

Paris, le 2 février 2023

ANALYSE

Dividende salarié : concorde ou discorde ?

Alors que la question de la contribution des entreprises pour à la fois contenir l'inflation et soutenir les salaires, a fait l'objet de nombreuses demandes des ministres présents à la REF, la question épiqueuse du dividende salarié, laissée au début de l'été à la discussion entre les partenaires sociaux n'a pas été abordée. *Ballon d'essai malheureux ?* Annoncé par le candidat président pendant la campagne électorale comme l'une des mesures destinées à dynamiser le pouvoir d'achat, le dividende salarié semble destiné à une mise en œuvre difficile. Pourtant l'idée qui sous-tend ce projet aurait tout pour être populaire auprès d'une bonne partie de l'hémicycle, prompt à demander toujours plus aux entreprises. Il s'agirait d'obliger les entreprises (à partir d'un seuil d'effectif) à reverser un pourcentage de leur résultat net si elles veulent aussi pouvoir verser un dividende aux actionnaires. Face aux sceptiques, les partisans de ce dispositif appellent à se remémorer les débats enflammés lors de la mise en place de la participation et veulent s'inscrire dans le sillon de l'ordonnance de 1967 qui l'a mise en place.

Mélange des genres ?

Revenons aux bases : le salaire est la rétribution d'un travail exécuté pour un employeur dans le cadre de son pouvoir de subordination. A ce titre le salaire supporte divers précomptes sociaux destinés à assurer la solidarité nationale. Pour sa part, le dividende est la somme versée à titre de revenus par une entreprise à ses actionnaires. Le salaire rémunère donc un travail quand le dividende récompense un risque pris par un actionnaire investissant dans l'entreprise (ou en la créant). En cas de déconfiture de l'entreprise, le salarié perd son emploi mais bénéficie d'un certain nombre d'amortisseurs sociaux (AGS, Pôle Emploi), l'actionnaire lui perd... tout (quand il ne se retrouve pas interdit Banque de France s'il est également le dirigeant de l'entreprise...) et poursuivi par les banques qui n'auront pas manqué de solliciter un certain nombre de garanties sur son patrimoine personnel.

Au-delà de ces considérations, quel impact pour le droit du travail ?

Comment techniquement imposer un mécanisme de redistribution qui ne soit pas une usine à gaz

Il semble d'emblée exclu qu'il soit envisagé d'imposer une redistribution d'une partie des dividendes. En effet, le salarié n'est pas nécessairement actionnaire (ou alors il faut rendre obligatoire l'actionnariat salarié ce qui supposerait de résoudre nombre d'obstacles...).

Alors que faire ? L'on pourrait imaginer de conditionner le versement des dividendes à la distribution d'intéressement par exemple. Sur le plan des principes c'est envisageable, le résultat (qui conditionne l'octroi de dividende) n'est jamais acquis et peut être donc compatible avec l'aspect aléatoire de l'intéressement. Cette approche nécessiterait que l'intéressement comporte un compartiment spécifique qui prévoit un versement en cas de résultat positif (peu important dans ce cas que l'assemblée générale décide de distribuer des dividendes). Mais finalement l'innovation (hormis son côté obligatoire) en est-elle vraiment une ? L'intéressement peut depuis des lustres récompenser la performance (d'une équipe, d'un atelier etc.) mais aussi le résultat au travers d'une formule de calcul assez libre.

Une telle réforme serait finalement techniquement assez simple à envisager du moins dans ses principes : il s'agirait d'imposer que tout accord d'intéressement comporte une formule de calcul récompensant les salariés en cas de résultat positif (à laquelle pourrait se surajouter une autre formule de calcul liée à la performance).

Certes se poserait alors un certain nombre d'écueils à commencer par l'aspect par principe « volontaire » de l'intéressement. Toutefois l'expérience de la PEPA* (dont le montant pouvait être supérieur dans les entreprises ayant mis en place l'intéressement) montre qu'entre l'incitation et l'obligation la limite peut être ténue.

Autre écueil, quid en cas de désaccord entre les partenaires sociaux ? Par leur refus de signer l'accord les organisations syndicales ou les élus pourraient-ils faire échec à l'octroi de dividende par l'assemblée générale ? Enfin, cela supposerait aussi de mettre à jour tous les accords existants (et probablement de revoir les plafonds) ce qui ne se fera pas sans mal dans des entreprises aux agendas sociaux surchargés d'obligation de toute sorte.

