



Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur ?

Les notes du conseil d'analyse économique, n° 79, juillet 2023

La question du partage de la valeur est revenue dans le débat public, avec le déclin récent de la part du travail dans la plupart des pays de l'OCDE et le rôle majeur des politiques qui affectent les revenus primaires et nourrissent la dynamique des inégalités. Le retour de l'inflation a également conduit à l'adoption de mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat favorisant, entre autres, la mise en place de primes salariales.

C'est dans ce contexte que l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est intervenu. Cet accord prévoit en particulier une obligation pour les entreprises de plus de 11 salariés de mettre en place, sous certaines conditions, un dispositif de participation, d'intéressement ou de versement de primes de partage de la valeur (PPV), tout en rappelant le principe de non-substitution entre ces dispositifs et les salaires.

Cette *Note* présente les dispositifs de distribution de la valeur ajoutée en France et propose une évaluation économique de l'impact de ces dispositifs. Le premier constat est que ces mécanismes restent faibles dans la valeur ajoutée totale et semblent peu à même d'affecter structurellement le partage de la valeur au niveau agrégé. En outre, la redistribution via ces dispositifs est hétérogène entre les entreprises – puisqu'ils sont plus présents dans les plus grandes et les plus profitables –, et entre les salariés, au profit du haut de l'échelle des salaires.

L'efficacité économique des mécanismes de partage de la valeur ajoutée dépend crucialement de leur substitu-

tion avec les salaires. Une forte substitution implique que les mécanismes bénéficient moins aux salariés puisqu'ils perdent en salaire une partie de ce qu'ils gagnent en partage des profits. D'autre part, une forte substitution conduit à un coût important pour les finances publiques dans la mesure où ces mécanismes bénéficient d'avantages fiscaux : pour transférer un euro de profits aux salariés, l'État doit concéder d'importantes remises d'impôts aux entreprises.

Nos analyses empiriques montrent que la participation obligatoire ne se substitue pas aux salaires, qu'elle ne réduit pas l'investissement, mais qu'elle n'améliore pas non plus la productivité des entreprises. En revanche, la plupart des autres mécanismes de partage de la valeur (intéressement, PPV) semblent conduire à d'importants effets de substitution.

Dans ce contexte, la latitude donnée aux entreprises dans l'accord interprofessionnel de choisir le type de mécanisme à mettre en place pourrait conduire à une élasticité de substitution avec les salaires non négligeable. Nos estimations suggèrent que le coût total pour les finances publiques serait ainsi de l'ordre de 21 à 38 centimes d'euro par euro effectivement redistribué des profits vers les salaires.

Afin de limiter ces effets de substitution, ainsi que les effets d'évitement, les mécanismes de partage de la valeur ajoutée devraient s'adosser à une formule de calcul unique, clairement liée au profit de l'entreprise, mais dont les paramètres pourraient être négociés au niveau des branches ou même des entreprises.

Cette *Note* est publiée sous la responsabilité des auteurs et n'engage qu'eux.

Pourquoi s'intéresser aux mécanismes de partage de la valeur ?

Deux grandes séries de facteurs expliquent le retour dans le débat public de la question des politiques de partage de la valeur ajoutée.

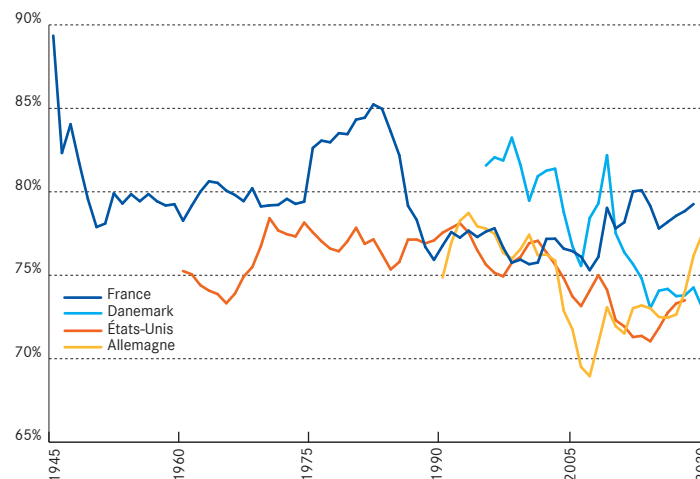
Premièrement, les évolutions récentes de la part du travail dans la valeur ajoutée, avec un déclin significatif observé dans la plupart des pays de l'OCDE au cours de 25 dernières années (Figure 1), rappellent que, contrairement aux fameux faits stylisés de Kaldor¹, la répartition de la valeur entre revenus du travail et revenus du capital est sujette à d'importantes fluctuations au cours du temps². Ce récent déclin de la part du travail suscite des interrogations nouvelles.

D'une part, sur la bonne mesure de la part du travail. En effet, celle-ci peut être particulièrement sensible à la définition des revenus des indépendants, à la frontière mouvante entre revenus du capital et revenus du travail pour les entrepreneurs³ ou encore à l'évolution des loyers immobiliers⁴. Par ailleurs, le déclin de la part du travail est significativement plus marqué en tenant compte de l'accroissement massif des pratiques internationales de transfert de bénéfices (*profit-shifting*) par les entreprises⁵. D'autre part, sur la question des déterminants du déclin. Là où certains pointent le rôle des changements technologiques et des évolutions sectorielles ou intra-sectorielles (avec l'émergence de firmes superstars), d'autres insistent sur les questions de concurrence et de compétition et leur impact sur l'évolution des marges bénéficiaires des entreprises^{6 et 7}. Sans oublier, évidemment, le rôle des institutions qui, de la fiscalité à la détermination du salaire minimum, en passant par les règles fixant le cadre des négociations salariales et le poids de la représentation des salariés dans les décisions des entreprises, affectent la répartition de la valeur.

La deuxième série de facteurs tient au renouveau d'intérêt pour les politiques de pré-distribution et pour l'impact qu'elles peuvent avoir sur la dynamique des inégalités. Les travaux utilisant des comptes nationaux distribués suggèrent en effet que le fort accroissement des inégalités dans les pays anglo-saxons au cours des 40 dernières années, relativement à des pays comme la France, est presque entièrement explicable

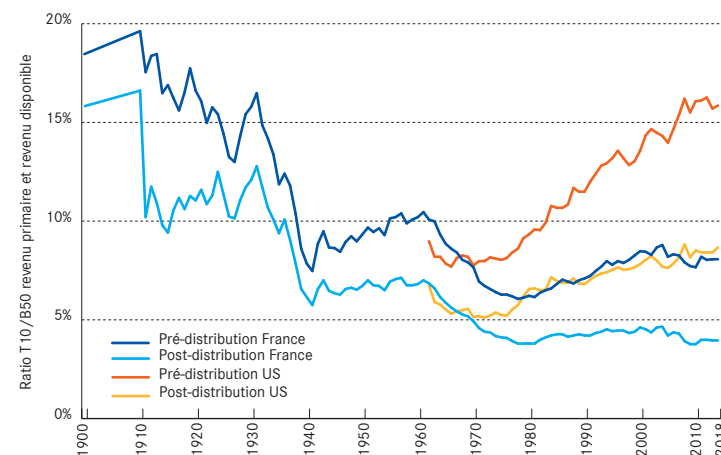
par l'augmentation des inégalités de revenus primaires avant toute redistribution (Figure 2)^{8 et 9}. L'ensemble des politiques qui affectent les revenus primaires, c'est-à-dire qui impactent la répartition de la valeur ajoutée entre les facteurs et entre les individus au sein des facteurs, semble donc aussi important, voire plus important, que les politiques de redistribution pour expliquer la dynamique des inégalités.

Figure 1. Part du travail dans le revenu national



Source : Comptes nationaux, WID, calculs des auteurs.

Figure 2. Rôle des politiques de pré- vs re-distribution



Source : Comptes nationaux, WID, calculs des auteurs.

Les auteurs remercient l'équipe permanente du CAE pour le suivi de cette Note, en particulier Thomas Renault, conseiller scientifique, Ariane Salem, économiste, Jeanne Astier, et Antoine Hubert de Fraisse. Ils remercient également les représentants des organisations syndicales qu'ils ont rencontrés.

