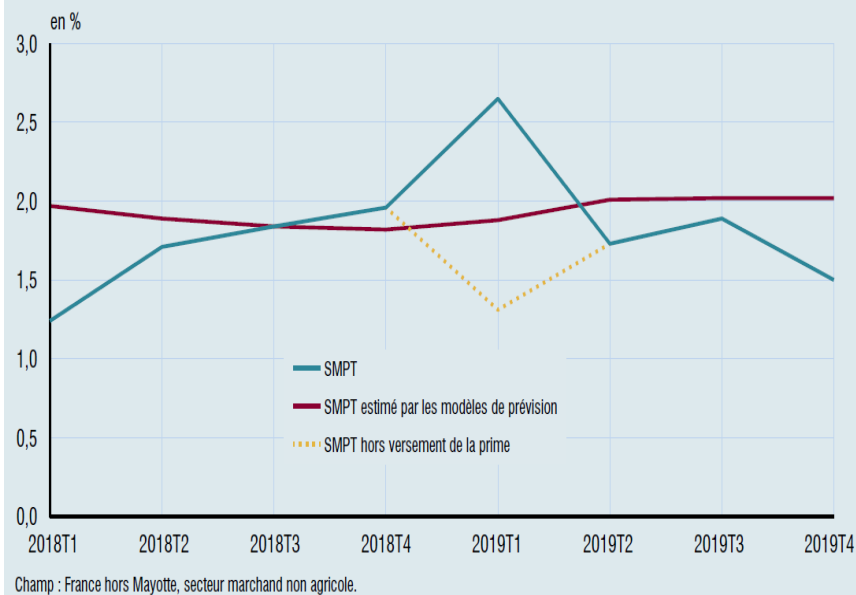
- Rémunération moyenne (salaires + dispositifs) en croissance avant l'adoption et qui se stabilise après l'adoption
- **Substitution quasi-complète entre salaires et participation**

# Effets d'autres dispositifs volontaires

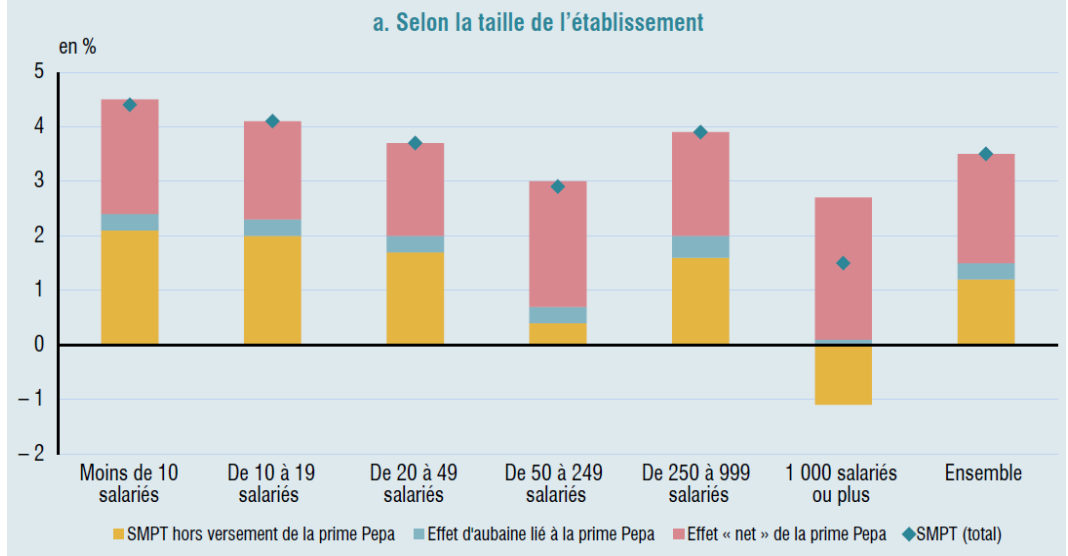
## La Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'INSEE estime que les effets de substitution de la PEPA aux salaires seraient de l'ordre de 15 à 40%, selon que l'on retient une approche microéconomique (15 %) ou macroéconomique (40 %).

2. Glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) et impact de la prime Pepa



3. Décomposition du glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) au premier trimestre 2019



# Effets d'autres dispositifs volontaires

## L'intéressement en France

---

- **Sur les rémunérations:**
  - L'intéressement se substitue à la rémunération hors intéressement:
    - Modération du salaire de base et rémunération totale inchangée (Delahaie et Duhautois, 2013)
- **Sur la productivité et l'emploi:**
  - Positif sur la productivité (2%), zéro sur l'emploi (Cahuc et Dormont, 1997)
  - positif sur la productivité (7%), moins important si entreprise très hiérarchique (Fakhfakh et Perotin, 2000)

**Constat 4.** Les dispositifs volontaires de partage de la valeur ajoutée semblent ne pas affecter significativement les performances des entreprises et se substituer fortement aux salaires.



