

Le partage de la valeur



Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

L'exécutif a présenté [fin mai 2023] un projet de loi visant à mieux partager la valeur au sein des entreprises. Si plusieurs dispositifs existent pour verser aux salariés un complément de rémunération, ils peuvent avoir pour conséquence de freiner la progression des salaires.

L'actualité

Les ministres de l'Économie et du Travail, Bruno Le Maire et Olivier Dussopt, ont présenté mercredi dernier en Conseil des ministres un [projet de loi relatif au partage de la valeur](#) au sein de l'entreprise. Il transpose un accord national interprofessionnel conclu en février entre les [partenaires sociaux](#). Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, à l'exception de la CGT.

Le projet de loi oblige, à partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés à instaurer au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, etc.) si elles dégagent un bénéfice net d'au moins 1 % de leur [chiffre d'affaires](#) pendant trois années consécutives. Il prévoit également un meilleur partage des bénéfices exceptionnels dans les entreprises de 50 salariés et plus lors de la négociation des accords de participation ou d'intéressement. L'exécutif souhaite que ce texte, qui doit à présent être débattu au Parlement, soit adopté avant l'été.

Le partage de la valeur, plus précisément de la [valeur ajoutée](#), est un sujet qui alimente les débats économiques et politiques depuis les années 1980. Dans son programme pour l'élection présidentielle de 2022, Emmanuel Macron avait promis de mettre en place un « dispositif de partage des profits » dans les « entreprises qui versent des dividendes » et ce de manière obligatoire.

La valeur ajoutée

La valeur ajoutée mesure [la valeur créée par une entreprise](#) grâce à son activité. Elle correspond à la différence entre ses ventes et ses consommations intermédiaires (achats de biens et de services engagés pour la production). Par exemple, dans le cas d'un boulanger, la farine et l'électricité utilisées pour faire fonctionner le four sont des consommations intermédiaires. La valeur ajoutée mesure la valeur créée par le boulanger à partir de ces consommations intermédiaires et qui est reflétée dans ses produits vendus (les pains).

La valeur ajoutée dégagée par une entreprise lui permet de rétribuer les salariés (rémunérations), le capital (actionnaires, autofinancement, dotations aux amortissements des équipements) ainsi que l'État et le système de protection sociale (prélèvements obligatoires). À l'échelle d'un pays, la somme des valeurs ajoutées de l'ensemble des producteurs et des administrations installés sur ce territoire constitue le [produit intérieur brut](#) (PIB).

L'évolution du partage de la valeur

« Sur une longue période, la part de la valeur ajoutée distribuée par les entreprises aux salariés (salaires, dispositifs de partage de la valeur et [cotisations sociales](#)) dans des pays avancés comme la France est stable », explique à Brief.eco l'économiste Sophie Piton, spécialiste de cette question. En 2015, cette part est similaire à son niveau des années 1950.

Cependant, elle a connu d'importantes variations : « Après avoir fortement augmenté dans les années 1970, lorsque les salaires étaient indexés sur l'[inflation](#), cette part a nettement baissé dans les années 1980 », précise Sophie Piton. Depuis les années 1990, elle augmente à nouveau dans les pays avancés, sauf aux États-Unis, où elle a baissé de 6 % entre 1980 et 2015.

Les économistes sont divisés quant aux facteurs pouvant expliquer ce recul.

Certains, comme Loukas Karabarbounis, mettent en avant le progrès technologique : en faisant baisser le prix des équipements, il a incité les entreprises à remplacer du travail par du capital (les robots et des systèmes d'intelligence artificielle). D'autres, comme Matthias Kehrig, justifient cette baisse par le développement d'entreprises « superstars » comme Walmart, Google ou Apple, qui sont très profitables et peu intensives en main-d'œuvre.

En France, fin 2022, la part accordée à la rémunération du travail (salaires, dispositifs de partage de la valeur et cotisations sociales) dans la valeur ajoutée était de 71,3 %, selon des calculs effectués par Sophie Piton à partir des données de l'institut national de statistiques Insee.

Dans cette mesure, les cotisations sociales sont considérées comme un paiement différé de prestations (assurance maladie, retraite, etc.). Ne sont pas pris en compte les travailleurs indépendants, les services financiers, les services immobiliers et les services non marchands (administrations, enseignement, santé et social).

Les dispositifs de partage de la valeur

En France, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour mieux partager la valeur ajoutée au sein de l'entreprise, c'est-à-dire pour verser aux salariés un complément de rémunération. Les principaux sont [l'intéressement et la participation](#).

Facultatif, l'intéressement est une prime versée en fonction de critères fixés par un accord collectif. Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, la participation est la redistribution d'une partie des bénéfices. Dans les deux cas, le salarié choisit de percevoir ses primes ou de les placer sur un plan d'épargne salariale (PEE, Perco ou PER). L'entreprise peut aussi mettre en place un plan d'épargne salariale et contribuer à son financement sans passer par l'intéressement ou la participation.

Autre dispositif : l'actionnariat salarié permet aux salariés de souscrire des actions dans l'entreprise à un prix préférentiel. Depuis 2019, ils peuvent aussi bénéficier d'une prime annuelle exceptionnelle exonérée d'impôts et de cotisations sociales, aujourd'hui appelée prime de partage de la valeur (PPV).

Les effets pervers de ces dispositifs

Selon la loi, les dispositifs de partage de la valeur ne peuvent pas se substituer aux salaires. Dans les faits, ils peuvent freiner leur progression. En mars, l'Insee estimait [dans une note](#) qu'environ 30 % des versements effectués en 2022 à travers la PPV se « seraient substitués » à des « revalorisations du salaire de base ».

De même, les économistes Noélie Delahaie et Richard Duhautois avaient mis en évidence « un effet de substitution des primes d'intéressement aux rémunérations dans les entreprises qui possèdent un accord ancien », dans une étude de 2013. Ces dispositifs, plus répandus dans les grandes entreprises, creusent aussi les inégalités entre les salariés. En 2020, près de la moitié (47,2 %) n'avaient pas accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale, selon le ministère du Travail.

Enfin, ces dispositifs bénéficient d'importantes exonérations d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, ce qui n'est pas « sans conséquence sur le financement de la Sécurité sociale » et de l'État, selon Noélie Delahaie et Richard Duhautois.

Pour aller plus loin

VALEUR AJOUTEE

Dans un article mis à jour en avril, le site de vulgarisation économique La Finance pour tous détaille le calcul de la valeur ajoutée. Il précise la différence entre la valeur ajoutée nette et la valeur ajoutée brute.

[Lire l'article.](#)

MYSTERIEUX PARTAGE

Dans une étude publiée en 2019, Sophie Piton explique les difficultés d'évaluation des parts qui reviennent au travail et au capital dans la valeur ajoutée. Elle traite aussi de la situation singulière des États-Unis et des facteurs pouvant expliquer cette baisse, sans qu'aucun ne fasse consensus. Selon elle, c'est parce que « le partage de la valeur ajoutée reste encore mal compris » par les économistes.

[Lire son analyse.](#)

Source : <https://www.brief.eco/>