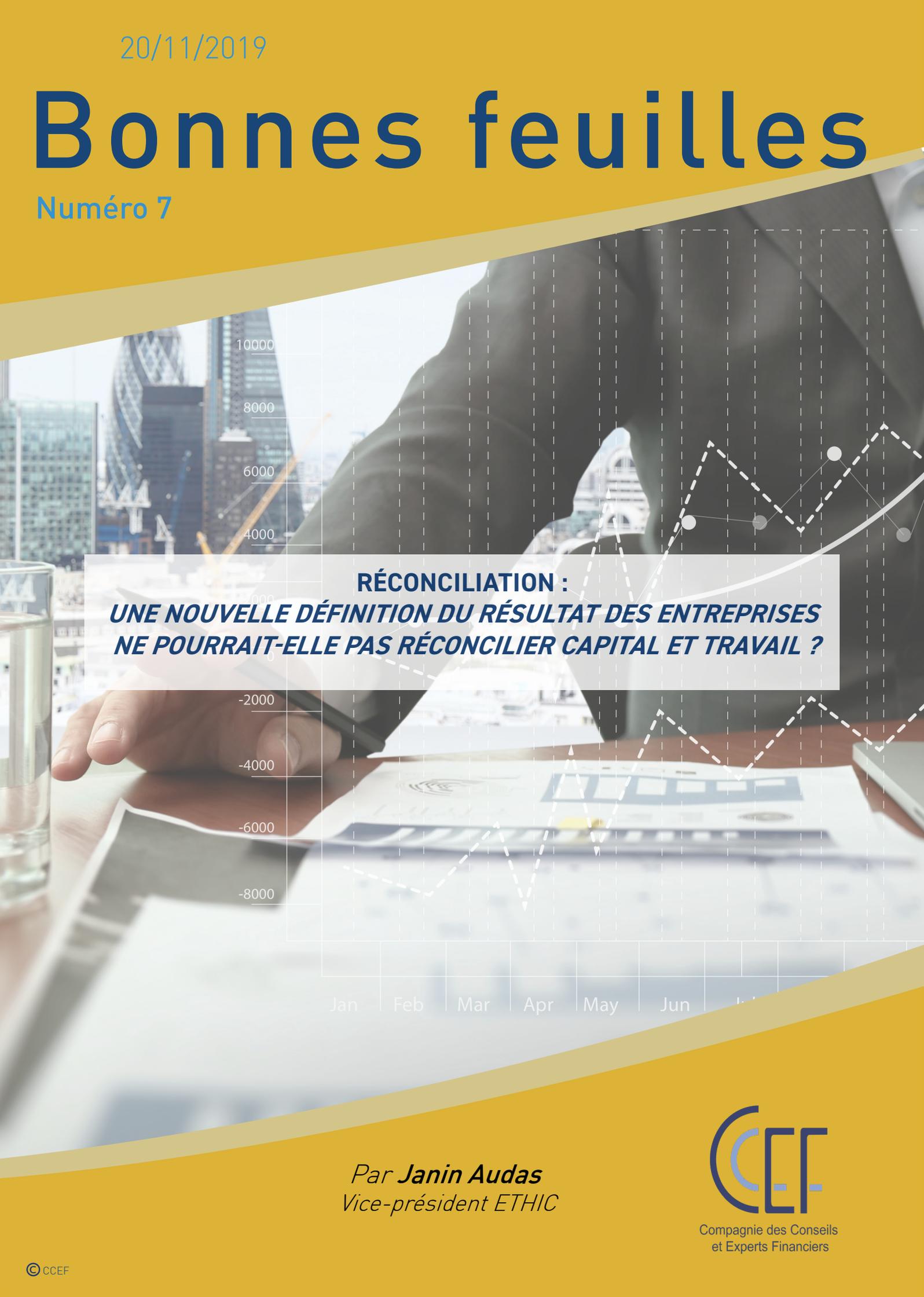


20/11/2019

Bonnes feuilles

Numéro 7



**RÉCONCILIATION :
UNE NOUVELLE DÉFINITION DU RÉSULTAT DES ENTREPRISES
NE POURRAIT-ELLE PAS RÉCONCILIER CAPITAL ET TRAVAIL ?**

*Par Janin Audas
Vice-président ETHIC*



Compagnie des Conseils
et Experts Financiers

« Décryptages » Une nouvelle définition du résultat des entreprises ne pourrait-elle pas réconcilier capital et travail ?



Janin Audas
Vice-président ETHIC

Sans capital, pas d'entreprise et sans entreprise pas d'emplois ! Il paraît donc impératif, indispensable de réconcilier le capital et le travail et ne plus considérer les bénéfices réalisés par les entreprises et les dividendes distribués comme de « l'argent volé aux salariés ».