# Implications pour la régulation de ces dispositifs

## Coût évalué des différents dispositifs

**Tableau 1** : Évaluation du coût des différents dispositifs par euro de VA effectivement redistribué

	Elasticité de substitution	Coût fiscal direct	Coût total
Absence de substitution (ex: participation obligatoire)	0	0,153	0,153
Substitution moyenne (ex: PPV)	0,3	0,153	0,21
Substitution forte (ex: participation volontaire)	0,6	0,153	0,38

**Constat 5.** Le coût budgétaire par euro de valeur ajoutée effectivement redistribué des profits vers les salaires est de l'ordre de 15 centimes pour la participation obligatoire, et entre 21 et 38 centimes pour les dispositifs volontaires comme l'intéressement ou la PPV.

# Que faut-il attendre de l'obligation faite aux entreprises de 11 à 49 salariés d'adopter un dispositif ?

---

- Selon que les salariés éligibles à la réforme reçoivent le montant moyen de PPV (hypothèse basse) ou le montant moyen de participation et d'intéressement en vigueur dans les entreprises de 50 à 99 salariés (hypothèse haute), et en prenant en compte les taux élevés de substitution avec les salaires de ces nouveaux dispositifs (respectivement de 0,3 et 0,6) :

**Constat 6.** La réforme considérée dans le projet de loi pourrait aboutir à transférer entre 350 et 500 millions d'euros des profits vers les salariés, pour un coût total pour les finances publiques de 75 à 200 millions d'euros.

# Alléger le coût budgétaire en limitant la substitution

- Mécanismes flexibles du point de vue des entreprises (par exemple, choix de la définition des critères de performance pour l'intéressement, caractère *ad hoc* du versement pour la PPV) conduisent plus facilement à de la substitution
  - Dans la mesure où cette substitution limite les bénéfices de ces mécanismes tout en augmentant leur coût fiscal, il semble donc important de la limiter en imposant aux entreprises un dispositif unique.
- Dispositif unique devrait idéalement être assis sur une formule simple, transparente et clairement adossé à la profitabilité de l'entreprise
- Les paramètres de la formule pourraient cependant être modulés en fonction de la taille des entreprises (par ex, utiliser un rendement des fonds propres plus élevé)

**Recommandation 1.** Pour limiter les effets de substitution, adosser le système de partage de la valeur à une formule unique dont les paramètres pourraient être ajustés en fonction de la taille des entreprises, ou négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise. La formule devrait être facilement observable et peu manipulable.

# Au-delà des mécanismes de partage de la valeur

## Représentation des salariés et co-détermination

---

- **Co-détermination à l'allemande:** 1/3 des sièges au conseil d'administration par des représentants du personnel; élimination de la règle pour entreprises entrées en bourse après 1994 (Jäger et al., 2021 QJE)

➔ **Aucun effet significatif sur la performance, les salaires ou le partage de la valeur**


### Pourquoi?

- Autorité limitée aux salariés : pas de pouvoir réel sur les choix stratégiques ou financiers de l'entreprise.
- Ces réformes interviennent aussi dans des pays où le niveau de participation informelle est déjà élevé
- En France, loi de 2013 et aménagements portés par la loi PACTE, sont trop marginaux pour affecter structurellement le partage de la valeur.
- Rôle prépondérant d'autres institutions (négociations collectives, syndicats ou législation sociale) dans la détermination des conditions de travail et de rémunération des salariés.

# Au-delà des mécanismes de partage de la valeur

## Taxation des profits et transfert de bénéfices

---

- Alternative à redistribution au sein de la firme = redistribution vers tous salariés via IS
- Coût d'une redistribution directe de 1 euro via l'imposition des bénéfices =  $1 + \varepsilon_{IS}$  euros
  - $\varepsilon_{IS}$  = élasticité des bénéfices imposables au taux d'imposition de l'IS
  - Peu de consensus sur  $\varepsilon_{IS}$ , estimations pouvant varier de 0,15 à 1
  - Aucune estimation de référence sur données françaises
- Coût véritable seulement si  $\varepsilon_{IS}$  capture comportements réels (ex: baisse de l'investissement).
  - Si  $\varepsilon_{IS}$  capture comportements d'optimisation fiscale, alors il s'agit d'un transfert
  - Littérature récente:  $\varepsilon_{IS}$  reflète largement comportements d'optimisation
- Transfert de bénéfices : enjeu déterminant pour le partage de la valeur
  - Prise en compte de transfert de bénéfices  Baisse de 2 p.p. de part du travail dans la valeur ajoutée en France
  - Pertes d'IS  $\cong$  15 milliards d'euros par an en France