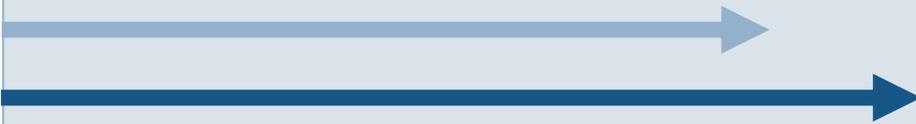




PARTICIPATION ET INTERESSEMENT
LES PROPOSITIONS DE LA CGPME



PREAMBULE



La CGPME porte un certain nombre de valeurs au nombre desquelles on retrouve la notion de partage. En effet, le chef d'entreprise patrimoniale est profondément attaché à son entreprise pour laquelle il n'a pas hésité à engager sa responsabilité personnelle y compris sur ses biens propres. Il croit à son projet et cherche à fédérer autour de son développement. Sa réussite n'est pas simplement personnelle, elle est le fruit d'un travail d'équipe.

Le dirigeant d'une PME est donc désireux d'en faire bénéficier ses collaborateurs. Mais la rémunération différée est également un outil de fidélisation et d'implication des salariés, en fonction d'objectifs que le chef d'entreprise est seul à pouvoir déterminer.

Enfin, il est évident que les systèmes de rémunération différée ont des conséquences en matière fiscale et qu'ils ne sont pas neutres au regard des charges sociales, tout en impactant la trésorerie des entreprises.

C'est pourquoi la CGPME souhaite aujourd'hui contribuer au débat sur les évolutions à apporter pour mieux diffuser, en particulier dans les TPE/PME, la participation et l'intéressement, sans sacrifier pour autant le développement des petites entreprises sur l'autel du seul pouvoir d'achat.

RAPPEL

"Je veux créer les conditions fiscales et réglementaires pour que la participation et l'intéressement puissent s'étendre à toutes les entreprises, même à celles qui ont moins de 50 salariés qui doivent y être fortement **incités**."

**Conférence de presse de Nicolas Sarkozy,
Président de la République. 8 janvier 2008**

Un point fondamental à nos yeux est le maintien du caractère non obligatoire de la participation dans les PME de moins de 50 salariés. Ce dispositif doit être un acte volontaire du chef d'entreprise qui doit absolument rester libre de l'affectation de ses résultats. Instaurer une nouvelle obligation reviendrait à se substituer au chef d'entreprise pour décider de l'utilité de redistribuer les résultats ou, au contraire, par exemple, de les affecter aux fonds propres de l'entreprise.

La liberté de gestion est en jeu.

A l'inverse, toute mesure d'incitation visant à mieux associer les salariés des PME aux résultats s'inscrit dans le sens de l'implication et de la fidélisation du personnel dans une logique de gestion prévisionnelle qui, parfois, fait défaut dans les plus petites entreprises.

Par ailleurs, quel que soit l'intérêt, en particulier pour les PME, de la simplification, ce ne peut être la seule motivation dans l'adoption d'une stratégie prenant en compte l'intérêt à plus long terme des PME.

➔ **1. Cumuler une meilleure association aux résultats d'une part, et aux performances économiques et financières d'autre part, en maintenant la participation et l'intéressement.**

Les systèmes actuels dit de "*rémunération différée*" poursuivent des objectifs et répondent à une philosophie spécifique à chacun d'entre eux.

La participation, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, vise à associer les salariés au résultat de l'entreprise, et ce dans un cadre réglementaire très strict précisant, en particulier, le mode de calcul de la réserve spéciale de participation. Les sommes ainsi épargnées, en fonction du résultat de l'entreprise, sont bloquées durant 5 ans. La participation peut être mise en place volontairement dans les PME de moins de 50 salariés. En pareil cas, l'entreprise bénéficie d'une provision pour investissement (PPI) de 25 % du montant de la réserve de participation. Une telle PPI est aussi prévue pour les abondements de l'entreprise à un PEE.

L'intéressement, facultatif et plus souple, permet d'associer immédiatement les salariés aux performances économiques et financières, en fonction de critères déterminés par le chef d'entreprise et soumis à l'accord des salariés.

On le voit, la finalité et les modalités de la **participation** et celles de l'**intéressement** restent distinctes. Les 2 formules **doivent donc pouvoir continuer à coexister**. L'employeur peut alors décider d'opter soit pour l'une, soit pour l'autre, soit pour les deux ensemble.

➔ **2. Inciter les PME à faire le choix de l'avenir et du développement en faisant de l'Impôt sur les Sociétés (IS) un levier de la croissance.**

Il est à souligner que la Provision Pour Investissement (PPI) liée à la participation dans les PME de moins de 50 salariés favorise l'investissement. Elle s'inscrit donc dans le sens de la pérennité et du développement de l'entreprise. La baisse de l'Impôt sur les Sociétés (IS) améliore, elle, les résultats financiers immédiats et soulage la PME d'une partie de la pression fiscale qui l'étouffe.

