

PRIMES OBLIGATOIRES : LES CLES DU DOSSIER

1. UNE ERREUR DE RAISONNEMENT ECONOMIQUE...

☛ **Le problème du pouvoir d'achat en France n'est pas un problème de répartition de la valeur ajoutée mais un problème de croissance économique.** Il est vrai que le pouvoir d'achat de l'ensemble des Français, mais pas seulement des salariés, progresse peu, même si la masse salariale représente un peu plus des 2/3 de la valeur ajoutée nationale. L'atonie du pouvoir d'achat provient de causes souvent étrangères à l'entreprise dont :

- *La faiblesse de notre croissance économique, à la fois endémique et irrégulière, résultant de très forts handicaps de compétitivité structurels*
- *L'extrême dynamisme des prélèvements sociaux assis sur le travail grevant les salaires nets, qui relève de décisions des pouvoirs publics*
- *Le renchérissement des matières premières ou l'augmentation des prix de l'énergie, parfois largement supérieur au taux de croissance de l'économie, qui dépend de fluctuations internationales*

Seule une politique économique cohérente favorisant la compétitivité apportera une réponse durable et satisfaisante à la question du pouvoir d'achat.

Malgré ces handicaps structurels de l'économie française, la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée a progressé entre 2007 et 2010 (et ce, malgré une crise d'une ampleur sans précédent), alors que le taux de profits des entreprises françaises a diminué sur la même période. Le rapport COTIS de 2009 sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunération a même affirmé que « *la situation française était à cet égard atypique puisque chez plusieurs de nos partenaires, la période récente avait été marquée par une baisse tendancielle de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée* ». En effet, quand la masse salariale représente 66,4 % de la valeur ajoutée en France, elle n'en représente que 61,2 % en Allemagne (chiffres 2009).

☛ **Paradoxalement, le partage de la valeur est taxé depuis 2009 par le forfait social.** Il existe déjà des mécanismes d'association des salariés au partage des résultats de l'entreprise. Ce sont l'intéressement et la participation. En 20 ans, la part prise par l'épargne salariale dans la répartition des profits de l'entreprise a augmenté de 200 % car l'intéressement et la participation distribués aux salariés représente aujourd'hui 7 % des profits de l'entreprise contre 2,5 % en 1990. Pendant longtemps, ces revenus, parce qu'ils n'avaient pas le caractère d'une rémunération, ont été logiquement exemptés de prélèvements sociaux.

Pourtant depuis 2009, les pouvoirs publics, au nom de leur chasse aux niches sociales, ont assujéti ces sommes au forfait social, prélèvement social forfaitaire, qui augmente tous les ans (son taux étant passé de 2 à 6 % en 3 ans), ce qui revient à taxer le partage de la valeur. Non seulement, ce mécanisme dissuade l'employeur d'en faire plus (les abondements étant assujéttis) mais dissuade même les petites entreprises de mettre en place ces mécanismes, ce qui est vraiment contradictoire avec l'objectif poursuivi.

☞ **Un dispositif dont le fondement est antiéconomique...** Le versement de dividendes aux actionnaires obéit à d'autres logiques et à d'autres cycles que celle des salaires. Certains actionnaires, notamment dans les PME, ne perçoivent par exemple jamais de dividendes. Par ailleurs, les dividendes sont loin d'être toujours en constante progression. Ils peuvent diminuer, voire disparaître quand la conjoncture l'impose et/ou quand l'entreprise est en difficulté. Lier le versement de primes pour tous les salariés à l'augmentation des dividendes va de surcroît pénaliser actionnaires et investisseurs qui avaient joué le jeu pendant la crise en réinjectant des fonds sans percevoir de dividendes, et ce, afin de préserver l'emploi.

Très souvent, dans les petites structures, les dividendes sont le seul moyen donné au chef d'entreprise pour se rémunérer.

☞ **... potentiellement ruineux pour l'entreprise.** Une entreprise bien réelle qui, aujourd'hui, emploie 37 000 salariés en France, et qui serait soumise à l'obligation de verser une prime de 1000 euros à ses 37 000 salariés, en supplément de tout ce qu'elle a déjà versé dans le cadre des accords salariaux de début d'année, se verrait contrainte de verser 37 millions d'euros supplémentaires en 2011, ce qui correspond à l'intégralité de son résultat 2010. Cette obligation conduirait à ce que cette entreprise déclare finalement des pertes.

