



# SÉMINAIRE POLITIQUES DE L'EMPLOI

## INTERACTIONS DE L'ÉCONOMIQUE ET DU JURIDIQUE

# SYNTHÈSE

## DES INTERVENTIONS ET DÉBATS

### - SEANCE DU 22 MAI 2012 -

Thème de la séance : Participation, intéressement, épargne salariale, prime de partage des profits - Beaucoup d'instruments mais quels objectifs ?

Intervenants :

- **Henri Lamotte**, Chef de mission au Contrôle général économique et financier (CGEFI) ;
- **Laurence Mercier**, Responsable Rémunérations France du groupe AREVA ;
- **Marcel Grignard**, Secrétaire national de la CFDT.

Ce séminaire, qui portait sur les dispositifs de participation, d'intéressement, d'épargne salariale (PEE et PERCO<sup>1</sup>) et d'actionnariat salarié, a permis de discuter la pertinence des politiques publiques (incitations fiscales et sociales) et des objectifs assignés à ces dispositifs (meilleur partage de la valeur ajoutée au profit des salariés, amélioration du pouvoir d'achat, élément de flexibilité salariale...). Quelques pistes d'évolution ont été débattues<sup>2</sup>, un consensus s'étant établi autour de la nécessité d'une remise à plat de l'ensemble du système, dans un souci de cohérence et de rationalisation du cadre fiscal-social.

Dans son introduction sous forme de cadrage juridique, M<sup>e</sup> Jacques Barthélémy<sup>3</sup> a rappelé l'importance de la négociation collective dans la mise en place des dispositifs d'épargne salariale. Il a souligné l'inintelligibilité d'ensemble de ces instruments, préjudiciable à leur efficacité, et la nécessité de mener une réflexion de fond sur la nature juridique propre à chaque dispositif.

**1. Henri Lamotte, économiste, a souligné l'hétérogénéité des résultats empiriques étudiant l'impact du partage des profits sur la productivité et le fonctionnement du marché du travail (niveau et variabilité de l'emploi). Pour rationaliser les dispositifs d'épargne salariale et les avantages fiscaux et sociaux dont ils bénéficient, il a suggéré un alignement de leur régime sur celui d'instruments généraux poursuivant une logique similaire.**

En 2009, 14 milliards d'euros ont été distribués aux salariés par les entreprises au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale<sup>4</sup>. D'un point de vue macroéconomique, ces sommes sont peu élevées (2% des salaires et de l'épargne financière des ménages) et n'apparaissent donc pas susceptibles d'exercer des effets significatifs sur le financement des entreprises ou la préparation de la retraite. En revanche, pour les salariés qui en bénéficient, cela représente un surcroît de rémunération correspondant en moyenne à 6,5% de leur masse salariale (soit en moyenne 2 100 € par

salarié dans les entreprises de 10 salariés et plus).

Les études empiriques menées sur les effets du partage des profits sur la productivité du travail et sur l'emploi<sup>5</sup> concluent à des résultats hétérogènes : des gains de productivité qui peuvent contribuer à améliorer la compétitivité et l'emploi, mais une hausse du coût du travail, jouant plus ou moins négativement sur l'emploi, selon le degré de substitution au salaire. L'effet net sur l'emploi (en niveau et en variabilité) dépend de l'importance relative de ces deux facteurs.

Les dispositifs de participation, intéressement, épargne salariale et actionnariat salarié répondent à des **logiques différentes** (partage des profits, soutien et orientation de l'épargne des ménages, développement de l'actionnariat salarié) et poursuivent des **objectifs variés** :

- > les dispositifs de partage des profits visent à augmenter la productivité du travail et à introduire une part flexible dans la rémunération du travail,
- > l'épargne salariale vise à renforcer les fonds propres des entreprises ou l'épargne retraite,
- > l'actionnariat salarié vise à réduire les conflits d'intérêt entre salariés et actionnaires et accroître le pouvoir de décision des salariés pour améliorer in fine la productivité du travail et davantage maîtriser la structure de l'actionnariat.

Il y aurait matière à rationaliser ces dispositifs en retenant **trois principes** :

1. Un seul instrument (ou presque) par objectif ;
  2. Une évaluation des externalités justifiant l'intervention publique et son ampleur via des incitations fiscales et sociales ;
  3. Des avantages fiscaux et sociaux cohérents avec la logique de chaque dispositif et assurant une certaine « neutralité » au regard d'autres instruments financiers dont les objectifs peuvent être proches.
- En adoptant cette approche, **la participation et l'intéressement, lorsqu'il obéit à une logique de partage des profits** (sinon, il faudrait le considérer comme un complément de salaire), n'ont pas vocation à constituer de l'épargne. Dès lors, l'option de blocage apparaît peu cohérente et l'incitation fiscale au blocage non justifiée du point de vue de l'économiste. De plus, le traitement fiscal et social de ces revenus devrait être rapproché de celui des dividendes (logique similaire de partage des profits),

<sup>1</sup> Plan d'épargne entreprise et plan d'épargne pour la retraite collectif

<sup>2</sup> Les propos tenus par les intervenants n'engagent pas nécessairement leur institution ou organisme d'appartenance.