¹ Kaldor N. (1957) : « A model of economic growth », *The Economic Journal*, 67(268), p. 591-624.

² Karabarbounis, L., & Neiman, B. (2014) : « The global decline of the labor share », *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), p. 61-103.

³ Smith M., Yagan D., Zidar O., & Zwick E. (2022) : « The rise of pass-throughs and the decline of the labor share », *American Economic Review: Insights*, 4(3), p. 323-340.

⁴ Cette G., Koehl L. et Philippon T. (2019) : « Labor shares in some advanced economies », (No. w26136), National Bureau of Economic Research.

⁵ Guvenen F., Mataloni Jr R. J., Rassier D. G. et Ruhl K. J. (2022) : « Offshore profit shifting and aggregate measurement: Balance of payments, foreign investment, productivity, and the labor share », *American Economic Review*, 112(6), p. 1848-1884.

⁶ Autor D., Dorn D., Katz L. F., Patterson C. et Van Reenen J. (2020) : « The fall of the labor share and the rise of superstar firms », *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), p. 645-709.

⁷ Grossman G. M. et Oberfeld E. (2022) : « The elusive explanation for the declining labor share », *Annual Review of Economics*, 14, p. 93-124.

⁸ Bozio A., Garbinti B., Goupille-Lebret J., Guillot M. et Piketty T. (2022) : « Predistribution vs. Redistribution: Evidence from France and the US », Working Paper.

⁹ Blanchet T., Chancel L. et Gethin A. (2022) : « Why is Europe more equal than the United States? », *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(4), p. 480-518.

En parallèle de ces tendances macroéconomiques de long terme, les poussées inflationnistes ressenties dès la fin 2021 et exacerbées par le déclenchement de la guerre en Ukraine en février 2022 ont remis sur le devant de la scène le sujet du partage de la valeur ajoutée. Cela s'est traduit, entre autres, par des discussions autour de l'augmentation des taux de marge des entreprises en période inflationniste (« *greedflation* ») et de la taxation des superprofits des géants pétroliers ; puis par la mise en place de mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en août 2022 favorisant, entre autres, le versement de primes salariales.

C'est dans ce contexte que l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est intervenu. Il vise à généraliser et à simplifier les divers dispositifs de partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises. L'accord prévoit, en particulier, une obligation pour les entreprises de 11 salariés et plus de mettre en place, sous certaines conditions, un dispositif de participation, d'intéressement ou de versement de primes de partage de la valeur (PPV) à partir du 1^{er} janvier 2025, date avancée au 1^{er} janvier 2024 à l'issue des discussions parlementaires. L'accord rappelle que le salaire est l'élément principal de la reconnaissance du travail et des compétences des salariés, et que les dispositifs de partage de la valeur sont complémentaires et ne doivent pas se substituer aux éléments de salaire versés à l'occasion ou en contrepartie du travail. Il insiste sur la nécessité d'une négociation loyale et sérieuse sur les politiques de rémunération et de valorisation du travail, tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau des entreprises.

L'objectif de cette *Note* est de présenter et de discuter les dispositifs de distribution de la valeur ajoutée (VA) en France, qui permettent aux salariés de recevoir une part des bénéfices ou des performances de l'entreprise. Elle vise également à éclairer le débat sur l'opportunité d'imposer la mise en place d'un mécanisme de partage de la VA dans les entreprises de moins de 50 salariés et à poser les jalons d'une vraie politique du partage de la valeur.

Les mécanismes de partage des profits en France

Il existe quatre grands dispositifs de partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises : la participation, l'intéressement, l'abondement et la prime de partage de la valeur (PPV, ex-prime exceptionnelle du pouvoir d'achat, PEPA, voir encadré 1). Ces dispositifs, quoique servant des objectifs similaires, diffèrent dans leurs principes. La participation, comme l'indique sa formule, fonctionne effectivement comme une sorte de taxe sur les « surprofits », c'est-à-dire des profits

supérieurs à un taux supposé « normal » de retour sur les fonds propres de l'entreprise, que la loi fixe à 5 %. La moitié de ces « surprofits » doit être réallouée au sein de l'entreprise entre capital et travail, au prorata de leur part respective dans la valeur ajoutée. Cette formule garantit que les effets distorsifs de la participation sur les décisions d'emploi ou d'investissement des firmes sont nuls ou très limités¹⁰. Au contraire de la participation, la formule des dispositifs d'intéressement, d'abondement ou de primes PPV peut être librement déterminée au sein des entreprises.

Ces dispositifs diffèrent également, dans leurs objectifs et leur fonctionnement, des autres politiques susceptibles d'affecter la pré-distribution des revenus. Contrairement aux politiques d'éducation, de la concurrence ou des politiques industrielles qui visent à affecter directement les revenus primaires en modifiant les équilibres de marché, les dispositifs de partage de valeur sont principalement volontaires et visent à affecter, via des incitations sociofiscales, la répartition de la valeur créée au sein de l'entreprise. Leur principale justification repose sur l'idée qu'un partage de la valeur plus équitable favorise la motivation et la productivité des salariés, sur le modèle des théories du salaire d'efficacité^{11, 12}. Le recours à des incitations fiscales pour favoriser un tel partage suppose néanmoins que les entreprises n'internalisent pas de tels gains de productivité.

Ces dispositifs ont des complémentarités évidentes avec d'autres politiques affectant le partage de la valeur. C'est le cas de l'ensemble des règles déterminant le poids des salariés dans les décisions de l'entreprise (codétermination, place des syndicats, etc.) : un plus grand pouvoir de négociation des salariés peut impacter directement le recours et la générosité des dispositifs au sein de l'entreprise. C'est également le cas avec la fiscalité du fait du traitement sociofiscal avantageux de ces dispositifs. La redistribution des profits vers les salaires qu'ils génèrent se substitue, en partie, à la redistribution qui s'opèrerait au travers de l'impôt sur les sociétés. À l'inverse, un changement de fiscalité sur les profits ou les revenus du travail peut affecter l'opportunité de recourir à ces dispositifs exonérés.

Poids économique et incidence des dispositifs de partage de la valeur ajoutée

En 2021, 6,9 milliards d'euros ont été versés au titre de la participation, 8,2 milliards au titre de l'intéressement et 2,4 milliards en dispositif d'abondement. Les primes exceptionnelles du pouvoir d'achat ont, elles, représenté 2 milliards d'euros de versements bruts. Ces montants restent faibles rapportés à la valeur ajoutée totale : de l'ordre de 1 % du PIB en 2021. Ces montants semblent relativement stables au cours du temps et ne peu sensibles aux fluctuations du cycle économique, bien que ces dispositifs soient a

¹⁰ Nimier-David E., Sraer D. et Thesmar D. (2023) : « Les effets de la participation obligatoire, les enseignements de la réforme de 1990 », CAE, *Focus* n° 100, juillet.

¹¹ Kraft K. (1991) : « The incentive effects of dismissals, efficiency wages, piece-rates and profit-sharing », *The Review of Economics and Statistics*, p. 451-459.

¹² Kruse D. L. (1992) : « Profit sharing and productivity: Microeconomic evidence from the United States », *The Economic Journal*, 102(410), p. 24-36.

Encadré 1 : Les mécanismes de partage des profits en France

La participation

La participation est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés de recevoir une part des bénéfices réalisés par leur entreprise, en plus de leur salaire. Elle a été rendue obligatoire en 1967 sous le général de Gaulle, dans le cadre d'un compromis social visant à associer les travailleurs aux fruits de la croissance. La participation est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et facultative pour celles de moins de 50 salariés qui peuvent néanmoins la mettre en place volontairement.

Le montant de la participation est calculé selon une formule légale, qui prend en compte le bénéfice net B, les fonds propres (*i.e.* les capitaux moins la dette : k-d), la masse salariale w et la valeur ajoutée de l'entreprise (p.y) :

$$\text{Participation} = \left[\frac{1}{2} (B - 5\% (k-d)) \right] \times \left[\frac{w}{(p.y)} \right]$$

Cette formule peut être modifiée par un accord collectif, à condition que le nouveau mode de calcul soit plus favorable aux salariés.

