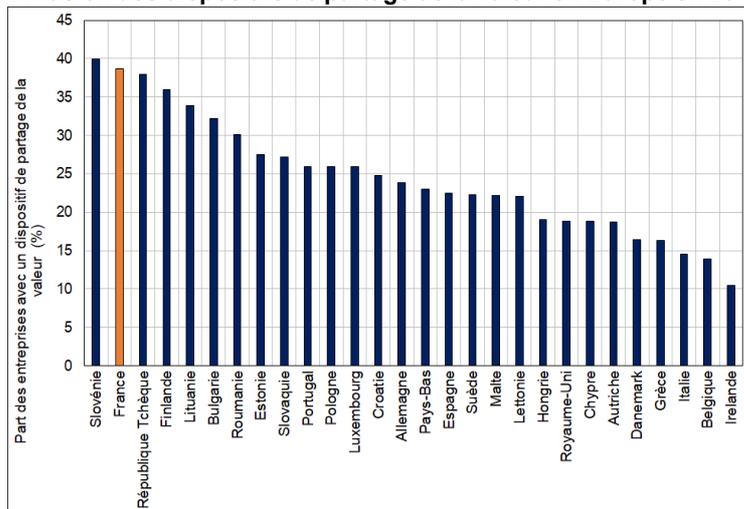


## Les dispositifs de partage de la valeur en France et en Europe

*Cyprien BATUT, Chakir RACHIQ*

- Mis en place en France en 1959, les dispositifs de partage de la valeur ont pour objectif d'associer les salariés à la performance et au capital de l'entreprise. Parmi ces dispositifs, l'intéressement et la participation, qui couvrent près de 9 millions de salariés en 2018, permettent le versement d'un complément de rémunération fondé sur les performances de l'entreprise.
- Les dispositifs de partage de la valeur sont répandus dans tous les pays européens, mais leur importance varie selon les pays. Tandis que beaucoup d'États ne régulent ni n'encouragent le développement de ces dispositifs, certains sont plus volontaristes comme la France, le Royaume-Uni et les Pays-Bas.
- En France, une réforme d'ampleur a été engagée depuis la loi PACTE de 2019 pour favoriser la diffusion des outils de partage de la valeur et simplifier leur mise en place ou leur utilisation quotidienne, en particulier au sein des petites entreprises où ils sont moins fréquemment utilisés.
- La France se distingue ainsi par une forte diffusion, une forte institutionnalisation et une grande intégration des dispositifs de partage de la valeur dans le dialogue social. Elle est l'un des pays européens où ces dispositifs sont les plus répandus, loin devant les pays de taille comparable.
- Cette large diffusion s'explique par le caractère obligatoire de la participation pour certaines catégories d'entreprises et par les incitations fiscales qui favorisent le développement des dispositifs de partage de la valeur.

**Diffusion des dispositifs de partage de la valeur en Europe en 2019**



Source : ECS (European Company Survey) 2019 et calculs DG Trésor.  
 Note de lecture : Proportion d'entreprises déclarant que plus de 20 % des salariés bénéficient d'une paie variable en rapport avec la performance générale de l'entreprise.

# 1. Les dispositifs de partage de la valeur, entre complément de revenu et outil de participation des salariés

## 1.1 L'intéressement et la participation : les deux principaux outils de partage de la valeur

L'intéressement et la participation sont des dispositifs dits de partage de la valeur, contribuant à la politique de rémunération des entreprises. Ces deux outils ont pour principal objectif de lier la rémunération des salariés à la performance de leur entreprise. Ils se distinguent des primes à la performance individuelles car liés aux résultats de l'entreprise, et des autres formes de rémunération variable comme les *stock-options* car ils sont distribués à tous les salariés.

L'intéressement est un dispositif facultatif de prime à la performance collective. Les sommes sont distribuées en fonction d'une formule librement définie par les négociateurs. Les critères de calcul<sup>1</sup> peuvent être fondés sur les résultats issus du compte d'exploitation des exercices passés (chiffre d'affaires, excédent brut d'exploitation, etc.), sur des performances opérationnelles (productivité, production, objectifs de qualité, etc.), ou encore sur la réalisation d'objectifs extra-financiers (qualité de la production, accidents de travail, absentéisme, performances environnementales, etc.).

