

Quels effets de l'épargne salariale ?

Intéressement et participation aux bénéficiaires sont des mécanismes qui permettent la constitution d'une épargne salariale. Encouragés par les pouvoirs publics, ces dispositifs connaissent une diffusion croissante en France. Le rapport qui vous est présenté dans cette lettre est le fruit d'une collaboration fructueuse entre le Centre d'Etudes de l'Emploi et l'Ires. La recherche réexamine de manière précise l'impact sur les salaires des dispositifs d'intéressement et de participation aux bénéficiaires. Est-ce qu'il s'agit de substitut ou de complément de salaire ?

Les auteurs constatent que durant l'année de l'introduction de l'intéressement, les primes ne se substituent pas aux salaires. La rémunération totale en est peu modifiée. Au-delà de la première année, les résultats sont différents : il y a un effet de substitution des primes d'intéressement aux rémunérations dans les entreprises qui appliquent un accord. Le partage du profit apparaît donc souvent comme un outil de flexibilité salariale tandis que la rémunération totale des salariés est généralement peu affectée par les mécanismes d'intéressement ou de participation.

Frédéric Lerais
Directeur général de l'Ires

Les primes de partage du profit en France : substituts ou compléments de salaire ?

Une loi autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale, c'est-à-dire des primes de partage du profit (intéressement et participation aux bénéficiaires) placées sur un plan d'épargne entreprise (PEE), devrait être promulguée en France à la fin du premier semestre 2013. Cette mesure visant à relancer le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de modération salariale n'est pas nouvelle, elle a déjà été mise en œuvre à quatre reprises depuis 1994 et a produit des effets limités sur la consommation¹.

Ce projet de loi soulève à nouveau la question de savoir si les primes de partage du profit procurent aux salariés un supplément de pouvoir d'achat. Se substituent-elles au salaire ou le complètent-elles ? Pour répondre à cette question, le rapport², réalisé pour le compte de la Dares, développe une analyse économétrique des liens de causalité entre le partage du profit et la rémunération des salariés en France entre 1999 et 2007.

Un cadre législatif avantageux

Instaurés au début des années 1960 afin de promouvoir « l'association » des salariés aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise, les dispositifs d'épargne salariale ne se développent réellement qu'à partir du milieu des années 1980 avec la mise en place d'un régime fiscal et social avantageux tant pour les employeurs que pour les salariés. S'éloignant de la tradition gaulliste de « participation financière », le législateur incite financièrement les employeurs à développer l'épargne salariale et les salariés à verser les primes de partage du profit dans les PEE et les plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Bien qu'elles fassent partie intégrante de la rémunération, les primes d'épargne salariale ne sont en effet pas considérées comme du salaire. Du côté de l'employeur, elles sont exonérées de cotisations sociales, de taxes sur les salaires et sont déductibles des impôts. Le salarié bénéficie également d'exonérations de cotisations sociales et de réduction de l'impôt sur le revenu s'il décide d'épargner les primes de partage du profit en entreprise. En 2009, dans le but de limiter les pertes de recettes pour le financement de la Sécurité sociale et les effets d'aubaine associés, le législateur a instauré un forfait social de 2 % à la charge de l'employeur sur les montants distribués au titre de l'épargne salariale³. Relevé chaque année de deux points, ce forfait a été fixé à 20 % en août 2012 suite à l'adoption du projet de loi de finances rectificative.

Modération du coût salarial ou incitation à l'effort ?

D'après la théorie économique, deux hypothèses distinctes peuvent être formulées pour comprendre les liens entre partage du profit et salaires. Selon la première, le partage du profit se substitue aux salaires. Elle est envisagée par Weitzman (1984) pour qui, en « Economie du partage » où toutes les entreprises adoptent le partage du profit, ce dispositif est un outil d'ajustement des coûts salariaux en période de crise, permettant au niveau macroéconomique de lutter contre le chômage. Sa mise en œuvre dans l'entreprise s'accompagne d'une baisse de la part fixe de la rémunération. La seconde hypothèse, issue de la théorie du « salaire d'efficacité », conçoit le partage du profit comme un instrument de motivation des salariés. Il est un complément de salaire produisant des gains de productivité. En France, la question des liens entre intéressement et salaires a fait l'objet d'études empiriques contrairement à celle des effets de la

Intéressement et participation aux bénéfices

Facultatif et collectif, l'intéressement vise à verser aux salariés une prime liée à l'atteinte d'objectifs de résultat et/ou de performance (productivité, baisse de l'absentéisme, etc.). En contrepartie de son caractère aléatoire et variable, la loi interdit la substitution de l'intéressement aux salaires pendant un délai de douze mois entre la mise en place de l'accord et la suppression d'un des éléments de rémunération. Lorsque l'intéressement est distribué, il est immédiatement disponible ou peut être versé sur un plan d'épargne salariale. Les sommes deviennent alors indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (accès à la propriété, mariage ou Pacs, etc.). L'entreprise peut encourager les salariés à épargner leurs primes d'intéressement sous la forme d'un abondement, dispositif bénéficiant aussi d'un régime fiscal et social avantageux.