La participation est distribuée aux salariés sous forme d'une prime annuelle, dont le montant peut varier selon le salaire ou être uniforme pour tous les bénéficiaires, mais ne peut excéder 30 852 € par salarié pour l'année 2022.

L'entreprise peut déduire le montant de la participation du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés (IS) et n'a pas à payer de cotisations patronales si elle emploie moins de 50 salariés depuis 2019. Les salariés sont exonérés d'impôt sur le revenu (IR) s'ils placent leur prime sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), pendant une durée minimale de 5 ans. Ils restent toutefois soumis aux prélèvements sociaux (CSG-CRDS). La participation est soumise à une condition d'ancienneté de 3 mois maximum, qui peut être supprimée ou réduite par accord collectif. Les salariés présents dans l'entreprise au moment du versement de la prime sont éligibles à la participation, quels que soient leur statut, leur contrat ou leur temps de travail.

L'intéressement

L'intéressement est un dispositif volontaire, créé en 1959, pour associer les salariés aux performances de leur entreprise. Il consiste à leur verser une prime annuelle. Il existe une grande liberté dans la détermination de la formule de calcul de cette prime, qui peut se baser sur les résultats (indicateurs financiers ou comptables) et/ou les performances (atteintes d'objectifs qualitatifs ou amélioration de la productivité) de l'entreprise. La formule doit néanmoins être explicite et négociée avec les représentants des salariés.

L'intéressement peut être distribué de manière uniforme – tous les salariés reçoivent la même somme – ou proportionnellement au salaire de chacun. Il existe toutefois des plafonds : la prime individuelle ne peut pas dépasser 30 852€ et la masse globale des primes ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise.

L'intéressement est déductible du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés (IS) et n'est pas soumis aux cotisations patronales pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les salariés, il est exonéré d'impôt sur le revenu à condition que les fonds soient bloqués pendant 5 ans sur un PEE ou un PERCO. L'intéressement est toutefois assujéti aux prélèvements sociaux (CSG-CRDS).

L'abondement

L'abondement est un dispositif volontaire qui permet aux entreprises de compléter les versements des salariés sur leurs plans d'épargne salariale (PEE/PERCO). L'entreprise peut définir librement les modalités de l'abondement, en fonction du montant, du type ou de la fréquence des versements des salariés. L'abondement ne peut toutefois pas être supérieur au triple de la contribution du salarié ni dépasser 3 519 € par an et par salarié.

L'abondement présente les mêmes avantages socio-fiscaux que les autres dispositifs.

Prime de partage de la valeur ajoutée (PPV)

Cette prime annuelle peut être versée par l'employeur à ses salariés. Elle remplace depuis juillet 2022 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), instaurée en 2019. Son montant est fixé librement par l'employeur, dans la limite de 3 000 euros par salarié. Ce plafond peut être porté à 6 000 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés ou si la prime est accompagnée d'un accord d'intéressement. L'employeur peut également moduler le montant de la prime en fonction des critères qu'il choisit, tels que le salaire, le temps de travail ou l'ancienneté.

La prime de partage de la VA est déductible du bénéfice imposable à l'IS et exonérée des cotisations patronales. Pour les salariés touchant moins de trois fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux (y compris CSG-CRDS). À partir du 1^{er} janvier 2024, la PPV ne sera plus exonérée de CSG-CRDS ni d'impôt sur le revenu.

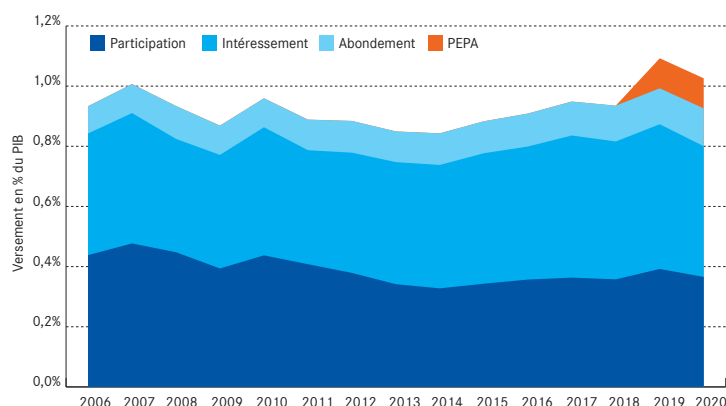
priori assis sur les performances des entreprises (Figure 3). Lorsqu'on décompose l'évolution de la valeur ajoutée, on voit que les dispositifs de partage sont non seulement modestes, et jouent un rôle quasi nul dans l'absorption des chocs sur la valeur ajoutée au niveau agrégé : ce sont les revenus du capital qui absorbent la plus grande partie des chocs négatifs, tandis que les chocs positifs sont répartis à peu près également entre hausses des salaires (hors dispositifs de partage) et hausses des revenus du capital.

Constat 1. Les dispositifs de partage de la valeur restent modestes dans la valeur ajoutée totale et semblent peu à même d'affecter structurellement le partage de la valeur au niveau agrégé par rapport à d'autres politiques de pré-distribution.

L'accès à ces dispositifs reste en outre hétérogène (Figure 4a), et c'est la principale différence vis-à-vis d'autres formes de redistribution de la valeur ajoutée comme la taxation des profits. La probabilité pour une entreprise de verser dépend fortement de sa taille (du fait des obligations légales) et de sa profitabilité. La part des salariés recevant de la participation est ainsi supérieure à 50 % dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, mais elle est seulement de 3,6 % dans celles de 10 à 49 salariés. Par ailleurs, conditionnellement à leur taille, les différences de probabilité qu'une firme verse une participation sont persistantes au cours du temps du fait de la relative stabilité de la hiérarchie des taux de marge et de la durée habituelle des accords de participation ou d'intéressement sur plusieurs années¹³.

La part de ces dispositifs dans la rémunération totale croît également avec le niveau de salaire (Figure 4b). Le poids

Figure 3. Le poids des dispositifs de partage dans la valeur ajoutée et dans son évolution (2006-2021)

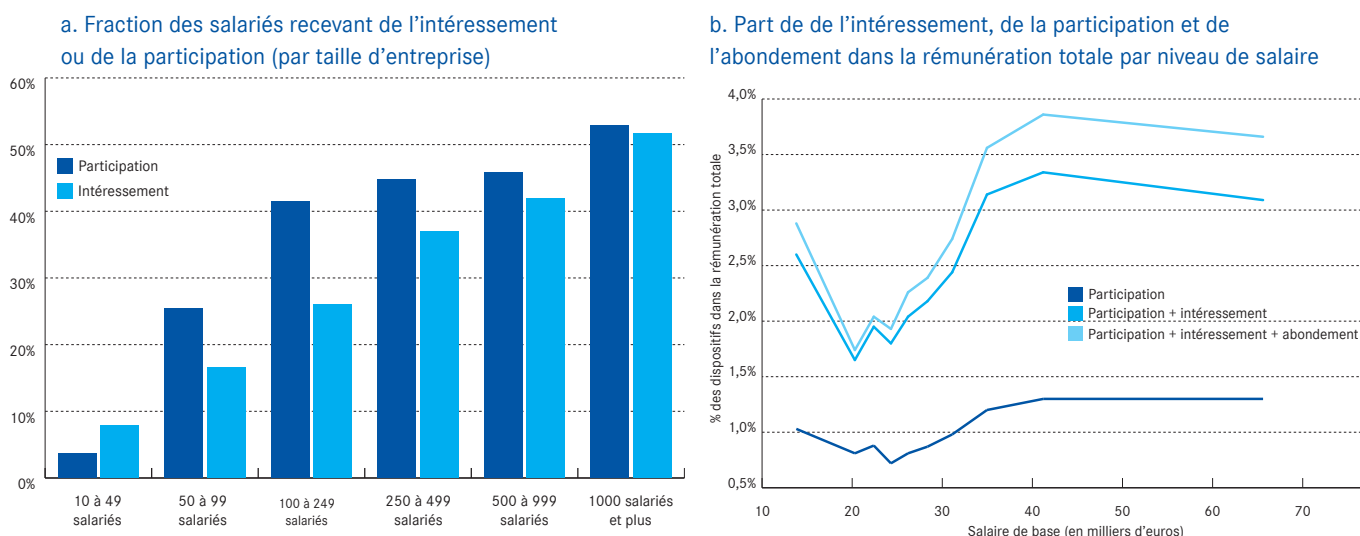


Sources : Dares et comptes nationaux

dans les rémunérations totales est environ deux fois plus élevé parmi les deux derniers déciles de salaire de base que pour les quatre déciles de salaire les plus faibles. Ceci est dû en grande partie à un effet de composition : les entreprises de grande taille et qui sont profitables ont tendance à avoir une structure d'emploi qui surreprésente les salariés les plus qualifiés. Les salariés dans le haut de la distribution ont donc un plus grand accès aux dispositifs de partage de la VA que ceux dans le bas de la distribution des revenus, mais 50 % de ce gradient disparaît une fois que l'on tient compte de la taille de l'entreprise.