La participation donne aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise et est calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise. En France, le dispositif est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise en s'appuyant sur une formule légale définie à l'article L.3324-1 du code du travail<sup>2</sup>. L'accord mettant en place ce dispositif indique notamment sa durée, les règles de calcul de la prime (dans le cas d'une formule dérogatoire<sup>3</sup>), d'affectation et de gestion de la participation.

L'entreprise a le choix entre une répartition des primes uniforme entre chaque salarié ou bien proportionnelle aux salaires ou bien une combinaison de ces deux critères. Les sommes attribuées au titre de

l'intéressement et la participation peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale (cf. Graphique 1). Les deux principaux plans sont le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite (PERCO et, depuis la loi PACTE, le PER)<sup>4</sup>. Le PEE est un système collectif d'épargne, à moyen terme qui permet aux salariés (et aux dirigeants dans les petites entreprises) d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise (dont éventuellement des actions de l'entreprise, la participation à un PEE pouvant permettre de souscrire à des actions ou à des parts de fonds représentatif des titres de l'entreprises possiblement avec des avantages supplémentaires – par exemple, prix préférentiel, abondement majoré). Le PER est un produit d'épargne à long terme qui permet de constituer un capital supplémentaire pour sa retraite. Il est courant que les entreprises choisissent d'abonder les versements que leurs salariés pourraient vouloir effectuer sur leur plan d'épargne salariale. Les primes de partage de la valeur sont exonérées de charges sociales patronales et salariales (hors CSG/CRDS) pour l'ensemble des entreprises, et d'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond) quand elles sont investies dans des PEE, PERCO ou PER (les sommes versées sont par contre bloquées pendant 5 ans pour les PEE et jusqu'à la retraite pour les PER). Tant pour les PEE que les PER, les sommes d'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux en cas de sortie en capital, les plus-values étant soumises aux prélèvements sociaux. Par ailleurs, les primes d'intéressement ne sont soumises au forfait social<sup>5</sup> que pour les entreprises d'au moins de 250 salariés et les primes de participation que pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'actionariat salarié joue aussi un rôle dans le partage de la valeur en France. Il a pour ambition de renforcer la cohésion et le lien social dans l'entreprise, d'aligner les incitations des employeurs et des employés et de renforcer la stabilité du capital dans le cas de sociétés cotées. Toute action de l'entreprise détenue par un

(1) Le choix des critères est très ouvert sous réserve que le montant de la prime d'intéressement ne puisse être déterminé avant de connaître les résultats de l'entreprise et qu'elle soit, le cas échéant, distribuée à tous.

(2) Participation =  $\frac{1}{2} [B - 5\% C] \times [S/VA]$  où B : représente le bénéfice net de l'entreprise ; C : les capitaux propres de l'entreprise ; S : les salaires de l'entreprise ; VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

(3) Si une formule dérogatoire peut être utilisée, elle doit accorder aux salariés des avantages au moins équivalents au régime légal.

(4) Selon l'AFG (Association française de gestion financière), le montant total des encours d'épargne salariale (PEE) et d'épargne retraite d'entreprise collective (PERCO et PERECO) s'élevait fin 2020 à 147 Md€ dont 22,5 Md€ pour les PERCO et les nouveaux PER.

(5) Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur. Elle est prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).



Le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) en 2019 a misé sur les incitations socialo-fiscales et la simplification pour diffuser les dispositifs d'intéressement, de participation et les plans d'épargne salariale, en particulier auprès des plus petites entreprises, qui en sont souvent dépourvues. D'autres initiatives ont visé à simplifier l'instauration ou l'utilisation quotidienne de l'intéressement et de la participation : mise en ligne d'imprimés-types « clés en mains » ayant pour objectif de faciliter aux petites structures la mise en place des accords d'épargne salariale, obligation pour les branches de négocier des accords-types afin que les PME qui ne disposent pas de services juridiques spécialisés puissent dans certains cas opter pour

l'application directe de l'accord-type de la branche. La réforme de l'épargne-retraite a également contribué à cet objectif, en modernisant les plans pour les rendre plus attractifs et favoriser la portabilité des droits.