La participation aux bénéfices est obligatoire dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, à l'exception des entreprises mutualistes et de celles qui ne réalisent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés. Au contraire de l'intéressement dont la formule de calcul est décidée ou négociée en entreprise, le mode de calcul de la prime de participation est défini par la loi. Jusqu'en 2009, elle était obligatoirement épargnée sur un compte courant bloqué portant intérêt ou sur un plan d'épargne salariale. Depuis la loi « en faveur des revenus du travail » de décembre 2008, la participation est, comme l'intéressement, disponible dès son versement.

En 2010, la participation est le dispositif le plus répandu et concerne 44,8 % des salariés. 37,3 % des salariés sont couverts par un accord d'intéressement tandis que 42 % d'entre eux disposent d'un PEE et 14,4 % accèdent à un PERCO. Les sommes distribuées sont sensibles à la conjoncture : après avoir reculé de 10 % entre 2008 et 2009, elles ont progressé de 14 % entre 2009 et 2010. Les primes d'épargne salariale représentaient en moyenne 7,1 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires (Amar, 2012). Il existe de fortes disparités d'accès à l'épargne salariale : celle-ci reste concentrée dans les grandes entreprises, principalement des secteurs de l'énergie, des activités financières et d'assurance, où les primes sont les plus élevées. En 2010, 63 % des cadres en bénéficiaient contre 44 % des ouvriers (Amar et Pauron, 2013).

participation aux bénéfices. L'absence de consensus résultant de ces études ne permet pas toutefois de valider l'une ou l'autre des hypothèses. Certains travaux mettent en évidence une modération, voire une baisse du salaire de base dans un contexte de progression plus rapide de la rémunération totale (Mabile, 1998) alors que d'autres observent des gains de productivité (Cahuc et Dormont, 1992).

Les évolutions de salaires en présence de partage du profit entre 1999 et 2007

Pour mettre en évidence un lien de substitution ou de complémentarité entre le partage du profit et les salaires, nous avons constitué une base de données d'entreprise en panel à partir de trois sources statistiques. Cette base permet d'observer les évolutions de la rémunération totale (primes et compléments de salaire inclus) et de la rémunération hors primes de partage du profit perçues par les salariés travaillant dans deux types d'entreprises : celles qui ont introduit un accord de partage de profit entre 1999 et 2007 et celles ayant déjà un accord, maintenu sur toute la période (*i. e.* pendant huit ans). Nous avons enfin identifié les effets du partage du profit en comparant les évolutions dans ces deux types

d'entreprises à celles observées dans les entreprises qui ne développent pas le partage du profit.

Substitution de l'intéressement aux salaires plus d'un an après son introduction

Une analyse statistique met d'abord en évidence une progression plus rapide qu'ailleurs des rémunérations totales et hors primes de partage du profit dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et ce, quelle que soit l'année d'introduction de l'accord. A l'inverse de celles qui n'ont pas d'accord, ces entreprises sont typiques de celles qui versent des salaires plus élevés : elles sont en général de grande taille, affichent un taux de rentabilité économique important, relèvent du secteur de l'énergie ou des activités financières et d'assurance et emploient une proportion élevée de cadres. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire une fois prises en compte les caractéristiques des entreprises, nos résultats montrent cependant que les évolutions de rémunérations (totales et hors primes) ne sont pas significativement différentes entre les entreprises qui introduisent un accord et les autres. Ainsi, après son introduction, l'intéressement n'affecte pas l'évolution des rémunérations. Dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement depuis 1999, un phénomène de substitution des primes d'intéressement aux salaires est en revanche mis en évidence : « toutes choses égales par ailleurs », l'évolution de la rémunération hors primes apparaît plus lente dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et l'évolution de la rémunération totale est équivalente à celle observée dans les autres. Selon un mécanisme proche de celui décrit par Weitzman, l'intéressement s'accompagne d'une modération de la rémunération hors primes.

Absence de liens entre participation aux bénéfices et salaires

De manière similaire, nous avons estimé les effets de la participation aux bénéfices dans les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où elles ne sont pas soumises à l'obligation de mise en œuvre. « Toutes choses égales par ailleurs », les évolutions de rémunérations totales et hors primes ne sont pas significativement différentes dans les entreprises qui introduisent un accord entre 1999 et 2007 et celles qui avaient déjà un accord en 1999, maintenu sur toute la période. Ce résultat est confirmé par une comparaison de la situation des entreprises de moins de 50 salariés à celle des plus de 50 salariés. Autrement dit, il n'existe aucun lien entre évolution des salaires et participation aux bénéfices.