Pour finir, on constate qu'au sein des entreprises qui versent de la participation ou de l'intéressement, les versements tendent à être proportionnels aux salaires. L'abondement quant à lui est régressif en fonction du niveau de salaire.

Figure 4. Hétérogénéité d'accès aux dispositifs de partage de la valeur ajoutée



Source : ECMOSS (2018)

¹³ Notre travail montre ainsi qu'une entreprise de moins de 50 salariés qui adopte un accord de participation une année donnée (par rapport à une entreprise similaire qui n'aurait pas adopté d'accord) a 60 points de pourcentage de plus de probabilité de verser de la participation cinq ans plus tard.

Constat 2. Parce qu'ils sont plus présents dans les entreprises les plus grandes et les plus rentables, la redistribution de la VA via ces dispositifs est hétérogène entre entreprises. Ils profitent plus aux salariés du haut de l'échelle des salaires.

Ce constat n'est que partiel car l'effet redistributif de la participation dépend en partie de l'incidence des mécanismes de partage de la VA sur les salaires. Nous présentons dans la section suivante une évaluation empirique de l'incidence de la participation sur les salaires, ainsi que sur la productivité des entreprises.

Les effets de la participation obligatoire : les enseignements de la réforme de 1990

Traditionnellement, la littérature économique a buté sur la question de l'évaluation des différents mécanismes de partage des profits. La raison principale est que, pour la plupart de ces dispositifs, l'adoption est volontaire, ce qui rend l'évaluation causale difficile. Lorsque les mécanismes sont obligatoires, l'évaluation est généralement rendue difficile par l'absence d'un groupe de contrôle naturel (un groupe d'entreprises similaires à celles soumises à l'obligation de partage de profits, mais qui ne sont pas concernées par cette obligation). L'analyse que nous présentons dans le *Focus* associé à cette *Note*¹⁴ exploite un mécanisme obligatoire — la participation — et se concentre sur une réforme du mécanisme qui permet de construire un tel groupe de contrôle.

En novembre 1990, le gouvernement Rocard a modifié les conditions rendant la participation obligatoire : alors que le général de Gaulle avait fixé la limite à 100 salariés, la réforme la fait passer à 50 salariés. Votée en novembre 1990, elle a été mise en application en 1991. Cette expérience naturelle permet d'étudier les effets de la participation sur le partage de la valeur ajoutée, la taille des entreprises, l'investissement ou bien encore la productivité.

La première analyse concerne la taille des entreprises. Si les entreprises ne peuvent baisser les salaires pour compenser la mise en place de la participation obligatoire, la participation représente une perte de profits nette pour les actionnaires. À la marge, certaines entreprises devraient alors décider de rester sous le seuil rendant la participation obligatoire malgré le manque à gagner induit par ce sous-emploi. Nous étudions ainsi comment la distribution de l'emploi autour du seuil de 100 salariés est affectée par la réforme de 1990. Il est important de noter que la participation est le seul mécanisme dont

la mise en place se fait à ce seuil. Avant la réforme de 1990, la distribution de l'emploi était caractérisée par une discontinuité autour du seuil de 100 salariés avec une masse excessive d'entreprises juste en dessous du seuil et une masse manquante au-dessus. Après 1991, ce phénomène disparaît et la distribution de l'emploi redevient continue autour du seuil (voir Figure 5)¹⁵.

Il est possible de montrer — en analysant la masse salariale moyenne et les profits moyens par salarié reportés autour de ce seuil — que la masse excessive observée sur la période précédant la réforme correspond à un sous-emploi réel et non à un effet purement déclaratif. On peut de ce fait estimer, à partir de la Figure 5, qu'environ 1 % de l'emploi des entreprises ayant entre 85 et 120 salariés est détruit en raison du seuil d'implémentation de la participation à 100 salariés. Cette analyse suggère que les entreprises ont donc du mal à échapper à l'obligation de verser de la participation, que cela soit en baissant les salaires ou en recourant à d'autres mécanismes d'évitement. La participation obligatoire représenterait donc un coût net pour les actionnaires.

Ce constat peut être approfondi en suivant le comportement des entreprises au cours du temps. Pour cette analyse, les entreprises de l'échantillon sont regroupées en trois groupes en fonction de leur emploi en 1989 et 1990 : (1) un groupe dit de traitement correspondant aux entreprises de 55 à 85 salariés ; (2) un premier groupe de contrôle comprenant les entreprises de 35 à 45 salariés ; (3) un deuxième groupe de contrôle rassemblant les entreprises de 120 à 300 salariés. Le groupe 1 correspond aux entreprises pour lesquelles la participation n'est pas obligatoire avant 1991 mais où elle le devient à partir de 1991 ; le groupe 2 rassemble les entreprises dans lesquelles la participation n'est toujours pas obligatoire et le groupe 3 celles où elle l'a toujours été.

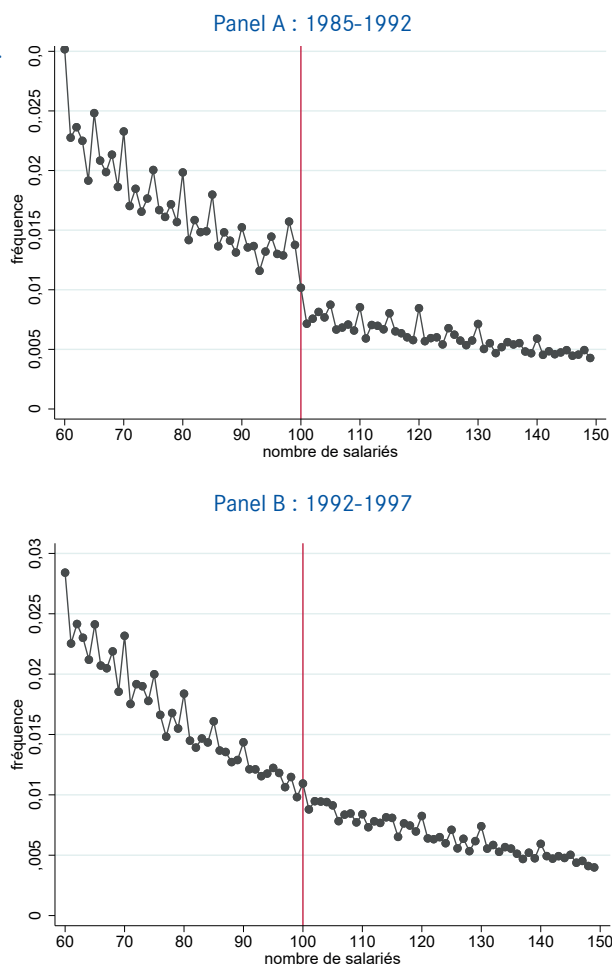
Nous observons que la part des salaires suit une évolution similaire dans les trois groupes d'entreprises (Figure 6, Panel A) et que la part des revenus totaux des salariés augmentent de près 0,6 point de pourcentage dans les entreprises du groupe de traitement relativement aux deux groupes de contrôle (Figure 6, Panel B). Notre analyse montre clairement l'absence d'effet de substitution participation/salaire.