Le **résultat** doit rémunérer le **capital investi** ainsi que le **risque de perte** ; en revanche le bénéfice ne doit plus être entièrement appréhendé par les **actionnaires**. Une redéfinition du **contrat de société** permettrait d'institutionnaliser la notion de **partage**. Cet article a pour objet de lancer un débat sur une révision du mode de détermination du résultat des entreprises en vue de sa répartition.

En 1959, le Général De Gaulle avait initié « la participation des salariés aux fruits de l'expansion » ; une importante réforme destinée, à ses yeux, à **réconcilier** le **travail** et le **capital**. D'abord facultatif, puis obligatoire pour les **entreprises** de plus de 100 salariés en 1967, ce seuil a été ramené à 50 salariés en 1990. Parallèlement, l'intéressement des salariés s'est également développé, essentiellement grâce aux avantages sociaux et fiscaux qui l'accompagnaient. On aurait pu espérer que la loi sur la participation de 1959 ferait évoluer les esprits et permettrait une meilleure connaissance des réalités économiques de l'entreprise mais en vain.

Depuis, aucune initiative significative n'a été prise pour une redéfinition de la rémunération des différents facteurs de production. Une tentative de modification des règles de partage du **résultat** fut entreprise sous la mandature de Nicolas Sarkozy en vue d'imposer une répartition du bénéfice par tiers : 1/3 pour les actionnaires, 1/3 pour les salariés et 1/3 pour l'investissement. Posée en ces

termes, cette approche idéologique ne pouvait prospérer faute d'une analyse économique réaliste.

Rappelons-nous les diatribes contre le **capital** : « Aujourd'hui on peut s'enrichir en dormant, il suffit d'être propriétaire... et de regarder le temps passer » déclarait François Mitterrand, « La bourse ? J'en ai rien à cirer » lancé par Edith Cresson ou dernièrement, lors de la campagne aux élections présidentielles de 2012 « *Mon véritable adversaire, c'est la finance* » annoncé par François Hollande. Ce n'est pas avec de tels discours que l'on peut **réconcilier le travail** et le **capital**. Depuis, les choses ont évolué et Emmanuel Macron a clairement pris position pour une coopération loyale entre le **travail** et le **capital** et la loi Pacte vise à relancer l'intéressement des salariés aux **résultats** des **entreprises**. Préalablement, il est nécessaire de convaincre la majorité des Français que, sans **capital investi**, il n'y a pas de **travail**.

L'initiative est un des facteurs de production

Pour fonctionner, une entreprise, quelles que soient son activité et sa taille, a besoin de tous les facteurs de production : **le capital, le travail** (y compris la compétence) et, pour certaines activités, des **matières premières**. Nous considérons qu'il y a lieu d'ajouter aux facteurs de production traditionnels, l'**initiative** (ou **l'esprit d'entreprendre**), facteur déclencheur sans lequel les autres facteurs de production mis en commun ne constituent pas « une **entreprise** ». Si la notion de **travail** est relativement bien appréhendée par l'ensemble de la population, le **capital** est encore souvent considéré comme un moyen « d'exploitation » du travail, sentiment souvent justifié au 19^e siècle mais qui aurait dû s'estomper au fur et à mesure de l'adoption des lois de protection des travailleurs au cours du 20^e siècle. Le **capital** investi dans une **entreprise** est le premier moyen de son financement pour acquérir les biens et services nécessaires à son activité et à son développement (investissements matériels et immatériels et besoin en fonds de roulement). Quant à l'**initiative**, elle résulte, soit de la prise de risques des entrepreneurs, (qui cumulent **capital** et initiative), soit du recrutement de **managers** chargés de développer l'activité à partir d'un **capital** mis à leur disposition. On observe qu'un « mix » (entrepreneur/ dirigeant et **capital**) est de plus en plus réalisé par les « nouveaux entrepreneurs » et leurs start-up. Les dirigeants, ou managers, se distinguent donc des salariés, mais cette distinction devient de moins en moins nette, particulièrement avec les cadres, chargés de mettre en œuvre la stratégie définie par la direction. En réalité, tous les acteurs participent à la vie de l'**entreprise** et à son développement ; c'est ce qui peut légitimer un partage du profit. Jusqu'à ce jour, on constate une prédominance du **capital** sur le **travail** et sur l'initiative. Le **travail** est rémunéré sous forme de salaires, d'honoraires, de commissions, de rémunérations des sous-traitants, ou de prestations incluses dans les prix d'achat des biens et services utilisés par l'**entreprise**. L'initiative

des dirigeants est souvent rémunérée sous forme de salaires et par un intéressement généralement calculé sur la réalisation d'objectifs préalablement définis. Le niveau de cette rémunération fait débat, aujourd'hui, sous le vocable de « rémunération des patrons ». On peut également considérer qu'économiquement la

participation des salariés rémunère l'initiative collective des salariés et l'intéressement, leur initiative individuelle. Cependant, avant de proposer de répartir le profit, il convient de s'entendre sur la définition de ce qui peut être réparti.

