

Séminaire

« Politiques de l'emploi –
Interactions de l'économique et du juridique »

« Participation, intéressement, épargne
salariale, prime de partage des profits –
Beaucoup d'instruments, quels objectifs ? »

22 mai 2012

Henri Lamotte
CGEFI

Plan de la présentation

1. Rappel des principaux dispositifs
2. Que sait-on d'un point de vue empirique des effets de ces dispositifs sur la productivité et l'emploi ?
3. Comment rationaliser le dispositif ?

Plan de la présentation

1. Rappel des principaux dispositifs
2. Que sait-on d'un point de vue empirique des effets de ces dispositifs sur la productivité et l'emploi ?
3. Comment rationaliser le dispositif ?

Présentation simplifiée des principaux dispositifs

1. **Participation** : obligatoire dans entreprises de + de 50 salariés, fonction des résultats (RSP), blocage pendant 5 ans sinon taxation
2. **Intéressement** : facultatif dans son attribution comme son mode calcul, pas de blocage
3. **Plans d'épargne d'entreprise (PEE)** : facultatif, alimenté par versements des salariés + abondement de l'entreprise, blocage pendant 5 ans. Existence de Plans d'épargne interentreprises (PEI) entre PME
4. **Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)** : même alimentation mais terme au départ en retraite
5. **Actionnariat salarié** : stock-options, distribution gratuite, émissions réservées aux salariés

Trois logiques différentes ...

1. Partage des profits
2. Soutien et orientation de l'épargne des ménages
3. Actionnariat des salariés

Trois logiques différentes ...et des objectifs différents

1. **Partage des profits :**

- améliorer la productivité du travail
- introduire une part flexible dans la rémunération du travail (fonction des résultats de l'entreprise) → + de flexibilité des salaires face aux chocs

2. **Orienter l'épargne des ménages :** renforcer les fonds propres des entreprises ou l'épargne retraite

3. **Actionnariat des salariés :** réduire les conflits d'intérêts entre salariés et actionnaires, accroître le pouvoir de décision des salariés et *in fine* améliorer la productivité du travail, fidéliser l'actionnariat contre les attaques hostiles

De quels montants parle-t-on ? (I)

Sommes distribuées aux salariés par les entreprises

Source	Montant 2009 (Md€)
Participation	6.4
Intéressement	6.2
Abondement PEE	1.4
Abondement PERCO	0.2
TOTAL	14.2

Source : DARES (entreprises de + 10 salariés)

De quels montants parle-t-on ? (II)

Epargne salariale en 2009 (en Md€) – *source DARES* :

→ En flux

- sur un PEE	:	7.6
- sur un PERCO	:	0.7
- Total	:	8.3

→ En stock

- Epargne salariale	:	85*
---------------------	---	-----

dont :

- Fonds d'actionnariat salarié : 32* (38 % du total)
- Fonds diversifiés : 53* (62 %)

* (au 31 décembre 2011 – données AFG 2012)

Des dispositifs inégalement répartis

Part des salariés ayant reçu une prime en 2009 :

- Entreprises de moins de 10 salariés : 8 %
- Entreprises de 10 salariés ou plus : 55 %
- Ensemble des entreprises : 46 %

Source : DARES

Ces montants sont-ils significatifs ? (I)

1. Les sommes distribuées aux salariés sont marginales au niveau macroéconomique : 2 % des salaires bruts versés par les entreprises
... mais pour les salariés qui en bénéficient, le montant moyen distribué (2 100 € en 2009) représente environ 6 à 7 % de leurs salaires, soit presque un treizième mois.

→ **Les sommes distribuées représentent donc bien un levier significatif dans les entreprises utilisant ces dispositifs**

Les montants sont-ils significatifs ? (II)

2. L'épargne salariale reste marginale au niveau macroéconomique au regard :
- de l'épargne annuelle brute des ménages : 2 %
 - de la richesse nette des ménages : 1 %
- **L'épargne salariale n'est donc pas susceptible d'exercer des effets significatifs sur le financement des entreprises ou la préparation de la retraite.**

Plan de la présentation

1. Rappel des principaux dispositifs
2. Que sait-on d'un point de vue empirique des effets de ces dispositifs sur la productivité et l'emploi ?
3. Comment rationaliser le dispositif ?