☞ **... défavorable pour l'emploi à terme.** L'approche générale et uniforme d'un mécanisme versé à tous les salariés quels que soient les secteurs, quelle que soit leur taille, révèle une approche qui ne correspond pas à la réalité de la situation des entreprises sur le terrain, ni à un mécanisme adapté à leur taille. Comment imaginer qu'une telle obligation ne pèse pas immédiatement sur la masse salariale des entreprises alors que les négociations annuelles sur les salaires ont déjà eu lieu pour 2011 et qu'une charge non provisionnée cette année va leur être désormais imposée ? Au risque d'empêcher les recrutements à venir.

☞ **...et totalement inéquitable dans son approche.** Il crée en effet des disparités extrêmement choquantes :

- entre les différentes catégories d'entreprises. Pourquoi traiter différemment les entreprises selon leur taille, leur effectif ?
- Entre les différentes catégories de salariés suivant que leur entreprise verse ou non des dividendes à leurs actionnaires. 41 % des grandes entreprises versent des dividendes, contre seulement 30,6 % des entreprises de taille intermédiaire et 16,4 % parmi les PME. Pourquoi ne viser que les salariés français dans les structures de groupe où les profits sont aussi réalisés à l'étranger ?

☞ **Une pénalisation durable de l'investissement, nouvelle exception française...** La vision du partage de la valeur, telle qu'elle est posée, laisse entendre que la rémunération de l'actionnaire, via le dividende, est une rémunération indue. Il est pourtant important de ne pas contester le principe du dividende. Car il constitue la juste rémunération du risque pris par l'actionnaire et contribue à attirer des investisseurs en période de chute et/ou de forte volatilité des cours de bourse.

Renchérir le versement des dividendes en France contribuerait à créer des difficultés pour lever des capitaux sur les marchés, notamment pour les PME et les ETI, ce qui pourrait fragiliser le capitalisme familial et patrimonial, pourtant gage de stabilité économique.

☞ **...porteuse de risque de délocalisations à terme.** Ce dispositif qui n'existerait qu'en France poserait des problèmes pour les filiales françaises de groupes étrangers en France, sachant que le coût du versement de dividendes serait renchéri, ce qui pourrait entraîner des délocalisations ou dissuader l'implantation en France de futures filiales. Le mécanisme constituerait indirectement aussi une forme de prime à la délocalisation. Les entreprises qui auraient tout fait pour localiser l'emploi en France seraient pénalisées alors que celles qui ont déjà délocalisé auront eu rétrospectivement raison de le faire...

☞ **L'affectation du résultat et la politique de rémunération des salariés relèvent par nature de la liberté de gestion de l'entreprise.** En droit, il s'agit de la liberté d'entreprendre qui garantit l'existence d'activités libres à côté de la sphère publique sauf à changer de modèle économique et social où l'Etat déciderait de prendre le pouvoir dans l'entreprise.

2. PORTEUSE DE CONFLICTUALITE SOCIALE A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

☞ **L'obligation de verser des primes en cas d'augmentation de dividendes constitue une stigmatisation publique totalement injuste de l'entreprise.** Elle fausse la réalité de son fonctionnement, ce qui va générer des tensions sociales grandissantes. Le fait d'obliger à verser une prime obligatoire laisse entendre que les dirigeants et les DRH des entreprises ne se comportent pas de manière responsable et équitable, et ne mènent pas de véritables politiques de l'emploi et des salaires.

☞ **Car contrairement à une idée fausse couramment répandue, les entreprises négocient avec les syndicats et augmentent les salaires en France.** Malgré un taux de croissance prévisionnel pour 2011 de 2 %, le budget moyen que les entreprises consacreront aux augmentations de salaire sera en progression de 2,5 % cette année. Certaines entreprises, lorsque leurs résultats le permettent dans certains secteurs, ont proposé des augmentations encore plus importantes. Il n'est donc pas exact d'affirmer que les salariés ne profitent pas de la reprise économique.

Prétendre que seuls les actionnaires profiteraient de la sortie de crise et que les négociations salariales n'ont pas lieu ou qu'elles sont bloquées dans l'entreprise ne correspond donc pas à la réalité. On compte en effet plus de 420 accords de branche sur les salaires et environ 20 000 accords salariaux d'entreprise par an. Certaines PME négocient même plusieurs accords salariaux chaque année.

Mais la plupart des entreprises, notamment les plus petites, sont encore convalescentes de la crise et ne peuvent verser qu'en fonction de leurs possibilités. La gravité de l'annonce d'une prime de 1 000 euros à tous les salariés réside ainsi dans son caractère anti-pédagogique comme si le versement de primes était parfaitement indépendant de la réalité économique de l'entreprise.

