

« Dispositifs de partage de la valeur en fonction des caractéristiques des entreprises »

Origine de la saisine : comité d'évaluation de la loi PACTE

Contexte :

La loi Pacte contient des mesures pour favoriser le développement de l'épargne salariale (suppression du forfait social sous certaines conditions, facilitation pour la mise en place et la sécurisation d'accords d'intéressement, ...). L'épargne salariale est ici entendue comme les dispositifs qui permettent d'associer les salariés à la performance de l'entreprise (participation, intéressement, versements sur les plans d'épargne salariale)¹. Elle est à considérer dans l'ensemble des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises – au-delà de la rémunération salariale proprement dite - que sont aussi l'actionnariat salarié (attribution d'actions gratuites existantes ou à émettre, attribution de stock-options, cession de titres réservés à tarif préférentiel etc...) et les dispositifs de prime de partage de la valeur².

Objectifs visés :

Le recours à ces dispositifs est très variable selon les entreprises. Au-delà de la taille de l'entreprise (qui joue par exemple sur l'obligation de mettre en place la participation), un certain nombre de facteurs sont susceptibles d'expliquer l'instauration de tel ou tel dispositif dans une entreprise. Ces facteurs sont à chercher du côté économique (rentabilité, dynamique de croissance...), du côté du régime socio-fiscal de ces différents dispositifs, du côté du dialogue social (modalité de mise en place et existence ou pas d'accords contraignants...) et du côté des caractéristiques des entreprises (taille comme déjà mentionnée, branche d'activité, cotation sur un marché d'actions ou pas, structure de l'actionnariat, politique de ressource humaine et de pilotage de la masse salariale...).

Pour alimenter son rapport 2024 au Parlement, **le Comité d'évaluation de la loi Pacte souhaite une analyse qualitative de l'influence effective de ces facteurs sur l'existence et l'ampleur des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises, ainsi que sur les différences d'accès entre salariés.** Cette analyse s'appuiera sur des entretiens auprès d'acteurs impliqués dans les dispositifs de partage de la valeur (experts-comptables, dirigeants d'entreprises variées, sociétés de conseil en *compensation et benefits*, branches professionnelles, chercheurs spécialisés sur le sujet, syndicats...). Le candidat devra spécifier dans son offre les entretiens envisagés et leur planification.

L'offre devra également prévoir une revue de littérature française et internationale sur la question des facteurs influençant le choix des dispositifs concourant au partage de la valeur, ainsi que leur récapitulatif comparé (en ne se limitant pas à ceux directement visés par la loi Pacte) : modalités de fonctionnement, traitement socio fiscal (exonération ou exemption de cotisations sociales, évolution du forfait social, imposition dans le temps...) et montant des encours financiers.

Livrables :

Il est attendu un rapport écrit en langue française.

¹ Aubert N et Clerbois H (2021), « Épargne entreprise, intéressement et participation: Associer les salariés aux performances », EMS Editions ; site internet de l'administration française : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N517> .

² Margueritte L et Sas E (2023), « Evaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur », *Rapport d'information par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire*, Assemblée nationale.

Le travail pourra déboucher, après accord du prescripteur de l'étude, sur une mise en valeur académique (colloques scientifiques, articles dans des revues scientifiques).

Montant maximum alloué au projet : 35 000€ HT

Calendrier :

Le travail visant à alimenter le rapport 2024 d'évaluation et de suivi de la loi PACTE, il devra être achevé en août 2024 au plus tard.

Soit T0 la date de notification du marché. Le calendrier est le suivant :

- T0 +2 mois : revue de littérature, présentation des entretiens programmés ;
- T0 +7 mois : réalisation achevée des analyses ;
- T0 +8 mois : remise du projet de rapport final (pouvant être modifié à la demande du prescripteur dans le mois qui suit) ;
- T0 +9 mois : réalisation achevée du rapport final.

Des réunions obligatoires ont lieu (en présence ou à distance) :

- Réunion de lancement : dans un délai de 15 jours à compter de T0 ;
- Discussion de la revue de littérature et des entretiens : réunion à T0+2 mois
- Réunion de discussion du projet de rapport final : à T0 +8 mois ;
- Réunion de présentation des résultats intermédiaires : en fonction de la tenue de comités d'évaluation de la loi PACTE et de l'avancement des travaux.

Des réunions de travail peuvent se tenir en tant que de besoin.

Critères de sélection :

- Méthodologie (notamment nombre, variété, calendrier et pertinence des entretiens envisagés) : 50 %
- Prix : 30 %
- Références de l'équipe de recherche : 20 %

Modalités de candidature :

- Le dossier de candidature comprend :
 - o La réponse au cahier des charges, décrivant notamment la méthodologie et spécifiant le rôle respectif des membres de l'équipe de recherche
 - o Les CV des membres de l'équipe de recherche
 - o Un devis financier, mentionnant obligatoirement le numéro siret du répondant, l'objet de la prestation, le montant HT, le montant TTC et le taux de TVA applicable
 - o Un RIB
 - o L'extrait KBIS de l'organisme candidat le cas échéant
- Le dossier de candidature est à envoyer par courriel uniquement aux adresses suivantes :
 - o anne.farkas@strategie.gouv.fr
 - o antoine.naboulet@strategie.gouv.fr
 - o sylvain.moura@strategie.gouv.fr
- Date limite de dépôt des candidatures : dimanche 01/10/2023 à 23h00
- Pour toute question, contacter par courriel :
 - o sylvain.moura@strategie.gouv.fr
 - o antoine.naboulet@strategie.gouv.fr