Les études empiriques sur les effets du *profit sharing*

1. Impact sur la productivité du travail

- Effets micro attendus : effets incitatifs, meilleure identification des salariés aux résultats de l'entreprise, baisse du turn-over, moins de conflits internes
- Etudes empiriques : corrélation positive mais sens de la causalité ?
- Cahuc et Dormont (1997) sur données françaises : une augmentation de 0,5 % de la part des bénéfices versés augmente la productivité globale des facteurs (PGF) de 2 %

Les études empiriques sur les effets du *profit sharing* (II)

2. Impact sur la flexibilité des salaires

- Argument de Weitzman (1984) – L'Économie du partage
Si une part de la rémunération du travail est fonction des résultats de l'entreprise → plus grande flexibilité des salaires/chocs
- Condition : substitution partage des profits/salaires ... en principe interdite par la loi

Substitution partage des profits/salaires ?

- Résultats nuancés et hétérogènes
- Etude de Mabile (1998) sur intéressement :
 - dans les grandes entreprises (+200 salariés) : pas de substitution
 - dans les petites entreprises : substitution assez rapide (< 5 ans)
- Au total, la substitution n'est pas totale et le coût global du travail est plus élevé après introduction du *profit sharing*
- Etudes empiriques : pas de lien sur flexibilité

Impact sur l'emploi

- Résultats hétérogènes
- Cahuc et Dormont (1997) : pas d'effet sur l'emploi
- 2 effets opposés :
 - un impact positif sur les gains de productivité
 - *mais* une augmentation du coût du travail
- Pas d'impact significatif sur la variabilité de l'emploi (sur données anglaises)
- Au total, un impact positif sur productivité mais sans effet externe positif sur le fonctionnement du marché du travail (niveau et variabilité de l'emploi)

Plan de la présentation

1. Rappel des principaux dispositifs
2. Que sait-on d'un point de vue empirique des effets de ces dispositifs sur la productivité et l'emploi ?
3. Comment rationaliser le dispositif ?

Quels principes pour rationaliser ?

1. Un seul instrument (ou presque) par objectif ?
2. Evaluer les externalités justifiant l'intervention publique et les incitations fiscales et sociales
3. Des avantages fiscaux et sociaux cohérents avec la logique, les objectifs assignés et les risques spécifiques de chaque instrument assurant une certaine « neutralité »

Le *profit sharing*

Participation (+ intéressement considéré comme une participation facultative et supplémentaire)

- Pas de blocage et pas d'incitation fiscale au blocage : l'objectif est le *profit sharing* et non l'épargne
- Même régime fiscal et social que celui des dividendes : IS, IR et prélèvements sociaux mais pas de cotisations sociales (CS employeurs et CS salariés)
- Même régime fiscal-social entre les 2 dispositifs
Si intéressement fondé sur une logique de partage des profits

Épargne salariale (I)

- Grande complexité pour évaluer l'efficacité économique des dispositifs d'incitation et d'orientation de l'épargne des ménages
- ... ainsi que pour définir une « neutralité » du régime fiscal de l'épargne
- On se limite à rechercher une « neutralité faible », i.e. une cohérence entre le régime fiscal de l'épargne salariale et les régimes de dispositifs généraux comparables

Épargne salariale (II)

1. PERCO

- Produit d'épargne retraite dont le régime fiscal doit être analogue à celui du PERP
 - Versements libres des salariés : exonération d'IR (sous plafond commun) et taxation à la sortie de la rente
 - Abondement de l'entreprise : assujettissement aux CS non contributives (maladie et famille) et même traitement IR que pour les versements libres de salariés

Et, *in fine*, le PERCO est-il nécessaire ?

Epargne salariale (III)

2. PEE

- Plus difficile de clarifier la nature du produit
- Blocage 5 ans – diversité des placements
- Régime fiscal analogue à l'assurance-vie ou au PEA en fonction de la nature des placements et de la durée de blocage ?
 - Abondement de l'employeur : pas d'incitation fiscale et sociale autre que le non assujettissement aux CS contributives (chômage et retraite)
 - Versements du salarié : pas d'incitations

Et, *in fine*, le PEE est-il vraiment nécessaire ?

Actionnariat salarié

Impact positif sur la productivité du travail ...

... mais cumul de risques pour le salarié (*a fortiori* dans les entreprises non cotées)

→ Pas d'incitation fiscale et sociale à ce type de dispositif dont le bilan avantages/inconvénients apparaît peu favorable

→ En cas de distribution d'actions gratuites, même régime que l'abondement : IS/IR/prélèvements sociaux et CS non contributives (maladie et famille)

Merci