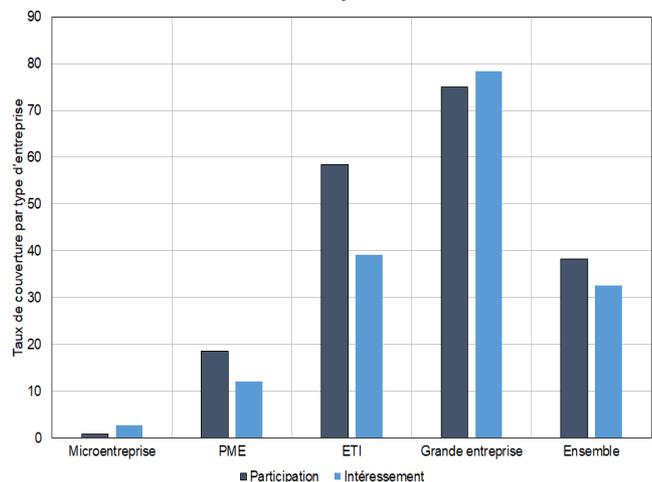
Enfin la loi du 17 juin 2020<sup>10</sup> et la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) du 7 décembre 2020 ont permis la mise en place unilatérale d'un accord d'intéressement dans les plus petites entreprises, autorisé des accords d'intéressement pour une courte durée (1 an par exemple contre 3 ans minimum auparavant), et repoussé à décembre 2021 le délai pour négocier les accords de branche relatifs au partage de la valeur.

## 2. En France, les dispositifs d'épargne salariale sont inégalement répartis

### 2.1 Des dispositifs surtout utilisés dans les grandes entreprises et l'industrie

Les dispositifs de partage de la valeur sont plus fréquents dans les grandes entreprises. En 2018, alors que 38 % des salariés du secteur privé étaient couverts par un accord d'intéressement et 33 % par un accord de participation, ce n'était le cas que pour respectivement 1 % et 3 % des salariés dans les micro-entreprises (1-10 salariés), 19 % et 12 % dans les PME (10-250 salariés), contre 78 % et 75 % des salariés dans les grandes entreprises (+5 000 salariés)<sup>11</sup> (cf. Graphique 2). Au niveau sectoriel, la présence de tels dispositifs n'est pas homogène non plus : l'intéressement et la participation concernent davantage les salariés de certains secteurs de l'industrie, tels que la fabrication de matériel de transport, la cokéfaction et raffinage ou encore la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines, mais également les salariés de quelques secteurs tertiaires comme les activités financières et d'assurance ou l'information et la communication. À l'inverse, les salariés des secteurs de la construction, de l'hébergement et de la restauration, ou des autres activités de service sont peu couverts par ces dispositifs.

**Graphique 2 : Part des salariés couverts par taille d'entreprise**



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019.

Note de lecture : Fin 2018, 0,9 % des salariés des microentreprises sont couverts par un accord de participation et 2,7 % par un accord d'intéressement.

