

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er mars 2019

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1673)

Rejeté

AMENDEMENT**N ° 836**

présenté par

Mme Dubost, rapporteure thématique, Mme Abadie, Mme Avia, M. Besson-Moreau, M. Borowczyk, Mme Bourguignon, Mme Pascale Boyer, Mme Bureau-Bonnard, M. Cabaré, Mme Cloarec-Le Nabour, M. Damaisin, M. Daniel, Mme Fontenel-Personne, M. Gouvain, Mme Grandjean, Mme Tuffnell, M. Houlié, Mme Janvier, M. Kokouendo, M. Laronneur, Mme Lazaar, Mme Leguille-Balloy, M. Matras, M. Mazars, Mme Michel, M. Mis, M. Pichereau, M. Potterie, Mme Pouzyreff, Mme Rilhac, Mme Rist, M. Cédric Roussel, M. Taché, M. Testé, Mme Vanceunebrock, M. Véran, Mme Vidal et Mme Wonner

ARTICLE 57 BIS C

À l'alinéa 2, après la seconde occurrence du mot : « mots », substituer aux mots :

« trois fois le »,

le mot :

« deux fois le montant du ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

La participation aux bénéfices de l'entreprise est un dispositif de partage de la valeur créée collectivement en entreprise qui s'opère via une redistribution d'une partie des profits aux salariés. A la différence de l'intéressement, la participation n'est pas conçue pour être pilotée comme un outil managérial de récompense de la performance individuelle.

Lorsque Charles de Gaulle a instauré ce dispositif par ordonnance du 17 août 1967, c'était dans l'objectif de conjuguer capitalisme et justice sociale, en sus et hors des catégories sociales de l'entreprise. En effet, la philosophie sous-tendue est bien celle consacrée à l'article 61 du projet de loi, puisque ce dispositif repose sur la considération organique d'une entreprise, dont une fraction des fruits de l'effort collectif est ainsi répartie entre tous les salariés, en tant que chacun est aussi – en sus de sa catégorie salariale - partie prenante de ce tout, entreprise.

Aussi, afin d'appuyer la différence conceptuelle entre participation et intéressement (largement renforcé dans le reste du texte), cet amendement vise à limiter la partie progressive du montant de la participation qui peut être perçu par un plafonnement du levier proportionnel du montant du salaire.

Mécaniquement, le volume de la réserve de participation n'étant pas modifié, cet amendement aura pour conséquence de redistribuer davantage la participation vers les salariés situés vers le bas de l'échelle des salaires - même si cela dépend bien sûr de la structure salariale, notamment sa médiane, de chaque entreprise.

Les salariés les mieux rémunérés, qui sont les cadres dirigeants de l'entreprise, conserveront le montant maximum de participation attribuable et ne seront que marginalement lésés dans leur partie progressive, dans la mesure où les éléments variables de leur rémunération s'appuient sur d'autres dispositifs bien plus attractifs que la participation : attribution d'actions gratuites, intéressement, stock-options, etc. En revanche, en contrepartie, plus de 4 millions de salariés verront leur montant de participation augmenter (les salaires au-dessus de 2PASS correspondent aux 10 % des salaires les plus élevés, ceux en dessous correspondant donc aux 90 % restant).

Cet amendement n'a pas d'effet sur les entreprises les plus vertueuses qui ont décidé de distribuer la participation de façon uniforme entre leurs salariés.

Quelques chiffres :

- Parmi les salariés ayant touché de la participation au titre de l'année 2014 au sein des entreprises de 10 salariés ou plus, 0,7 % des salariés (32 000 personnes) ont une rémunération supérieure à 4 PASS. Pour un plafond de 3 PASS ou 2 PASS, la proportion de salariés concernés est de respectivement 1,6 % des salariés (68 000 personnes) et 5,3 % des salariés (223 000 personnes).

- Un abaissement du plafond de répartition de 4 PASS à 3 PASS (comme voté en première lecture) entraîne une perte moyenne de 860 € pour les 68 000 salariés touchant de la participation et rémunérés au-delà de 3 PASS. La perte moyenne atteint 1 300 € pour les 32 000 salariés rémunérés au-delà de 4 PASS. En contrepartie, 4,1 millions de salariés gagneraient un montant moyen annuel de 14 € (montant moyen s'étageant de 10 € pour des rémunérations inférieures au PASS à 37 € pour des rémunérations entre 2 et 3 PASS).

- Un abaissement du plafond de répartition de 4 PASS à 2 PASS entraînerait une perte moyenne annuelle de 910 € pour 223 000 salariés touchant de la participation et rémunérés au-delà de 2 PASS (80 000 € et plus de rémunération). La perte moyenne s'étage de 371 € pour les 155 000 salariés rémunérés entre 2 et 3 PASS (120 000 € et plus de rémunération) à 2 600 € pour les 32 000 salariés rémunérés au-delà de 4 PASS (160 000 € et plus de rémunération). En contrepartie, 4,1 millions de salariés gagneraient un montant moyen de 51 € : montant moyen s'étageant de 39 € pour des rémunérations inférieures au PASS (en-dessous de 40 000 € de rémunération) à 80 € pour des rémunérations entre 1 et 2 PASS (entre 40 000 € et 80 000 € de rémunération).