Le régime fiscal et social de l'épargne salariale en question

Entre 1999 et 2007, le montant des primes d'intéressement et de participation aux bénéfices est en moyenne trop faible pour augmenter significativement la rémunération globale des salariés. Lorsque l'accord existe depuis 1999, l'intéressement se substitue aux salaires. Dans cette configuration, il constitue pour l'entreprise un outil de modération du coût salarial. Ainsi, ces résultats amènent à se demander si le régime fiscal et social de l'épargne salariale ne favorise pas la création d'une « rente » qui bénéficie aux employeurs et certains salariés possédant une épargne salariale⁴. Ce phénomène n'est en effet pas sans conséquence sur le financement de la protection sociale. En 2012, le montant des exonérations de cotisations sociales s'élevait à 2,8 milliards d'euros⁵ et celui des réductions d'impôt sur le revenu à 1,4 milliards d'euros⁶. Malgré la hausse récente du forfait social à 20 %, la question de la

légitimité du régime fiscal et social de l'épargne salariale reste toujours posée.

Noélie Delahaie (Ires), Richard Duhautois (CEE et Université Paris-Est Marne la Vallée, TEPP)

Bibliographie :

Amar E. (2010), « Participation, Intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n°055, septembre.

Amar E. et Pauron A. (2013), « Participation, Intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », in Insee, *Emploi et Salaires*, Edition 2013.

Cahuc P. et Dormont B. (1992), « Les effets d'incitation de l'intéressement : la productivité plutôt que l'emploi », *Economie et Statistique*, n°257, p.45-56.

Mabile S. (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Economie et Statistique*, n°316-317, p.45-61.

Weitzman L.M. (1984), *The Share Economy. Conquering the Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press.

¹ Un débloqué exceptionnel, assorti d'exonérations de charges fiscales et sociales, avait été autorisé en 1994 et 1996 pour l'achat d'une voiture ou encore en 2004 et 2008 avec un plafond de 10 000 euros par salarié. En 2004, sur 7 milliards d'euros d'épargne salariale débloqués, entre 1,5 et 2,5 milliards avaient été consommés et le reste épargné sur d'autres comptes comme le livret A. Cette année, le plafond sera fixé à 20 000 euros et les justificatifs d'achat devront être conservés par les salariés afin de justifier l'usage des sommes auprès de l'administration fiscale.

² Delahaie N., Duhautois R. (2013), « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007 », *Rapport de recherche du CEE*, n° 83, Centre d'Etudes de l'Emploi.

³ Ce forfait ne concerne pas seulement l'épargne salariale. Il s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération qui sont assujettis à la CSG mais qui n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale comme les contributions de l'employeur à un financement de retraite supplémentaire, la prime dividende, etc.

⁴ Seuls 28,6 % des salariés avaient transféré des primes de partage du profit sur un PEE et 4,3 % sur un PERCO en 2010 (Amar, 2012).

⁵ Projet de loi de finances rectificative 2012.

⁶ Projet de loi de finances 2013.

IRE S

Biblio

Chronique Internationale de l'Ires n° 140 – avril 2013

Bulgarie

Feu le tigre des Balkans, de l'impasse économique à la crise politique
Violaine Delteil

Pays-Bas

Austérité renforcée et difficile redémarrage de la concertation
Marie Wierink

Espagne

Entre conflits et négociations : les syndicats espagnols face à la défense de l'emploi
Catherine Vincent

Pays basque

Congrès de ELA : redéfinir les priorités syndicales en temps de crise
Christian Dufour et Adelheid Hege

Documents de travail

L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures
Stéphane Jugnot – Document de travail n° 02.2013

Quelles modalités de revalorisation du Smic ?
Pierre Concialdi, Michel Husson – Document de travail n° 03.2013

La Revue de l'Ires N° 74 – 2012/3

Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre.
Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Dominique Meda et Evelyne Serverin

Les relations professionnelles européennes sous pression internationale.
Guglielmo Meardi

Dossier

Expertise, syndicalisme et conditions de travail
Introduction.
Odile Henry

Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ?
Ludovic Jamet et Arnaud Mlas

Le travail étiologique sous contrainte nationale.
Jean-Noël Jouzel

Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT.
Paula Cristofalo

Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux.
Corinne Delmas

L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration.
Yves Lochard

Etudes et statistiques

France-Allemagne : l'incomparable chômage partiel.
Christine Charpail