Il convient donc de mettre en place des mesures permettant de ne pas opposer investissement et meilleure association des salariés aux résultats de l'entreprise, en laissant le chef d'entreprise arbitrer, tout en l'incitant à affecter une partie importante des résultats à la rémunération ou aux fonds propres, et ce en fonction des priorités de l'entreprise.

Dès lors, et pour s'inscrire dans le cadre des propos du Président de la République, il serait souhaitable **d'instaurer un taux intermédiaire d'Impôt sur les Sociétés éventuellement plafonné, fixé à 18% pour les entreprises (actuellement soumises au taux marginal de 33,3%) choisissant d'affecter une partie de leurs résultats soit à la participation/intéressement, soit aux fonds propres**. Outre l'intérêt évident que présenterait une telle mesure au regard du développement et d'une meilleure redistribution au sein des PME, l'instauration d'un taux intermédiaire d'IS de 18% permettrait, en allant dans le sens d'une réelle progressivité de l'impôt, de neutraliser, pour partie, l'effet de la concurrence fiscale en Europe.

Les PME réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 7 630 000 € HT, actuellement soumises **au taux réduit de 15%** verraient leur bénéfices taxables sous ce régime avantageux, actuellement plafonnés à 38 120 €, **augmentés dans la limite d'1/3 à due proportion de la fraction de résultats redistribués sous forme d'intéressement/participation ou remontés aux fonds propres.**

Le taux marginal resterait inchangé pour les entreprises faisant d'autres choix quant à l'affectation de leurs résultats.

Enfin, en ce qui concerne **les travailleurs indépendants**, artisans, commerçants, professions libérales ou sociétés de personnes, non soumis à l'IS et donc non concernés par un mécanisme incitatif quant à l'affectation de leurs résultats, il serait souhaitable de leur **ouvrir la possibilité de déduire de leur revenu professionnel une fraction des sommes issues des systèmes de rémunération différée.**

➔ 3. Concilier stabilité financière des PME et souplesse pour les salariés en cas de déblocage anticipé de la participation

La participation se distingue, notamment, de l'intéressement par le fait que les droits du salarié sont, en quelque sorte, un dividende de l'apport en industrie. Raison pour laquelle la participation est calculée après paiement de l'impôt sur les sociétés alors que l'intéressement est une charge déductible de l'assiette. Mais cette particularité exige actuellement le blocage des sommes pendant 5 ans, ce qui améliore certes le haut de bilan mais représente une contrainte pour les salariés.

La question du blocage de la participation n'est donc pas neutre.

Le souci de pérenniser l'entreprise justifie que l'on **maintienne le blocage**, mais il est légitime, dans l'intérêt des salariés, de **réduire sa durée à 3 ans**, période de l'accord d'entreprise.

Dans la même optique, le maintien de la période triennale des accords d'intéressement n'est pas un obstacle à leur conclusion. Les PME y ont tout à gagner en termes de stabilité et de visibilité.

➔ 4. Supprimer un seuil nuisible aux PME en croissance

Une PME de moins de 50 salariés qui a fait le choix, de manière délibérée, de mettre en place, en accord avec ses salariés, un système d'intéressement ne doit pas se voir collectivement pénalisée lorsqu'elle franchit ce seuil. L'employeur qui franchit le cap des 50 salariés peut aujourd'hui, à condition naturellement que le système en place soit aussi intéressant pour les salariés reprendre **"la base de calcul et de répartition de l'accord d'intéressement ayant expiré"**, mais il lui est impossible de **maintenir la souplesse de l'intéressement sans être contraint d'aller vers un système plus rigide de participation.**

➔ **5. Harmoniser le régime du dirigeant de PME au regard de la participation et de l'intéressement.**

Le **dirigeant** est actuellement bénéficiaire de l'intéressement et du Plan d'Epargne en Entreprise (PEE). Il serait à la fois cohérent et fortement incitatif à sa mise en place qu'il puisse également, en particulier dans les entreprises de moins de 50 salariés, être **bénéficiaire de la participation** instituée, rappelons-le, à titre volontaire.

➔ **6. Faciliter la mise en place d'un intéressement en proposant aux PME un schéma simplifié.**

La complexité des textes est souvent un frein à l'adoption par les PME de mesures auxquelles elles sont pourtant favorables. La simplification viendra de la CGPME qui se propose de mettre à disposition des PME des dossiers simples assortis de modèles types. (Cf annexe)