En l'absence d'effet négatif sur les salaires, il est logique que la participation conduise à une baisse des revenus des actionnaires. Nous montrons dans le *Focus* associé à cette *Note* que, pour les entreprises du groupe de traitement, la réforme de 1990 a conduit à une baisse relative de 0,44 point de pourcentage de la part des profits dans la valeur ajoutée. Au final, au niveau de l'entreprise, l'obligation de participation conduit à une hausse nette de la part des revenus touchés par les salariés sans aucun effet sur la part des salaires.

¹⁴ Nimier-David E., Sraer D. et Thesmar D. (2023) : « Les effets de la participation obligatoire, les enseignements de la réforme de 1990 », CAE, *Focus* n° 100, juillet.

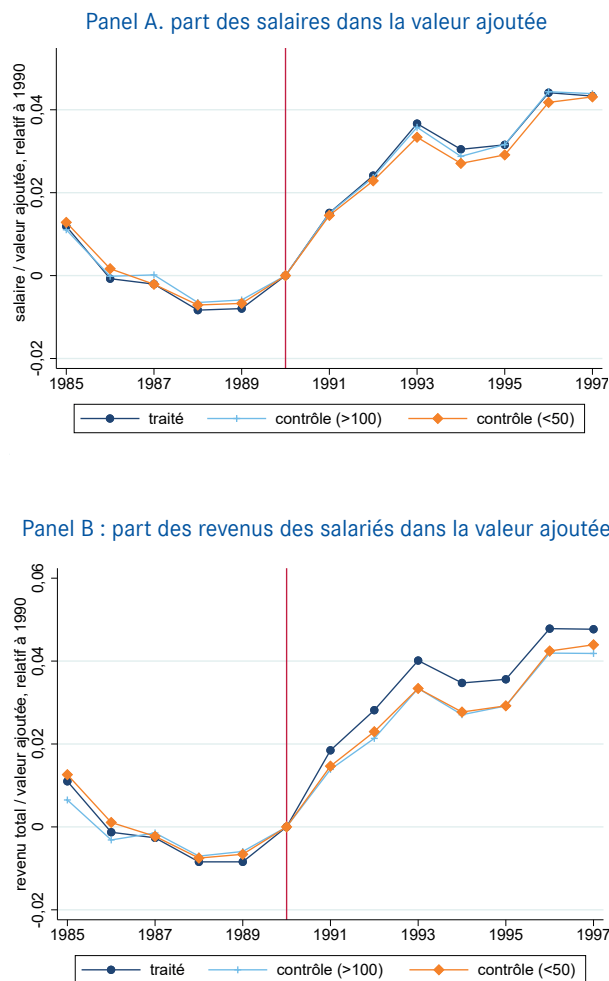
¹⁵ Pour définir l'éligibilité à la participation, l'effectif de l'entreprise est calculé tous les mois. La participation est obligatoire dès lors qu'un effectif de cent salariés a été atteint, au cours de l'exercice considéré, pendant une durée de six mois au moins, consécutifs ou non. La définition de l'emploi utilisée dans la Figure 5 reportée dans les liasses fiscales correspond à la moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre civil de l'exercice comptable. Cette différence de définition conduit à sous-estimer l'effet de la participation sur le *bunching* observé dans les données.

Figure 5. Distribution de l'emploi autour de la réforme de 1990



Sources : Nimier-David E., Sraer D. et Thesmar D. (2023) : « Les effets de la participation obligatoire, les enseignements de la réforme de 1990 », CAE, Focus n° 100, juillet.

Figure 6. Part des salaires et des revenus des salariés dans la valeur ajoutée



Sources : Nimier-David E., Sraer D. et Thesmar D. (2023) : « Les effets de la participation obligatoire, les enseignements de la réforme de 1990 », CAE, Focus n° 100, juillet.

Cette hausse est cofinancée par l'État, qui subit une légère baisse de la part de l'impôt sur les sociétés dans la valeur ajoutée, et par les actionnaires, dont la part des profits dans la valeur ajoutée baisse significativement.

L'exploitation des données employeurs-employés DADS permet d'explorer l'incidence de la participation obligatoire pour différentes catégories de travailleurs : (a) les personnes peu qualifiées (catégorie socioprofessionnelle correspondant aux salariés et aux ouvriers), (b) celles disposant d'une qualification moyenne (professions intermédiaires) et (c) celles disposant d'une haute qualification (cadres et chefs d'entreprises). L'analyse montre que la participation bénéficie plus aux salariés avec une qualification faible ou moyenne dans la mesure où les salaires des employés les plus qualifiés s'ajustent à la baisse lorsque leurs entreprises font face à l'obligation de verser de la participation. Une interprétation plausible de ce résultat est liée à la rigidité salariale certainement plus grande pour les travailleurs peu qualifiés, qui rend la substitution participation/salaire plus difficile.

Au-delà de ses effets redistributifs, la participation peut affecter les entreprises de deux manières : (1) en fournissant des incitations plus fortes aux salariés, elle peut encourager une hausse de la productivité ; (2) dans la mesure où le rendement espéré des fonds propres de l'entreprise est supérieur aux 5 % inscrits dans la formule, la participation peut décourager l'investissement. L'analyse de la réforme de 1990 montre cependant que ces deux effets sont négligeables : la mise en place de la participation obligatoire ne diminue pas l'investissement mais n'augmente pas non plus la productivité.

Constat 3. La participation obligatoire ne se substitue pas aux salaires, ne réduit pas l'investissement et n'améliore pas non plus la productivité des entreprises. C'est une forme coûteuse de redistribution puisqu'elle fait baisser les recettes d'impôt sur les sociétés.

Les effets des adoptions volontaires de dispositifs de partage de la valeur

Les résultats précédents sur le dispositif de participation obligatoire ne s'appliquent pas forcément aux autres dispositifs, pour deux raisons. Premièrement, le fonctionnement des autres dispositifs (formules de calcul, etc.) peut être plus propice à la substitution avec les salaires. Deuxièmement, l'adoption de ces dispositifs est volontaire, ce qui peut induire un effet de sélection.

Adoptions volontaires de dispositifs de participation ou d'intéressement

Une vaste littérature a étudié les dispositifs volontaires de partage de la valeur. Le premier enseignement est que les entreprises qui adoptent ces dispositifs ont des caractéristiques économiques et financières spécifiques. Ce sont les entreprises les plus profitables qui mettent en place ces dispositifs, un constat que l'on retrouve dans tous les contextes étudiés, que ce soit aux États-Unis¹⁶ ou en France. Par ailleurs, les entreprises qui les adoptent sont aussi celles pour lesquelles les niveaux de participation des salariés aux décisions de l'entreprise sont les plus élevés¹⁷.

Nous exploitons les données d'entreprises sur la période 1995-2020 pour mieux comprendre la dynamique des entreprises autour de l'adoption volontaire d'un accord de participation. Pour ce faire, nous identifions tout d'abord l'ensemble des entreprises de moins de 40 employés qui adoptent un accord de participation pour la première fois¹⁸. Nous créons ensuite un groupe de contrôle d'entreprises similaires au moment de l'adoption (en termes d'effectifs, de secteur et de taux de croissance de la valeur ajoutée pré-adoption) mais qui n'adoptent pas d'accord sur la période. Nos premières analyses confirment la validité de l'approche : les entreprises du groupe de traitement payent 2 points de VA aux salariés au titre de la participation au moment de l'adoption, et en payent encore un point 5 ans après. Notre deuxième analyse (Figure 7, Panel A) montre que les firmes qui adoptent ont une dynamique de croissance plus forte. Bien que nous tenions compte de la dynamique de croissance pré-adoption, nous observons que la VA et l'emploi total des entreprises traitées continuent d'augmenter de 5 et 10 points de pourcentage au cours des 5 années qui suivent l'adoption. La stratégie empirique utilisée ne nous permet pas d'interpréter ces résultats de façon non ambiguë : ceux-ci pourraient refléter

un effet causal de la participation tout aussi bien qu'un effet de sélection (les entreprises qui adoptent ce dispositif anticipent de meilleures performances). Cette causalité inverse, source de sélection dynamique, rend difficile l'interprétation des résultats de tous les travaux qui étudient l'adoption volontaire en l'absence d'un cadre expérimental aléatoire qui permettrait de comparer des entreprises similaires avec ou sans dispositif. Il faut donc interpréter les résultats de ces études avec prudence. Mais certains grands enseignements semblent néanmoins se dégager.