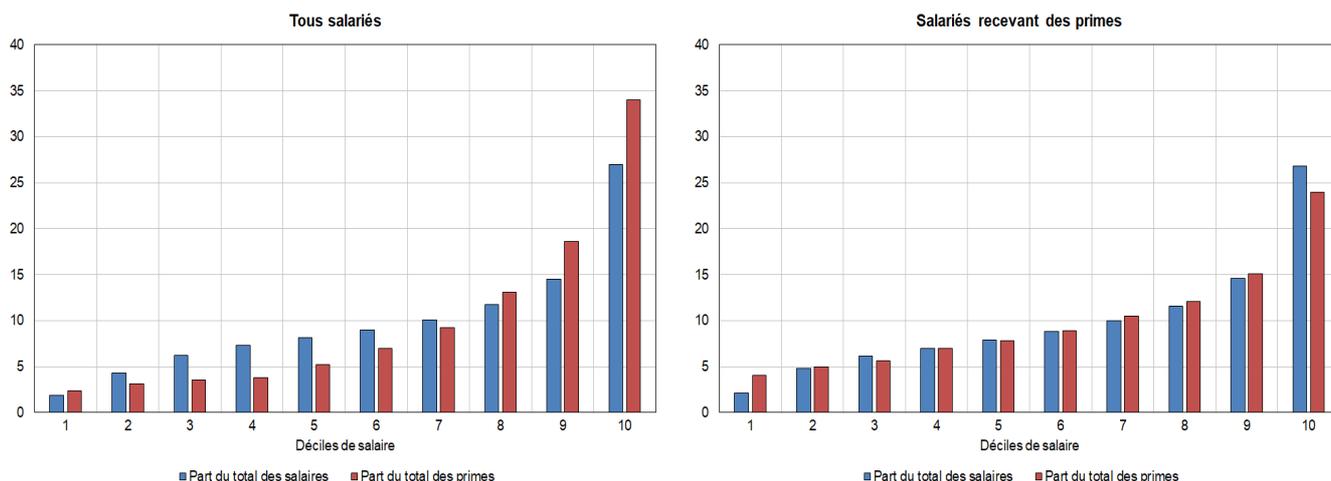
### 2.2 Une diffusion inégale selon le revenu et la profession

Les primes de partage de la valeur ajoutée sont davantage concentrées que les salaires en haut de l'échelle des rémunérations (à partir du 8<sup>ème</sup> décile cf. Graphique 3). Toutefois, une fois les inégalités d'accès prises en compte, c'est-à-dire en ne considérant que les salariés recevant des primes, la répartition des primes est en réalité très proche de celle de l'ensemble des salaires.

(10) LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

(11) Dares (2020), *op. cit.*

**Graphique 3 : Parts dans le total des salaires et primes par déciles de salaire en France, année 2016**



Sources : ECMOSS 2016. Calculs DG Trésor.

Note de lecture : Parmi tous les salariés, les salariés appartenant au dernier décile de salaire concentrent 27 % de l'ensemble des salaires et 34 % de l'ensemble des primes. Quand on se restreint aux salariés recevant des primes, les salariés du dernier décile concentrent 27 % de l'ensemble des salaires et 24 % de l'ensemble des primes.

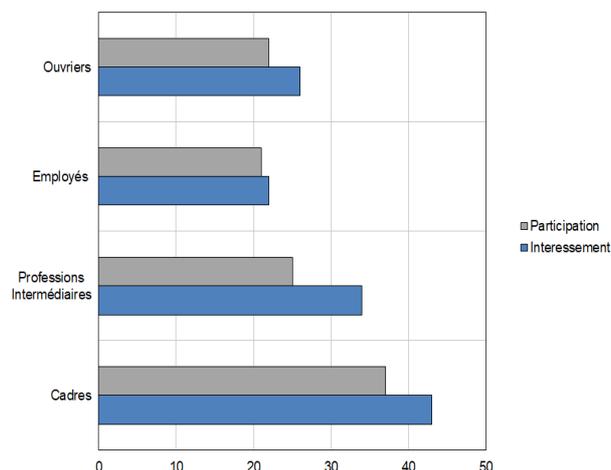
Dans une entreprise donnée, la répartition des primes ne peut pas être plus inégalitaire que la répartition des salaires. En effet, les entreprises ne peuvent pas retenir une règle de répartition des primes en fonction des salaires perçus qui avantagerait de façon disproportionnée les plus hauts revenus<sup>12</sup>.

