



→ pouirlascience.naturejobs.com

Nouveau service d'offres d'emplois scientifiques sur

POUR LA
SCIENCE

en partenariat avec
naturejobs



- Chaque semaine, plus de **8000 offres d'emploi** dans le secteur des sciences.
- En un clic la **sélection des postes à pourvoir** en France et dans les pays francophones ou voisins.
- Une équipe Naturejobs spécialisée, **au service des recruteurs francophones**.
Contact : Muriel Lestringuez
E-mail : m.lestringuez@nature.com
Tél. : +44 20 7843 4994

POUR LA
SCIENCE.fr

Le site de référence de l'actualité scientifique

de 74,6 %. Pour quelqu'un gagnant deux millions, le premier million serait toujours taxé à 39,6 % et le second à 75 %, ce qui ne représenterait plus que 57,3 % pour le taux moyen.

Les deux taux importent sur un plan économique. Selon la théorie économique, et plus particulièrement celle de la taxation optimale, le taux marginal d'imposition doit toujours être inférieur à 100 %. Aucune personne sensée n'accepte de travailler pour rien, ou alors c'est du bénévolat et il faut invoquer d'autres motivations !

Au-delà de cette évidence, plus le taux marginal d'imposition est élevé, plus il décourage les individus de fournir un effort ou d'obtenir une rémunération supplémentaire. Cet effet de découragement peut avoir des conséquences néfastes pour l'ensemble de l'économie. Cette remarque s'applique-t-elle aux PDG ? Tout le monde comprend qu'un PDG est jugé sur les résultats de la société qu'il dirige et, qu'en conséquence, il devrait être mieux payé s'il parvient à obtenir des résultats supérieurs à ceux des autres sociétés du secteur. Mais que signifie fournir moins d'effort pour un PDG ?

Le PDG : une denrée anormalement rare

Il semble qu'à partir d'un certain montant, l'effort n'est plus directement lié au revenu. Le PDG d'une grande entreprise ne travaille pas plus que celui d'une PME. Il a simplement plus de responsabilité. Les décisions qu'il prend sont plus lourdes de conséquences. En cas de mauvaise décision, les conséquences en termes de chiffre d'affaires, de bénéfices et d'emplois sont plus importantes dans une grande entreprise que dans une petite. Conscientes de ce risque, les grandes entreprises se disputent les meilleurs PDG, prêtes à surenchérir pour débaucher ceux ou celles qu'elles estiment – à tort ou à raison – aptes à prendre les meilleures décisions. Le chiffre d'affaires augmentant avec le temps, les moyens pour débaucher les meilleurs décideurs font de même. Apparemment, le salaire du PDG serait toujours plus ou moins proportionnel au montant du chiffre d'affaires. Ainsi s'explique le mécanisme qui a entretenu la demande de PDG



et poussé à la hausse leur salaire depuis une trentaine d'années.

En revanche, on perçoit moins pourquoi l'offre de très bons PDG ne s'est pas développée. Même si les écarts de salaires nets entre PDG de PME et de grandes entreprises diminuaient, les PDG ne réduiraient pas leurs efforts pour bien gérer leurs entreprises, de sorte qu'aucune répercussion négative ne serait enregistrée sur l'évolution de l'économie à long terme. À condition de raisonner en économie fermée, comme s'il n'existait aucune possibilité pour les PDG d'exercer leur talent en dehors des frontières.

Mais que se passe-t-il si la perspective d'un impôt plus faible dans un pays étranger incite le PDG d'une entreprise à délocaliser une partie de ses activités ou à émigrer sous d'autres cieux ? Ici, c'est le taux moyen d'imposition qui importe dans la comparaison. En l'occurrence, le PDG se demanderait si ce choix est pertinent d'un point de vue fiscal, mais aussi d'un point de vue personnel. Un éventuel mal du pays risque-t-il ou non de lui faire regretter un écart de 20 à 30 points de taux d'imposition moyen ? Une telle mesure ne devrait être prise qu'en coordination avec nos principaux partenaires et voisins, au risque d'un appauvrissement des talents s'exerçant dans le cadre national. ■

Alain TRANNOY est directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales, EHESS, à Marseille.