La notion de résultat et de sa captation

L'article 1832 du code civil définit ainsi la société « *La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent, par un contrat, d'affecter à une **entreprise** commune des biens ou leur industrie en vue de **partager le bénéfice** ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter* ». Le contrat de société peut donc être résumé en une mise en commun de moyens (**le capital**) en vue de se partager un bénéfice. Ainsi, la loi rend légitime la recherche du profit et l'appropriation de la totalité du **résultat** (bénéfice ou perte) par les associés ou actionnaires. Le résultat peut être défini comme « *ce qui reste après déduction des charges envers les tiers et l'amortissement des investissements* » ; en d'autres termes, cela signifie que le **capital** récupère la totalité des profits ou des pertes, quelle qu'en soit l'importance. Ceci était fondé à une époque où le **capital** et les investisseurs étaient rares, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Cette conception du **résultat** entièrement alloué au **capital** se retrouve naturellement dans le mode de détermination du **résultat** comptable. En effet, le **résultat** comptable se calcule en déduisant des produits : le coût des achats et charges externes, les salaires et charges, les impôts et taxes, les frais financiers, les amortissements, l'intéressement et la participation des salariés. Le résultat est donc déterminé après déduction du coût du travail, du coût de l'initiative, du coût des capitaux empruntés mais avant le coût des capitaux mis à la disposition de l'**entreprise** par ses actionnaires. De ce **résultat**, l'Etat en récupère une part, le solde étant entièrement attribué aux actionnaires en rémunération du **capital** investi et du risque lié à l'investissement. Les actionnaires peuvent le réinvestir dans la société et/ou le distribuer. Selon ce mode de calcul, un **résultat** apparemment bénéficiaire peut, économiquement être déficitaire.





Une entreprise qui ferait **3 000 K €** de bénéfices nets et qui aurait **100 000 K €** de capitaux propres serait en réalité déficitaire de **2 000 K €**. Si l'on calculait le coût de l'argent investi sur la base de **5 %** ($100.000 \times 5 \% = 5.000$).

Pour un bénéfice de **10.000 K euros**, le profit réel serait ramené à **5 000 K €**.

Nb. Le taux de **5 %** retenu est celui appliqué actuellement pour le calcul de la participation des salariés.

Proposition pour une nouvelle définition du résultat

Un nouveau concept devrait aujourd'hui pouvoir être mis en place. En effet, il semblerait plus juste de calculer le **résultat** d'une **entreprise après déduction du coût du capital investi**, c'est-à-dire après la rémunération, au prix du marché, du montant des capitaux propres (**capital** + primes liées au capital + réserves). Par le passé, il existait une notion proche, celle du premier dividende qui se calculait sur le montant du **capital** social, mais il n'était pas déduit du bénéfice de la société et constituait la première opération d'affectation du **résultat**. Le solde pouvait être mis en réserves ou distribué aux actionnaires sous l'appellation de « superdividende ». Cette distribution se faisait généralement selon les mêmes modalités que le premier dividende, ce qui explique la fusion des deux notions. Cette notion est devenue facultative et le premier dividende est généralement fixé par les statuts. Le principe de premier dividende devrait être repris pour rémunérer le **capital** investi et comptabilisé dans les charges de l'**entreprise** au même titre que la rémunération du **travail** et de l'initiative des dirigeants, celui-ci se calculant sur le montant des **capitaux** propres. En cas de **résultat** insuffisant pour rémunérer le **capital** investi, le premier dividende serait limité au montant du bénéfice. En cas de déficit, il serait nul. Le premier dividende pourrait

ne pas être déductible pour déterminer le **résultat** fiscal (*nb. les chefs d'entreprise sont habitués à ce que le résultat fiscal diffère du résultat comptable*).

Le solde après ce premier dividende représenterait le bénéfice économique qu'il serait légitime de répartir entre :

- L'Etat pour contribuer au financement des administrations, des infrastructures collectives et de la solidarité nationale ; c'est l'impôt sur les bénéfices ;
- Les associés ou actionnaires en rémunération du risque pris par les investisseurs (qui pourraient décider de laisser ce « dividende risque » en réserves pour réinvestir) ;
- Le solde, s'il en existe (que l'on peut qualifier de « super bénéfice ») étant réparti entre les acteurs de ce résultat, à savoir : le **capital**, l'initiative et le **travail** ; en d'autres termes, les actionnaires, les dirigeants et les salariés selon une quotité restant à définir (quotité prévue dans les statuts, formule de la participation, 1/3 chacun... ?). La question reste ouverte.

