

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES PRIMES DE PARTAGE DU PROFIT ATTRIBUÉES EN 1996

Fin 1995, 5,3 millions de salariés employés dans 24 430 entreprises étaient couverts par un accord de participation ou d'intéressement. Parmi eux, plus de 4,1 millions ont touché en moyenne une prime de 5 840 francs au titre de la participation ou de 4 720 francs au titre de l'intéressement. 28,3 milliards de francs ont ainsi au total été attribués en 1996, au titre de 1995. Le montant des primes issues de l'un ou l'autre de ces dispositifs diminue lorsque la taille de l'entreprise augmente.

D'autre part, plus d'un million de salariés-épargnants ont déposé en 1995 une enveloppe totale de 10,5 milliards de francs sur les Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE). Avec un montant moyen de 9 750 francs par épargnant, ces sommes, composées de participation, de versements volontaires des salariés ou d'abondements de l'employeur représentent 2,8 % de la masse salariale des entreprises ayant épargné.

Deux systèmes de partage de profit : la participation et l'intéressement

En France, en 1995, plus d'un salarié sur trois (près de 5,3 millions) était concerné par l'un ou l'autre des deux systèmes que sont la participation et l'intéressement (tableau 1), dont l'idée commune est de partager une partie des bénéfices dégagés par l'entreprise entre les salariés qui ont permis de les réaliser. La participation est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus qui dégagent des résultats suffisants, facultative pour les autres. La somme à répartir entre les salariés bénéficiaires est définie par une formule légale, identique pour toutes les entreprises engagées dans ce dispositif (encadré 1). L'intéressement, lui, est facultatif quelle que soit la taille de l'entreprise, et permet d'adapter les formules de calcul aux spécificités de chaque entreprise.

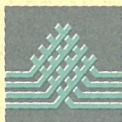


Tableau 1
Entreprises et effectifs concernés par un accord de participation ou d'intéressement en 1995

	Entreprises*	Taux de couverture (1)	Effectifs couverts	Taux de couverture (2)	Répartition des effectifs salariés couverts
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	3 917	0,6	19 270	0,7	0,4
10 à 49 salariés	6 112	3,8	160 516	4,9	3,0
50 à 99 salariés	5 606	31,9	408 166	33,9	7,7
100 à 199 salariés	4 292	49,2	600 133	49,8	11,4
200 à 499 salariés	2 822	58,9	860 596	59,7	16,3
500 à 1 999 salariés	1 383	66,0	1 249 011	66,0	23,7
2 000 salariés ou plus	300	75,2	1 975 954	68,6	37,5
Ensemble	24 432	2,7	5 273 646	36,0	100,0
<i>Dont participation seule</i>	<i>12 141</i>	<i>1,4</i>	<i>2 500 447</i>	<i>17,1</i>	<i>47,4</i>
<i>Dont intéressement seul</i>	<i>7 530</i>	<i>0,8</i>	<i>671 876</i>	<i>4,6</i>	<i>12,7</i>
<i>Dont intéressement et participation</i>	<i>4 761</i>	<i>0,5</i>	<i>2 101 323</i>	<i>14,3</i>	<i>39,9</i>
<i>Dont 50 et plus</i>	<i>14 403</i>	<i>42,9</i>	<i>5 093 860</i>	<i>59,1</i>	<i>96,6</i>
Secteurs d'activité (NES16)					
EA. Agriculture, sylviculture, pêche	217	1,0	14 950	10,0	0,3
EB. Industries agricoles et alimentaires	1 019	2,5	230 855	39,8	4,4
EC. Industries des biens de consommation	1 991	6,0	381 666	47,2	7,2
ED. Industrie automobile	235	14,9	243 764	80,2	4,6
EE. Industries des biens d'équipement	1 946	7,9	446 318	53,6	8,5
EF. Industries des biens intermédiaires	3 832	9,3	802 060	53,2	15,2
EG. Énergie	139	20,8	221 288	70,4	4,2
EH. Construction	2 110	1,8	292 662	24,0	5,5
EJ. Commerce	4 875	2,1	768 441	28,7	14,6
EK. Transports	1 083	3,8	232 646	27,0	4,4
EL. Activités financières	1 186	8,0	506 924	66,1	9,6
EM. Activités immobilières	408	2,2	29 596	16,4	0,6
EN. Services aux entreprises	3 920	3,7	839 165	42,6	15,9
EP. Services aux particuliers	588	0,5	165 691	16,0	3,1
EQ. Éducation, santé, action sociale	759	1,2	79 490	7,3	1,5
ER. Activités associatives et extra-territoriales	124	0,5	18 130	5,0	0,3
Ensemble	24 432	2,7	5 273 646	36,0	100,0
<i>Industrie (B à G)</i>	<i>9 162</i>	<i>6,5</i>	<i>2 325 951</i>	<i>53,5</i>	<i>44,1</i>
<i>Tertiaire (J à R)</i>	<i>12 943</i>	<i>2,1</i>	<i>2 640 083</i>	<i>29,5</i>	<i>50,1</i>

(1) Rapport des entreprises signataires à l'ensemble des entreprises de la taille ou du secteur considéré.