☞ **Un dispositif appelé à créer un malaise et une nouvelle forme de conflictualité sociale dans l'entreprise.** C'est un dispositif qui oppose au lieu de rassembler :

- les salariés français aux salariés étrangers dans un groupe mondialisé
- les actionnaires aux salariés
- les syndicats au management

Dans la mesure où des annonces publiques ont chiffré le montant que les entreprises auraient l'obligation de verser, elles ont créé des attentes fortes chez les salariés et seraient susceptibles de générer un malaise social dans l'entreprise en cas de versement de montants inférieurs.

☞ **Sur la méthode, une atteinte au dialogue social et à la négociation collective d'entreprise.** En septembre 2009, le MEDEF a proposé d'ouvrir une délibération sociale sur la modernisation du dialogue social et elle a été depuis transformée en négociation avec les syndicats. La question de la valeur ajoutée a été mise au cœur de ces discussions. Les débats afférents aux retraites ont ralenti l'avancée des travaux, mais ne les ont pas interrompus.

Dans le cadre de la loi LARCHER du 31 janvier 2007, le Gouvernement est tenu de demander aux partenaires sociaux s'ils souhaitent ouvrir une négociation avant toute réforme intervenant dans le champ des relations individuelles ou collectives de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Or, une négociation est actuellement en cours. Il convient que le Gouvernement respecte le dialogue social national et son agenda. Et ce d'autant que le dialogue interprofessionnel s'est avéré particulièrement fructueux ces derniers mois (accords signés sur les retraites complémentaires, l'assurance chômage et l'emploi des jeunes).

Là encore, l'ingérence des pouvoirs publics dans le paritarisme comme dans la conduite de l'entreprise pourrait créer des effets contre-productifs. Au sein de l'entreprise, ce sont plus de 115 000 accords collectifs qui sont déposés annuellement au ministère du travail.

☞ **Techniquement, un dispositif par ailleurs totalemt impraticable (alors que le Gouvernement lance le 29 avril ses assises de la simplification pour les entreprises), et porteur d'effets pervers**

- *Un dispositif qui va durcir les effets de seuils.* Le seuil de 50 salariés au-delà duquel le dispositif sera obligatoire constitue un effet de seuil très dissuasif alors que pendant la campagne de 2007, le Président de la République avait jugé que les seuils d'effectifs étaient un frein au développement des entreprises et qu'il avait même proposé d'en lisser les effets. Alors que la volonté affichée du Gouvernement consiste à encourager les PME à grandir et à devenir des ETI (entreprises de taille intermédiaire) pour que la France puisse bénéficier d'un « Mittelstand » à l'allemande, de tels effets de seuils ne peuvent qu'être contradictoires avec cet objectif.
- *Un dispositif potentiellement funeste pour les mécanismes d'intéressement.* Si une nouvelle disposition obligatoire, en sus de la participation, est créée pour les entreprises de plus de 50 salariés, quel sera l'intérêt pour les entreprises de continuer à développer l'intéressement ou à s'en doter pour celles qui n'en disposent pas encore ?
- *Un dispositif inévitablement rétroactif en 2011.* Dans la mesure où les négociations annuelles obligatoires sur les salaires ont eu lieu durant les mois de janvier et février, alors que les assemblées générales ont déjà arrêté la répartition des résultats et la distribution de dividendes pour l'année en cours, il semble difficile, pour le dispositif envisagé par les pouvoirs publics, de ne pas être rétroactif. Cela est totalement contraire à l'exigence de stabilité et de prévisibilité de toute disposition s'imposant à l'activité économique.

- *Une nouvelle négociation obligatoire sans aucune justification.* Dans la mesure où les négociations annuelles obligatoires ont toujours lieu au début de l'année et que les AG leurs sont postérieures, le mécanisme « primes contre dividendes » oblige à recréer une nouvelle négociation sur les rémunérations, postérieure aux délibérations des AG.
- *Une négociation d'entreprise sous pression.* Dans la mesure où l'obligation de négocier dans les entreprises de plus de 50 salariés sera aussi une obligation de résultat, vraisemblablement assortie de sanctions financières en cas de défaut d'accord, la négociation ne reposera pas sur des bases équitables. Car la partie employeur se verra imposer le montant maximum correspondant au plafond d'exonération... sous peine d'être sanctionnée en cas de défaut d'accord.

* * *