Les **entreprises** réalisant des déficits, feraient également ressortir la réalité économique de leur situation en comptabilisant le coût du **capital** investi (qu'elles ne pourraient, bien entendu, pas distribuer). La détermination du **résultat** après la rémunération du **capital** investi devrait avoir un effet pédagogique sur la notion de bénéfice des **entreprises**, notamment auprès des salariés et de leurs représentants ou lors de la présentation des comptes au comité d'**entreprise**. Il convient de rappeler que la formule de calcul de la participation des salariés retient déjà la notion de rémunération du **capital** puisque :

$$\text{La participation} = \frac{1}{2} (\text{bénéfice} - 5\% \text{ des capitaux propres}) \times (\text{salaires} / \text{valeur ajoutée})$$

que l'on peut traduire par « la proportion de salaires dans la valeur ajoutée appliquée à la moitié du bénéfice diminué de la rémunération des capitaux propres au taux de 5 % ».

Cette présentation du « **résultat** net de rémunération du **capital** » retirerait un argument à certains acteurs de la vie sociale (notamment les anticapitalistes), qui n'hésitent pas à s'indigner « des milliards de profits » réalisés par telle grande **entreprise** sans s'interroger sur la réalité économique du **résultat** et ce que devrait être la juste rémunération des investisseurs. Cela aurait également le mérite d'éclairer tous les acteurs économiques de la réelle performance des **entreprises**, y compris nombre de chefs d'entreprise qui n'appréhendent pas spontanément le coût du **capital** investi dans l'appréciation de leur performance.

EN CONCLUSION

Admettre en charges financières la rémunération du **capital** investi avant de calculer le **résultat** comptable d'une **entreprise** présenterait l'avantage de dégager le profit réellement réalisé par l'**entreprise** ce qui aurait un rôle pédagogique de montrer que le **capital**, le **travail** et l'initiative sont les trois ingrédients nécessaires pour qu'une **entreprise** fonctionne.

A l'heure où le Gouvernement souhaite relancer la participation et l'actionnariat salarié, ce débat mérite d'être lancé. ■



Mots-clés :

Entreprise,
Travail,
Résultats,
Emploi,
Capital,
Réconciliation

PRISES EN CHARGE 2019 SUR FONDS SPÉCIFIQUES

*Dans la limite des fonds disponibles de ces fonds spécifiques,
hors budget annuel des professions.*

<p>Formation de longue durée</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 70% du coût réel de la formation, limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 500€ par professionnel pour les formations prioritaires ▶ 1 000€ par professionnel pour les formations non prioritaires <ul style="list-style-type: none"> • Limitée à une prise en charge tous les 3 ans. • 100 heures ou 130 heures de formation minimum selon les critères des professions. • Thèmes de formation entrant dans les critères de prise en charge 2019 de la profession concernée.
<p>VAE (Validation des Acquis d'Expérience) + diplôme qualifiant interne à une profession (+ certificat de spécialisation uniquement pour les professions de la Section Juridique)</p>	<p>Forfait de 1 000€ par an et par professionnel</p>
<p>Bilan de compétences</p>	<p>Forfait de 1 500€ par professionnel</p> <p><i>Limité à une prise en charge tous les 3 ans.</i></p>
<p>Formation de conversion</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 2 000€, limitée à 200€ par jour et par professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitée à une prise en charge tous les 3 ans. • Le professionnel libéral doit joindre obligatoirement un courrier de motivation à sa demande de prise en charge.
<p>Participation à un jury d'examen ou de VAE</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 200€ par jour, limitée à 4 jours par an et par professionnel</p>
<p>Aide à l'installation et à la création ou reprise d'entreprise</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 250€ par jour, limitée à 5 jours par an et par professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fourniture d'un justificatif d'inscription à l'INSEE mentionnant le numéro Siret et le code NAF du participant. • Dans le cas où le demandeur de prise en charge n'est pas encore installé en libéral, ce dernier doit fournir une attestation sur l'honneur stipulant qu'il suit cette formation en vue d'une future activité libérale.

CCEF



Compagnie des Conseils
et Experts Financiers

6 avenue Mac Mahon - 75017 PARIS
ccef@ccef.net
Tél : 01 44 94 27 70 - Fax : 01 44 94 14 89
www.ccef.net