Pourtant, au niveau agrégé, la répartition des primes est plus inégalitaire que celle des salaires. Ainsi, dans les faits, les 10 % des salariés percevant le plus de primes parmi l'ensemble des salariés ont reçu 57 % du total des primes ; les 10 % des salariés percevant le plus de salaires parmi l'ensemble des salariés ont reçu 26 % du total des primes<sup>13</sup>. Cela s'explique par deux phénomènes. D'abord, cette concentration des primes constatées ne reflète pas tant la répartition inégalitaire des primes lorsqu'elles sont versées que l'exclusion d'un grand nombre de salariés du dispositif ou du bénéfice des primes. Dès lors, si l'on se restreint aux salariés qui perçoivent une prime uniquement, le premier décile ne perçoit que 37 % du total<sup>14</sup>. Ensuite, un nombre restreint d'entreprises accorde des primes particulièrement élevées, ce qui renforce la concentration d'ensemble.

Le taux de distribution des primes de partage de la valeur varie en fonction de la catégorie

socioprofessionnelle des salariés. Les cadres reçoivent le plus de primes d'intéressement (43 %) et de participation (37 %), suivis par les professions intermédiaires (34 % et 25 %), les ouvriers (26 % et 22 %) et les employés (22 % et 21 %) (cf. Graphique 4). Cela reflète le type de salariés qui travaillent dans les entreprises qui versent de l'intéressement et de la participation.

**Graphique 4 : Taux de distribution par catégorie socio-professionnelle, année 2016**



Source : ECMOSS 2016. Calculs DG Trésor.

Note de lecture : En 2016, 43 % des cadres ont reçu des primes d'intéressement et 37 % des primes de participation.

(12) Article L3314-5 et Article L3324-5 du Code du Travail.

(13) Amar et Pauron (2013), « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », Insee, *Emploi et salaires*, édition 2013.

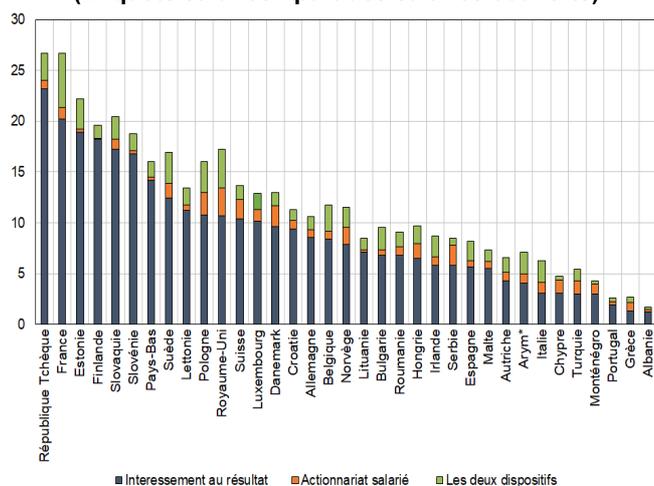
(14) *Ibid.*

### 3. Des dispositifs utilisés davantage en France que dans le reste de l'Europe

#### 3.1 Un recours élevé aux dispositifs de partage de la valeur en France

Des dispositifs de partage de la valeur sont en œuvre dans tous les pays européens, mais avec une importance variable, et une implication inégale de la puissance publique. D'après l'enquête européenne sur les conditions de travail en 2015, avec 21 % des salariés concernés par un dispositif d'intéressement ou de participation, la France se positionnait en deuxième place derrière la République Tchèque, dont le système concernait 24 % des salariés, et devant le Royaume-Uni, où le taux de couverture était de 13 % (cf. Graphique 5). La position de la France pourrait s'expliquer en partie par l'histoire, puisque des systèmes de partage de la valeur y ont été adoptés dès 1959, beaucoup plus tôt que dans la plupart de ses voisins dans les années 1980 et 1990<sup>15</sup>.

**Graphique 5 : Les dispositifs de partage de la valeur en Europe en 2015**  
(Enquête salariés : part des salariés couverts)



Source : EWCS (European Working Conditions Survey) 2015 ; Questions : Est-ce que les revenus de votre emploi principal incluent : 1/ des paiements basés sur la performance générale de l'entreprise où vous travaillez (intéressement au résultat) 2/ des revenus des actions de l'entreprise pour laquelle vous travaillez (actionnariat salarié) ?