<sup>3</sup> Jacques Barthélémy est avocat-conseil en droit social, fondateur-avocat associé du cabinet Barthélémy, co-président du séminaire.

<sup>4</sup> Source : Amar E., « Participation, intéressement, épargne salariale en 2009 : un recul des montants distribués », Dares Analyses n°063, août 2011.

<sup>5</sup> Cahuc P. et Dormont B. (1997), "Profit sharing: Does it increase productivity and employment? A theoretical model and empirical evidence of French micro data", *Labour Economics*, Volume 4, Issue 3, September 1997, pp. 293-319.

c'est-à-dire un assujettissement à l'impôt sur les sociétés, à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux (mais pas de cotisations sociales patronales et salariales).

– S'agissant des **plans d'épargne salariale** (PEE et PERCO), un examen de la cohérence entre leur régime fiscal-social et celui de dispositifs généraux d'épargne comparables, c'est-à-dire obéissant à une même logique (assurance-vie ou PEA<sup>6</sup> pour le PEE, et PERP<sup>7</sup> pour le PERCO) suggère que :

- Les aides publiques aux abondements de l'entreprise sur ces plans pourraient être limitées au non-assujettissement aux cotisations sociales contributives (chômage et retraite) ;
- Les versements volontaires du salarié sur un PEE ne devraient pas bénéficier d'incitations fiscales particulières ;
- Les versements volontaires du salarié sur un PERCO pourraient être exonérés d'impôt sur le revenu et taxés lors de la sortie en rente.

– En ce qui concerne l'**actionariat salarié** (stock-options, distribution d'actions gratuites, émissions réservées aux salariés), le bilan avantages/inconvénients apparaissant peu favorable, il y a peu d'intérêt à inciter le salarié à détenir des actions de son entreprise.

**2. Laurence Mercier<sup>8</sup> a donné un éclairage de praticienne, en soulignant que ces dispositifs ont pour objectif d'associer les salariés à la performance de leur unité de production et de créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, ce qui permet d'améliorer la productivité. Pour le groupe Areva, l'épargne salariale est une composante de la rémunération globale, qui doit reposer sur des critères compréhensibles et être définie au plus près de la réalité quotidienne des salariés.**

Le groupe Areva<sup>9</sup> a mis en place trois dispositifs : la participation, l'intéressement et un Plan d'épargne groupe (PEG), créé en 2005, pour rationaliser les 30 PEE alors existants.

La spécificité des dispositifs d'épargne salariale par rapport à d'autres instruments

<sup>6</sup> PEA : Plan d'épargne en actions

<sup>7</sup> PERP : Plan d'épargne retraite populaire

<sup>8</sup> Laurence Mercier est responsable rémunérations France du groupe Areva.

<sup>9</sup> Le groupe Areva comprend 30 sociétés allant de la PME à la société de 5000 salariés.

comparables (PEA, assurance-vie...) tient à l'implication des salariés dans leur définition et leur mise en œuvre, au travers du dialogue social.

En réaction aux interventions précédentes, Laurence Mercier a notamment précisé trois points :

> La participation et l'intéressement sont des outils de « flexibilité salariale » que le groupe Areva a toutefois souhaité plafonner à 12% du salaire individuel (soit environ un mois et demi de salaire en moyenne), afin d'éviter une trop grande fluctuation des rémunérations ;

> Les accords sont renégociés tous les trois ans (et non tacitement reconduits comme l'autorise la loi), notamment afin de prendre en compte l'évolution de l'environnement de l'entreprise ;

> Le PEA et le PEE ne sont pas substituables. Le PEE permet une démarche plus facile du salarié car il est proposé au sein de son entreprise, alors que le PEA suppose de s'adresser à un établissement financier. La question du rapprochement des régimes fiscal-socials de ces deux produits n'apparaît donc pas nécessairement fondée.