Des effets limités sur la rémunération totale

Il semble tout d'abord que l'adoption de dispositifs de partage de la valeur s'accompagne d'une modération salariale avec des effets limités sur la rémunération totale des salariés. Une étude¹⁹ analyse l'effet de l'introduction d'un accord d'intéressement ou de participation sur les salaires de base et les rémunérations totales des salariés, en comparant des entreprises similaires avec ou sans accord, sur la période 1997-2007 en France. Ces résultats suggèrent que l'adoption n'entraîne aucune hausse significative de la rémunération totale des salariés, ce qui implique une substitution quasi complète entre salaires et dispositifs de partage de la valeur. Comme illustré dans la Figure 7, Panel B, la rémunération moyenne des salariés (salaires plus dispositifs de partage de la VA), qui était en croissance avant l'adoption, se stabilise après l'adoption, par comparaison avec les salariés des entreprises ayant des caractéristiques similaires pré-adoption mais qui n'adoptent pas. Cette absence d'effet significatif sur les rémunérations totales suggère la présence de forts effets de substitution entre salaires et participation au moment de l'adoption.

Des effets limités sur l'emploi et la productivité

L'adoption volontaire de dispositifs de partage ne semble pas non plus affecter significativement l'emploi des entreprises^{20, 21}. Les effets sur la productivité sont cependant plus ambigus. Théoriquement tout d'abord, les dispositifs de partage de la valeur ajoutée sont des instruments qui permettent aux salariés de recevoir une part des bénéfices de l'entreprise. Ce partage est censé les inciter à des meilleures performances, mais le fait qu'ils soient donnés à tous les travailleurs indépendamment de leur contribution individuelle crée des problèmes de « *free-riding* ». Empiriquement, les travaux

¹⁶ Kruse D. (1993) : *Profit sharing: does it make a difference? The productivity and stability effects of employee profit-sharing plans*.

¹⁷ Floquet M., Guery L., Guillot-Soulez C., Laroche P. & Stévenot A. (2016) : « The relationship between profit-sharing schemes and wages: Evidence from French firms », *Management revue*, 27(4), p. 219-233.

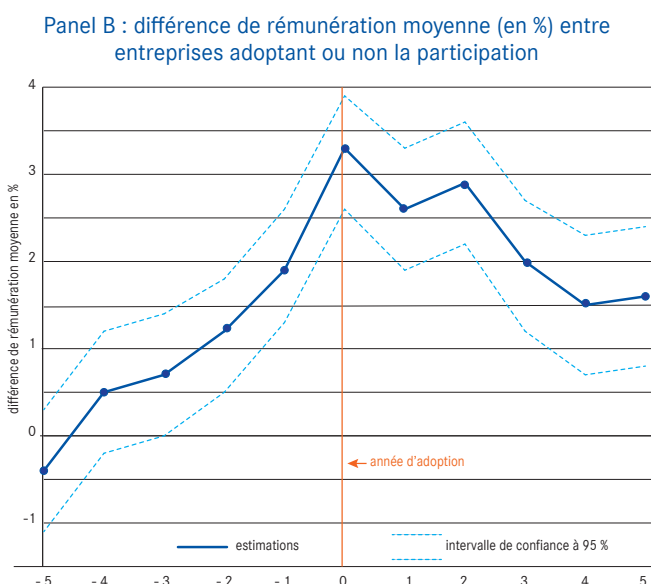
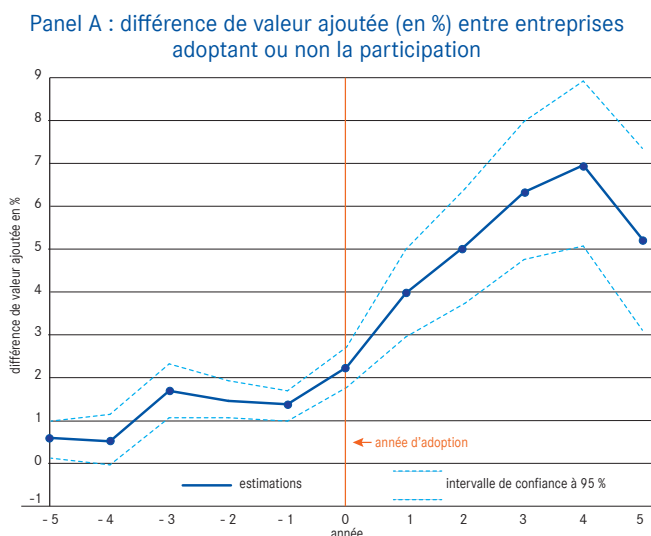
¹⁸ Comme nous n'observons pas l'année d'adoption d'accord de participation dans les données FICUS, une entreprise est réputée avoir adopté un accord lorsqu'elle reporte dans sa liasse fiscale un montant strictement positif au titre de la réserve spéciale de participation pour la première fois entre 1995 et 2020.

¹⁹ Delahaie N. et Duhautois R. (2013) : *L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007*.

²⁰ Cahuc P. et Dormont B. (1997) : « Profit-sharing: Does it increase productivity and employment? A theoretical model and empirical evidence on French micro data », *Labour economics*, 4(3), p. 293-319.

²¹ Bellmann L. et Möller I. (2010) : « Profit sharing and employment stability », *Schmalenbach Business Review*, 62, p. 73-92.

Figure 7. Adoption volontaire de dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés



Sources : calculs auteurs.

les plus anciens semblent indiquer des effets positifs quoique limités sur la productivité^{22 à 24}, mais indiquent une forte hétérogénéité en fonction de la qualité initiale du dialogue social dans l'entreprise²⁵. Au-delà de l'effet sur les rémunérations ou la performance, les études n'ont pas trouvé d'effet significatif des mécanismes de partage de la VA sur l'absentéisme, le turnover ou la satisfaction au travail, mais elles ont constaté qu'ils contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance des salariés à leur entreprise et à améliorer le climat social et la négociation collective.

Effets de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'Insee a évalué l'effet de la PEPA sur les salaires en utilisant deux approches différentes²⁶. Une première approche compare les salariés ayant reçu la PEPA aux salariés ne l'ayant pas reçu, en tenant compte de leurs caractéristiques individuelles et de celles de leur entreprise (approche microéconomique). Selon cette approche, l'Insee estime qu'un euro de PEPA versé entraîne une baisse du salaire de 15 centimes. Une deuxième approche compare l'évolution des salaires moyens au niveau macroéconomique, entre 2018 et 2019 avec celle observée entre 2017 et 2018, en tenant compte de l'évolution du Smic et de la productivité. Selon cette approche, l'Insee estime qu'un euro de PEPA versé entraîne une baisse du salaire de 40 centimes.

Constat 4. Les dispositifs volontaires de partage de la valeur ajoutée semblent ne pas affecter significativement les performances des entreprises et se substituer fortement aux salaires.

La plupart des mécanismes de partage de la VA conduisent donc à des effets de substitution avec les salaires. Au contraire, la participation obligatoire semble bénéficier intégralement aux salariés. Cette différence peut s'expliquer en partie par le caractère volontaire des mécanismes de partage de la VA comme l'intéressement ou la PEPA, ce qui permet aux entreprises d'optimiser le calendrier d'adoption et favorise la substitution. Par exemple, une entreprise peut décider de mettre en place la participation au moment d'un grand plan d'embauche et utiliser ce mécanisme pour négocier à la baisse le salaire d'embauche des nouveaux salariés.