Note de lecture : L'intéressement et la participation en France sont regroupés par l'enquête EWCS dans la même catégorie de Rémunération collective dépendant du résultat dans le sens où ces deux dispositifs sont liés à la performance générale de l'entreprise. Par rapport à ses partenaires européens, la France est le seul pays qui a rendu obligatoire le partage de la valeur dans certaines catégories d'entreprise, créant une distinction entre une forme de partage de la valeur institutionnalisée (la participation, obligatoire à partir de 50 salariés) et de partage de la valeur plus flexible (l'intéressement).

(\*) Arym : Ancienne république yougoslave de Macédoine.

#### 3.2 Des objectifs et des incitations qui diffèrent entre les pays

Dans de nombreux pays européens, les dispositifs de partage de la valeur restent du ressort des entreprises et de leurs salariés, sans incitations fiscales ou réglementaires particulières. C'est le cas de la majeure partie des pays d'Europe orientale et de certains pays nordiques comme la Suède ou le Danemark. Cela ne veut pas dire que ces dispositifs ne sont pas répandus : dans les anciens pays d'Europe de l'Est, la privatisation des entreprises publiques s'est souvent accompagnée de la mise en place de dispositifs d'intéressement pour indemniser les anciens salariés du secteur public après les privatisations. En Suède ou au Danemark, les dispositifs d'intéressement au résultat sont historiquement répandus du fait d'une culture de négociation au sein de l'entreprise.

Dans d'autres pays, l'actionnariat salarié est encouragé plus activement, comme en Allemagne ou en Espagne. Ainsi depuis 2009<sup>16</sup>, l'État fédéral allemand abonde les versements des salariés sur les fonds d'épargne salariale destinés à acheter des actions d'entreprises, et les entreprises qui font participer leurs employés au capital paient moins de contributions patronales. Ces pays font usage des dispositifs de partage de la valeur pour inciter à une gouvernance plus équilibrée des entreprises. L'actionnariat salarié est considéré comme une bonne façon d'aligner les intérêts des salariés et des employeurs et il s'insère dans un modèle de cogestion.

L'actionnariat salarié est aussi encouragé au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, mais dans une logique de protection sociale. Les dispositifs du type « Save-as-you-earn » ont un rôle important dans le financement de l'assurance contre les risques sociaux (principalement par la construction d'une épargne retraite) et sont donc activement encouragés : la plus-value sur les gains issus de la vente des actions achetées avec le dispositif est exempte d'imposition sur le revenu et les intérêts issus des sommes placées sont exempts d'imposition sur les plus-values pour les employés qui transfèrent ensuite ces sommes sur un compte retraite.

(15) Cette G. et J. Barthélemy, Plaidoyer pour le concept de participation, Semaine sociale Lamy – 8 février 2021 – n° 1940

(16) C'est le résultat de l'adoption de la loi d'incitation fiscale à la participation des salariés au capital des entreprises ("Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz") en avril 2009.



**Éditeur :**

Ministère de l'Économie,  
des Finances  
et de la Relance  
Direction générale du Trésor  
139, rue de Bercy  
75575 Paris CEDEX 12

**Directeur de la  
Publication :**

Agnès Bénassy-Quéré

**Rédacteur en chef :**

Jean-Luc Schneider  
(01 44 87 18 51)  
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

**Mise en page :**

Maryse Dos Santos  
ISSN 1777-8050  
eISSN 2417-9620

**Derniers numéros parus****Mai 2021**

N° 285 Les stratégies nordiques pour le climat

Julien Grosjean, Éric Duédal

N° 284 Les déséquilibres TARGET2 dans la zone euro

Colette Debever, Nicolas Toulemonde

**Avril 2021**

N° 283 Les usagers de la route paient-ils le juste prix de leurs circulations ?

Antoine Bergerot, Gabriel Comolet, Thomas Salez

N° 282 L'impact de la pandémie de Covid-19 sur les entreprises françaises

Benjamin Hadjibeyli, Guillaume Roulleau, Arthur Bauer

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>



Direction générale du Trésor



@DGTrésor

Pour s'abonner à *Trésor-Éco* : [tresor-eco@dgtresor.gouv.fr](mailto:tresor-eco@dgtresor.gouv.fr)

*Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.*