**3. Marcel Grignard<sup>10</sup> a souligné le besoin de mise à plat de ces dispositifs : d'une part, pour poser un nouveau cadre stable et des principes plus opérants de partage dans la durée entre « salaires » et « autres rémunérations » ; et, d'autre part, pour mieux prendre en compte la complexité organisationnelle, juridique et financière des entreprises. Il a relié le thème de ce séminaire aux questions plus globales de la rémunération, du coût du travail, ainsi qu'à la politique sociale des entreprises.**

Marcel Grignard a relevé **cinq limites au système actuel** :

**1.** Le lien entre le salaire net et le coût du travail est de plus en plus complexe à appréhender, compte tenu notamment des niveaux d'allègement de charges sociales, du recours ou non aux heures supplémentaires et de la situation du salarié concerné (imposable ou non) ;

**2.** Ces dispositifs peuvent être des outils efficaces pour mieux redistribuer la richesse produite. Ils peuvent aussi avoir des vertus pédagogiques via une meilleure perception par

<sup>10</sup> Marcel Grignard est Secrétaire national de la CFDT.

les salariés des enjeux économiques et stratégiques de l'entreprise. Les critères sur lesquels ils reposent méritent toutefois d'être actualisés (notamment ceux de la participation) pour tenir compte de la complexité financière et organisationnelle grandissante des entreprises ;

3. Ces dispositifs ont un caractère difficilement prévisible, qui peut se traduire par une fluctuation des revenus des salariés, particulièrement difficile à gérer pour les salariés aux revenus modestes. Il faut donc trouver un équilibre entre la variation du profit de l'entreprise et celle du salaire ;

4. Le système vise une certaine « fidélisation » du salarié, alors même que la mobilité professionnelle est devenue la règle ;

5. L'actionnariat salarié, s'il peut être financièrement attractif, s'accompagne d'un transfert des risques sur le salarié sans qu'il puisse influencer sur la stratégie de l'entreprise (la capacité de peser sur les décisions de l'entreprise par le levier de l'actionnariat salarié est plus théorique que réelle).

Soulignant notamment que le resserrement des entreprises sur leur cœur de métier (avec un recours accru à des entreprises sous-traitantes) s'est traduit par une désagrégation du lien social et un accroissement des inégalités entre salariés, Marcel Grignard suggère de reconsidérer l'ensemble du système autour de **trois pistes** :

1. Rénover le fonctionnement et les prérogatives des instances de représentation du personnel et construire un système simple d'intéressement, lié à la négociation annuelle obligatoire (NAO) et tenant compte de la diversité des entreprises ;

2. Se démarquer du seul résultat financier de l'entreprise et prendre aussi en compte les ressources qu'elle consacre à la qualité de vie au travail et à l'investissement dans le capital humain ;

3. Généraliser l'accès à ces dispositifs pour tous les salariés, sécuriser les placements et les orienter vers le financement de l'économie solidaire.

#### 4. Synthèse – Partie « Débats et échanges avec la salle ».

Le débat a permis de souligner les points consensuels :

> **L'instabilité du cadre réglementaire de ces dispositifs** (niveau de prélèvements sociaux, conditions de déblocage de la participation), préjudiciable à la lisibilité des objectifs poursuivis et à l'efficacité du système ;

> **La nécessité d'une réflexion publique sur la pertinence de ces dispositifs** au regard des objectifs qui leur sont assignés et de leur coût pour les finances publiques. En particulier, ces dispositifs ont été construits pour les grandes entreprises et semblent mal adaptés aux secteurs d'activité où le *turn over* est important. La formule de la participation apparaît en outre obsolète au regard des nouvelles formes de l'entreprise. Cette réflexion pourrait s'inscrire dans le cadre d'une approche plus globale axée sur le rôle de la puissance publique en matière de rémunération (SMIC, allègements de charges sociales...).

Il a en revanche mis en avant des divergences sur certaines questions :

> **Sur le poids estimé marginal de l'épargne salariale**, il a été précisé que si cette forme d'épargne ne représente que 2% de l'épargne financière des ménages, elle contribue à hauteur de 10% à l'épargne investie en actions, ce qui apparaît non négligeable pour le financement de l'économie. Elle peut en outre représenter 100% de l'épargne des salariés, en particulier chez les bas salaires, ce qui en fait une épargne populaire ;

> **Sur l'idée qu'il conviendrait de rapprocher les dispositifs collectifs d'entreprise des dispositifs individuels**, il a été souligné que le profil des détenteurs est différent. La dimension collective de certains dispositifs serait source d'externalités positives (épargne populaire, pédagogie auprès des salariés, meilleure connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement), ce qui pourrait justifier un traitement particulier ;

> Sur le fait que les dispositifs de partage du profit ne semblent pas exercer d'effets positifs significatifs sur l'économie, alors que le coût pour les finances publiques des incitations fiscales et sociales est conséquent<sup>11</sup>, il y a consensus sur la nécessité de revoir l'ensemble des niches associées à ces dispositifs mais le rapprochement du régime fiscal de la participation et des dividendes ne fait pas l'unanimité.

Pour toute information complémentaire, rendez-vous sur le site Internet de la DG Trésor : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-emploi>

<sup>11</sup> La niche fiscal-social relative aux dispositifs d'épargne salariale est évaluée à 5 Md€ par l'Inspection générale des finances, soit près de la moitié du coût global des niches fiscales associées à l'épargne financière.