(2) Rapport des salariés couverts par un accord à l'ensemble des salariés de la tranche de taille ou du secteur considéré.

* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement.

Source : MES-DARES, PIPA 96, résultats pondérés - INSEE-fichier Sirene au 01.01.96, secteur marchand hors administration.

Tableau 2
Participation et Intéressement attribués en 1996 selon la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant un accord

	Entreprises* possédant un accord				Entreprises* ayant attribué des primes			
	Pourcentage d'entreprises* ayant attribué des primes		Pourcentage de bénéficiaires / effectif couvert		Montant moyen de la prime par bénéficiaire (francs)		Pourcentage de primes attribuées par rapport à la masse salariale	
	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.	intéress.	particip.
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	72	50	74	52	9 974	13 253	5,9	6,9
10 à 49 salariés	76	57	75	58	7 281	8 369	4,7	5,3
50 à 99 salariés	73	59	73	60	5 412	6 307	3,7	4,5
100 à 199 salariés	73	62	74	64	5 194	5 710	3,6	4,0
200 à 499 salariés	76	63	76	66	5 360	7 011	3,5	4,9
500 à 1 999 salariés	80	66	82	69	6 040	6 544	3,6	4,1
2 000 salariés ou plus	79	69	84	66	3 641	4 599	2,2	3,4
Ensemble	75	60	81	66	4 721	5 837	2,9	4,0
Secteur d'activité (NES 16)								
EA. Agriculture, sylviculture, pêche	77	55	88	72	4 990	4 297	3,7	3,3
EB. Industries agricoles et alimentaires	77	59	87	69	6 513	7 765	4,1	5,7
EC. Industries des biens de consommation	67	58	77	68	6 581	8 471	4,0	5,2
ED. Industrie automobile	71	57	65	22	2 415	5 248	1,5	3,7
EE. Industries des biens d'équipement	69	53	65	57	5 010	7 284	2,6	4,1
EF. Industries des biens intermédiaires	77	59	79	64	6 017	7 556	3,9	5,1
EG. Énergie	91	76	100	82	3 236	4 531	1,7	2,0
EH. Construction	65	54	66	61	4 571	2 836	3,6	2,2
EJ. Commerce	78	66	82	77	4 643	5 642	3,8	4,7
EK. Transports	81	60	76	48	3 747	3 946	2,6	3,0
EL. Activités financières	78	59	87	53	5 364	7 707	2,9	4,2
EM. Activités immobilières	80	61	85	83	7 947	7 142	5,3	4,6
EN. Services aux entreprises	73	65	88	90	3 844	3 841	2,3	2,9
EP. Services aux particuliers	75	50	92	53	3 056	2 297	1,9	2,1
EQ. Éducation, santé, action sociale	75	60	80	66	3 736	2 901	3,1	1,7
ER. Activités associatives et extra-territoriales	86	77	91	83	5 509	2 358	3,2	1,8
Ensemble	75	60	81	66	4 721	5 837	2,9	4,0

* Entreprises ou filiales de groupe signataires d'un accord de participation ou d'intéressement.

Source : MES-DARES, PIPA 96, résultats pondérés.

Il est plus répandu que la participation parmi les petites entreprises (graphique 1). Sur cinq entreprises qui le pratiquent, trois emploient en effet moins de 50 salariés, au lieu d'une sur cinq pour la participation. Mais les deux systèmes de partage du profit restent au total surtout le fait des grandes entreprises.

Participation et intéressement réagissent différemment aux variations de la conjoncture économique. L'existence et le montant de la prime d'intéressement sont moins mécaniquement liés à la conjoncture que ne l'est la réserve spéciale de participation (encadré 1), et l'effet conjoncturel donc moins déterminant.

Ainsi, lorsque la reprise économique de 1994 ne s'est pas poursuivie au même rythme en 1995, les entreprises ont été moins nombreuses à avoir des résultats suffisants pour pouvoir dégager des sommes au titre de la participation (60% en 1996 contre 63% en 1995).