Implications pour la régulation des dispositifs de partage de la valeur

S'ils n'affectent pas les performances de l'entreprise et les comportements des employeurs et des salariés, ces dispositifs servent donc essentiellement un rôle de redistribution des profits vers les salaires. Dès lors, il est intéressant de comparer le coût budgétaire total de ces dispositifs par euro de profit effectivement transféré vers les salaires. Ces dispositifs ont un coût pour les finances publiques puisqu'un euro de profit, qui aurait été normalement soumis à l'impôt sur les sociétés (au taux de 25 %), est désormais exempté d'impôt et est taxé à un taux réduit de prélèvements sur les salaires (uniquement la CSG-CRDS au taux de 9,7 %) si bien que le coût fiscal mécanique est de 15,3 centimes par euro transféré. Le

²² Weitzman M., L. et Kruse D. L. (1990) : *Profit sharing and productivity. Paying for productivity: A look at the evidence*, p. 95.

²³ OCDE (1995).

²⁴ Doucouliagos C. (1995) : « Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis », *ILR Review*, 49(1), p. 58-77.

²⁵ Fakhfakh F. et Perotin V. (2000) : « The effects of profit-sharing schemes on enterprise performance in France », *Economic Analysis*, 3(2), p. 93-111.

²⁶ Frel, Cazenave et Guggemps (2021) : « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises », Insee, *Insee Références*, juillet.

coût budgétaire total par euro de valeur ajoutée transférée effectivement dépend donc de ce taux mécanique, mais également du niveau de substitution avec les salaires induit par le dispositif. En effet, une plus forte substitution implique que l'État devra faire plus de concessions fiscales pour transférer effectivement un euro des profits vers les salariés.

Les dispositifs de participation obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus se caractérisent par une substitution nulle (cf. résultats de la réforme de 1990) et donc un coût budgétaire mécanique égal à 15,3 centimes par euro redistribué du capital vers le travail, coût qui correspond à la perte estimée d'IS mais qui n'est que partiellement compensée par des gains de CSG-CRDS. Pour les dispositifs volontaires créant une substitution plus importante (comme la PPV), le coût budgétaire est plus élevé, et peut aller jusqu'à 38 centimes par euro redistribué pour une hypothèse d'élasticité de 0,6²⁷.

Constat 5. Le coût budgétaire par euro de valeur ajoutée effectivement redistribué des profits vers les salaires est de l'ordre de 15 centimes pour la participation obligatoire, et entre 21 et 38 centimes pour les dispositifs volontaires comme l'intéressement ou la PPV.

Que faut-il attendre de l'obligation faite aux entreprises de 11 à 49 salariés d'adopter un dispositif ?

L'analyse de la réforme de 1990 montre que le marché du travail n'égalise pas les rémunérations totales des salariés entre les entreprises ayant des dispositifs de partage et celles n'en ayant pas. Par ailleurs, la rémunération totale des salariés en proportion de la valeur ajoutée est plus faible dans les entreprises de 11 à 49 salariés que dans celles de 50 à 99 salariés (49 % contre 53 %) ²⁸. Enfin, les bas salaires sont sur-représentés dans les entreprises de 11 à 49 salariés par rapport à celles de 50 à 99 salariés.

Tous ces éléments suggèrent que la mise en place obligatoire d'un dispositif de partage de la valeur ajoutée pour les entreprises de moins de 50 salariés pourrait effectivement permettre d'augmenter les rémunérations d'une catégorie de travailleurs a priori plus défavorisés. Nous faisons l'hypothèse que les salariés éligibles à la réforme recevront le montant moyen de PPV (hypothèse basse) ou le montant moyen de participation et d'intéressement versé dans les entreprises de 50 à 99 salariés (hypothèse haute). Cette hypothèse nous offre sans doute une borne supérieure des effets à espérer de la réforme.

L'effet total à attendre dépend au final de la substitution entre les salaires et le nouveau mécanisme adopté. Dans le cadre du projet de loi, les entreprises auront le choix du type d'accord à mettre en place. Dans la mesure où le dispositif PPV fait partie des options, nous considérons que cette élasticité de substitution sera au minimum de 0,3 (moyenne des élasticités estimées par l'Insee pour ce dispositif).

Constat 6. La réforme considérée dans le projet de loi pourrait aboutir à transférer entre 350 et 500 millions d'euros des profits vers les salariés, pour un coût total pour les finances publiques de 75 à 200 millions d'euros.

On voit donc que le coût budgétaire de la réforme proposée est potentiellement élevé au regard de la redistribution effectivement réalisée si les mécanismes de partage adoptés ne permettent pas de limiter la substitution entre salaire et partage de la valeur ajoutée.

Quelques principes phare pour une plus grande efficacité des mécanismes de partage

Au regard de la littérature et de nos analyses empiriques, quelques grands principes émergent pour optimiser les mécanismes de partage de la VA en termes de transfert effectif aux salariés et de coût fiscal.

De manière générale, les mécanismes flexibles du point de vue des entreprises (par exemple, choix de la définition des critères de performance pour l'intéressement et le caractère ad hoc du versement pour la PPV) peuvent plus facilement conduire à de la substitution entre salaires et partage de la valeur ajoutée. Cette flexibilité peut permettre aux entreprises d'optimiser le timing ou d'adapter les critères de performance afin d'obtenir plus de concessions salariales de la part des employés. Dans la mesure où cette substitution limite les bénéfices de ces mécanismes tout en augmentant leur coût fiscal, il semble donc important de la restreindre en imposant aux entreprises un dispositif unique.

Ce dispositif unique devrait idéalement être assis sur une formule simple, transparente et clairement adossée à la profitabilité de l'entreprise. La transparence est une condition nécessaire pour limiter l'évitement par les entreprises du dispositif via, par exemple, des manipulations comptables. L'utilisation d'une formule simple facilite le contrôle du dispositif par les employés et leur permet d'évaluer facilement les revenus attendus du partage de la VA, ce qui peut également limiter les effets de substitution. En ce sens, le dispositif de participation obligatoire semble être un bon modèle.

²⁷ Ces chiffres sous-estiment le coût budgétaire total dans la mesure où les dispositifs de participation et d'intéressement peuvent créer un manque à gagner en termes de recettes d'impôt sur le revenu puisque les revenus issus de ces dispositifs sont exemptés d'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont bloqués sur un compte épargne plus de 5 ans.

²⁸ Source : ACEMO-PIPA et FARE, 2019

La formule de participation définit les surprofits comme tous les profits réalisés au-delà de 5 % des fonds propres. Ce rendement espéré des fonds propres peut convenir pour les plus grandes entreprises. En revanche, pour les PME pour lesquelles le risque porté par les actionnaires est moins diversifié, il peut être trop faible. La formule de la participation obligatoire pourrait donc être retenue pour toutes les entreprises, mais en modulant le rendement des fonds propres utilisé dans la formule en fonction de la taille de l'entreprise. Afin d'éviter des effets de seuil, le taux utilisé pourrait baisser graduellement avec la taille de l'entreprise.

Recommandation 1. Pour limiter les effets de substitution, adosser le système de partage de la valeur à une formule unique dont les paramètres pourraient être ajustés en fonction de la taille des entreprises, ou négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise. La formule devrait être facilement observable et peu manipulable.

Au-delà des mécanismes de partage de la valeur

De nombreuses politiques sont susceptibles d'influencer le partage de la valeur au-delà des mécanismes de partage : les politiques industrielles, d'éducation, de recherche, les politiques de la concurrence, les régulations sur le marché du travail, les règles institutionnelles déterminant le rôle des syndicats, la négociation salariale, la fiscalité, etc. Une politique du partage de la valeur se doit donc de coordonner l'ensemble de ces outils. Parmi ces outils, le renforcement de la représentation des salariés et la taxation des profits ont suscité des débats récents dont nous tentons de clarifier les enseignements.

Représentation des salariés et codétermination

La représentation des salariés et la codétermination sont des dispositifs qui permettent aux salariés de participer à la gouvernance de l'entreprise, en étant présents au sein des organes de direction ou des instances de consultation. En France, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a ainsi institué l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou au conseil de

surveillance des entreprises privées de plus de 1 000 salariés (5 000 pour les entreprises multinationales). Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et disposent des mêmes droits et obligations que les autres administrateurs²⁹.