Une autre voie serait « simplement » de conditionner le versement de dividende à l'existence d'un accord d'intéressement (ou au moins à une tentative loyale de négociation d'un tel accord). Moins ambitieux, moins contraignant, il n'est pas totalement exclu que cette option soit celle qui pourrait être le moins mal vécue par le patronat... L'intéressement deviendrait donc tout simplement... obligatoire.

Existe-t-il d'autres alternatives ?

La réponse est positive : l'on peut (et doit ?) développer l'actionnariat salarié. Si l'on veut que les salariés soient récompensés comme les actionnaires alors il faut leur permettre d'entrer au capital de l'entreprise le cas échéant dans des conditions favorables. De tels dispositifs existent déjà au travers des augmentations de capital réservées, des plans d'épargne etc.

Evidemment ces dispositifs dans leur forme actuelle ne peuvent pas concerner toutes les entreprises. Compliqué en effet si l'entreprise n'est pas cotée en France, compliqué à mettre en place sur un tissu de petites et moyennes entreprises et plus généralement dans les entreprises qui ne sont pas cotées du tout.

Mais il y a ici un champ de possible dont le législateur et les entreprises pourraient s'emparer (tout en consolidant leur actionnariat). Les start-ups ont démontré qu'elles pouvaient s'attacher des talents en les associant au capital alors pourquoi ne pas démocratiser de tels dispositifs ?

Il faudra évidemment faire avec les réticences de certaines organisations syndicales craignant la schizophrénie du salarié actionnaire (ce qui est pour l'action est-il bon pour l'emploi ?). Mais rien d'insurmontable.

Et si on arrêtait de faire n'importe quoi avec l'épargne salariale ?

Une nouvelle fois l'épargne salariale -bien malgré elle- se retrouve sollicitée et nul doute que ce projet s'il est mis en œuvre se traduira par une foultitude de dispositions mal rédigées, sujettes à interprétation (et à sueur froide des DRH et de leurs Conseils). Et les praticiens devront guetter les précisions administratives qui, comme à leur habitude, arriveront trop tard... On ne peut d'ailleurs qu'être effaré en comparant la circulaire sur l'épargne salariale de 1995 (une vingtaine de pages) au monstrueux (mais certes fort pratique à défaut d'être à jour) Guide de l'épargne salariale qui en compte 341...

Au-delà de ces considérations se pose une question plus fondamentale. Les principes qui gouvernent l'épargne salariale et en particulier celui de l'aléa dans le versement ne sont-ils pas petit à petit mis à mal par les dispositifs qui se succèdent pour offrir aux entreprises la possibilité de verser une forme de sur-rémunération à un prix moindre que le salaire ? Le supplément d'intéressement (et de participation), la prime « PEPA » et la future prime « pouvoir d'achat » en sont des exemples éclairants.

Il serait pertinent que des principes forts soient réaffirmés par les pouvoirs publics. Caractère collectif et aléa étaient au cœur du dispositif. Simple et lisible ils pourraient être améliorés.

Il en va de même du traitement social et fiscal qui n'a eu de cesse d'être modifié et qui devraient être une bonne fois pour toute stabilisé, pour ne pas faire de ces formidables outils des usines à gaz incompréhensibles pour le les salariés avant tout, et les employeurs !

*PEPA : Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat.

A propos de Voltaire Avocats

Créé en 2005, Voltaire avocats, est un cabinet d'avocats spécialiste en droit social dont la pratique se déploie dans les domaines du conseil, du contentieux et de la formation. Les avocats du cabinet partagent une même capacité à résoudre des situations complexes dans les contextes les plus difficiles, une disponibilité totale pour les clients et la combativité dans la recherche de solutions innovantes. Reconnu pour sa haute technicité, le cabinet garde un lien fort avec la recherche : les associés enseignent des matières du droit social notamment à Paris II-Panthéon Assas et Lille. Le Prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales, qui récompense chaque année, un jeune chercheur en Droit social a été créé pour renforcer les liens entre les mondes universitaires et professionnels. Le cabinet met à disposition de ses clients et du public, une application dédiée à l'actualité du droit social et du droit de la sécurité sociale. Le cabinet dispose d'un bureau à Paris et d'un bureau à Lille.

Contacts médias - Agence Ozinfos

Julia Sojic et Amine Moussaoui
06 27 26 49 65 / 06 27 26 49 64
voltaire@ozinfos.com