Si les effets de la loi de 2013 n'ont pas encore été correctement évalués en France, un certain nombre de travaux récents permettent de mieux appréhender, par l'usage de méthodes quasi expérimentales, l'impact que ce type de réformes de la représentation des salariés peut avoir sur les salaires, le partage de la valeur ajoutée, la productivité et les relations de travail. Des chercheurs³⁰ ont par exemple étudié l'effet de l'élimination, en Allemagne, de la règle obligeant à ce qu'un tiers des sièges du conseil de surveillance soient occupés par des représentants du personnel dans les entreprises cotées en bourse pour la première fois après 1994. Leurs résultats suggèrent que cette réforme n'a eu aucun effet significatif sur la performance, les salaires ou le partage de la valeur. D'autres études confirment cette absence d'effets : des recherches menées en Finlande³¹ analysent l'impact de l'introduction, en 1990, de la représentation des salariés au conseil d'administration des entreprises de plus de 150 salariés. Cette absence d'effets au niveau micro se retrouve au niveau macroéconomique. L'effet de multiples réformes de la représentation des salariés et de la codétermination sur les relations de travail a été mesuré en utilisant un panel de pays³². Il n'y aurait qu'un effet faible ou nul sur l'intensité des grèves et la représentation syndicale.

Comment expliquer ces effets négligeables ? La réponse tient principalement au fait que les réformes considérées ne confèrent qu'une autorité limitée aux salariés : le fait d'avoir des représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise ne signifie pas qu'ils aient un pouvoir réel sur les choix stratégiques ou financiers de l'entreprise. Par ailleurs, ces réformes sont également implémentées dans des contextes où le niveau de participation informelle est déjà élevé : le fait d'avoir des représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise ne signifie pas qu'ils sont les seuls à participer à la gouvernance de l'entreprise. Il peut exister d'autres formes de participation informelle, comme la consultation, l'information ou la concertation qui permettent aux salariés d'exprimer leurs opinions ou leurs suggestions.

Il semble donc que les réformes récentes, telles que la loi de 2013 où les aménagements portés par la loi PACTE, soient si trop marginales pour affecter structurellement le partage de la valeur. La représentation des salariés au conseil d'administration, bien qu'importante, ne peut donc pas se substituer

²⁹ Selon une étude de Rehfeldt, U. (*Board-level employee representation in France: Recent developments and debates*, 2019), si la France a mis en place une forme de codétermination au niveau du conseil d'administration ou de surveillance, ses modalités diffèrent de ce que l'on peut observer dans d'autres pays européens. Par exemple, en Allemagne, la codétermination concerne les entreprises de plus de 500 salariés et prévoit que les représentants des salariés occupent la moitié des sièges du conseil de surveillance. En Suède, la codétermination concerne les entreprises de plus de 25 salariés et prévoit que les représentants des salariés occupent un tiers des sièges du conseil d'administration.

³⁰ Jäger S., Schoefer B., & Heining J. (2021) : « Labor in the Boardroom », *The Quarterly Journal of Economics*, 136(2), p. 669-725.

³¹ Harju J., Jäger S. & Schoefer B. (2021) : « Voice at work », No. w28522, National Bureau of Economic Research.

³² Jäger S., Noy S. & Schoefer B. (2022) : « What does codetermination do? », *ILR Review*, 75(4), p. 857-890.

aux autres institutions, comme les négociations collectives, la syndicalisation ou la législation sociale, qui jouent un rôle prépondérant dans la détermination des conditions de travail et de rémunération des salariés.

Taxation des profits et transfert de bénéfices

Les mécanismes de partage de la valeur se focalisent sur la redistribution des profits au sein de l'entreprise. Une alternative évidente consiste à redistribuer à l'ensemble de la société en imposant les bénéfices. À la différence des mécanismes de partage de la valeur, dont le coût budgétaire dépend du traitement fiscal avantageux dont ils bénéficient, le coût d'une redistribution directe via l'imposition des bénéfices dépend uniquement de la réponse comportementale des entreprises à l'imposition des bénéfices. Redistribuer un euro de la sorte coûte à la collectivité $1 + \varepsilon_{IS}$ euros, où ε_{IS} représente l'élasticité des bénéfices imposables au taux d'imposition (changement de la valeur des profits, en pourcentage, lorsque le taux d'IS augmente de 1 %). À cet égard, plusieurs points importants sont à noter.

Premièrement, les travaux empiriques les plus récents suggèrent que cette élasticité peut être élevée, même s'il y a peu de consensus, avec des estimations pouvant varier de 0,15 à 1. Il n'y a aucune estimation de référence sur données françaises. Deuxièmement, cette réponse comportementale est a priori à prendre en compte pour tous les autres dispositifs de partage de la VA dans la mesure où ils correspondent à une taxe implicite sur les profits. Mais il se peut qu'elle diffère selon les contextes : le contrôle des salariés, la possibilité

de substitution sur les salaires ou le faible niveau de la taxe implicite sur les profits imposée par les dispositifs de partage de la valeur pourrait, par exemple, expliquer l'absence d'effets significatifs observés sur les profits. Troisièmement, le coût social n'est un coût véritable que lorsque l'élasticité capture des comportements réels (liés par exemple à la baisse de l'investissement). S'il s'agit au contraire de comportements d'évitement, d'optimisation ou d'évasion fiscale, alors il ne s'agit pas d'un coût mais d'un transfert (vers les bénéficiaires de cette optimisation fiscale). Or la littérature récente suggère que l'élasticité des profits est majoritairement le reflet de tels comportements d'optimisation³³.

Parmi ces comportements, les pratiques de transfert de bénéfices (*profit-shifting*), qui ont explosé au cours des quarante dernières années, représentent sans doute l'enjeu le plus déterminant pour le partage de la valeur. Les estimations les plus récentes suggèrent que la prise en compte de ces comportements aboutit à une augmentation de deux points de pourcentage de la part du capital dans la valeur ajoutée en France, et donc à une baisse correspondante de pourcentage de la part du travail³⁴. En outre, le transfert de bénéfices représente une perte substantielle de ressources d'IS. Une estimation conservatrice du CAE, se fondant uniquement sur des stratégies d'évitement fiscal passant par la présence dans un paradis fiscal³⁵, chiffrait ces pertes à environ 5 milliards d'euros, mais les estimations les plus récentes suggèrent plutôt des pertes de l'ordre de 15 milliards d'euros par an³⁶. La lutte contre le transfert de bénéfices semble donc être un instrument de premier ordre pour toute politique de partage de la valeur.

³³ Coles J. L., Patel E., Seegert N. et Smith, M. (2022) : « How do firms respond to corporate taxes? », *Journal of Accounting Research*, 60(3), p. 965-1006.

³⁴ Tørsløv T., Wier, L. et Zucman G. (2023) : « The missing profits of nations », *The Review of Economic Studies*, 90(3), p. 1499-1534.

³⁵ Fuest C., Parenti M. et Toubal F. (2019) : « Fiscalité internationale des entreprises : quelles réformes pour quels effets ? », CAE, Note n°54, novembre.

³⁶ Tørsløv T., Wier L. et Zucman G. (2023) : *op.cit.*



**conseil d'analyse
économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès de la Première ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du gouvernement en matière économique.

Président délégué Camille Landais

Secrétaire générale Hélène Paris

Conseillers scientifiques

Jean Beuve, Claudine Desrieux,
Maxime Fajeau, Thomas Renault

Économistes/Chargés d'études

Floriane Jouy-Gelin, Madeleine Péron,
Pierre-Léo Rouat, Ariane Salem

Membres Emmanuelle Auriol, Antoine Bozio,
Sylvain Chassang, Anne Epaulard, Gabrielle Fack,
François Fontaine, Maria Guadalupe, Fanny Henriot,
Xavier Jaravel, Sébastien Jean, Camille Landais,
Isabelle Méjean, Thomas Philippon, Xavier Ragot,
Katheline Schubert, David Sraer, Stefanie Stantcheva,
Jean Tirole

Correspondants

Dominique Bureau, Aurélien Saussay,
Ludovic Subran

Les Notes du Conseil d'analyse économique
ISSN 2273-8525

Directeur de la publication Camille Landais
Rédactrice en chef Hélène Paris
Réalisation Hélène Spoladore

Contact presse Hélène Spoladore
helene.spoladore@cae-eco.fr – Tél. : 01 42 75 77 47