En revanche, parmi les entreprises signataires d'un accord d'intéressement, trois sur quatre ont pu verser des primes en 1996, proportion stable par rapport à l'exercice précédent. Les firmes de moins de 50 salariés et celles de 2 000 salariés et plus en ont toutefois distribuées moins souvent qu'en 1995, à l'inverse des autres (tableau 2).

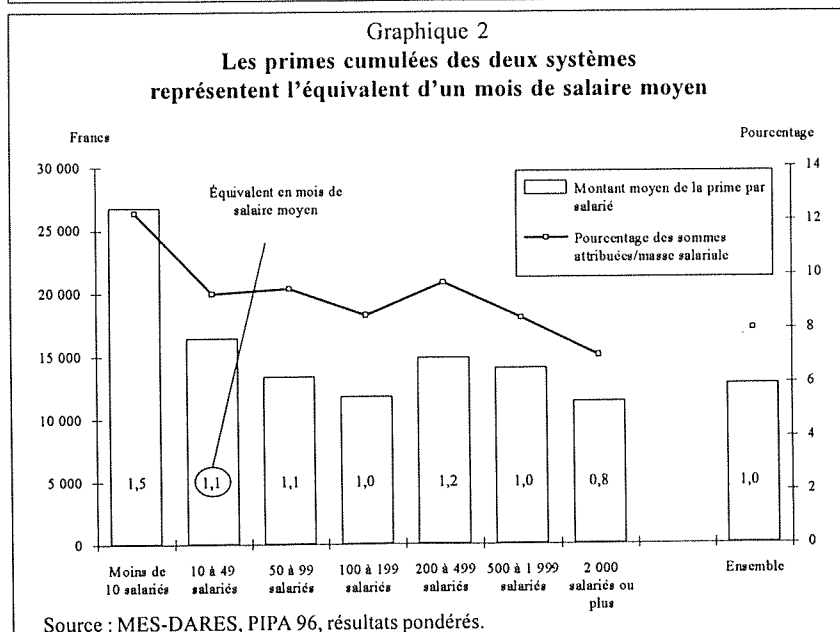
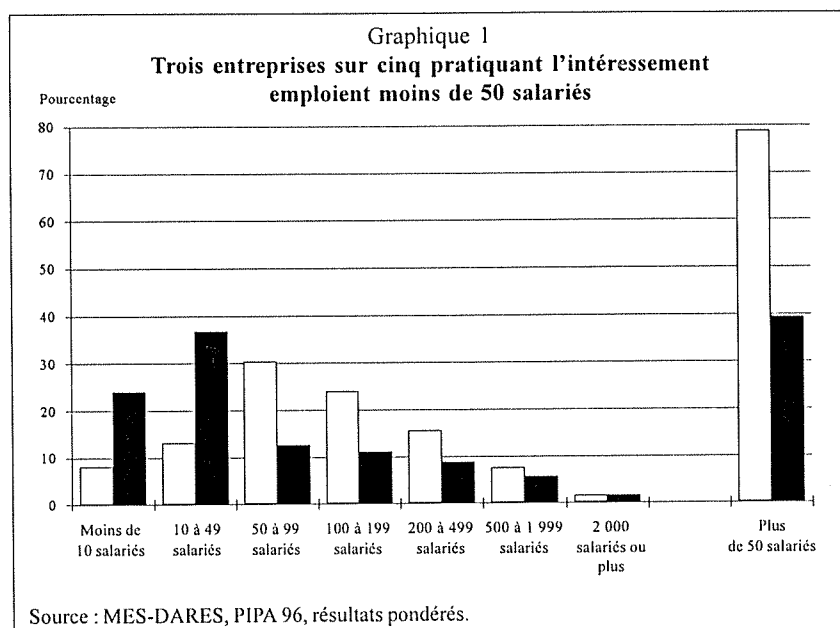
28,3 milliards de francs attribués à plus de 4 millions de salariés

Au total, plus de 4,1 millions de salariés touchent au moins une prime d'intéressement ou de participation. Plus de 3 millions bénéficient d'une prime de participation, pour un total de 17,7 milliards de francs (contre 17,6 milliards de francs l'année passée). Près de 2,3 millions de salariés ont reçu une prime d'intéressement, pour un montant global de 10,6 milliards de

francs (contre 9,4 milliards de francs l'année précédente). En fait la majeure partie des 28,3 milliards issus des deux systèmes proviennent de 2 680 entreprises qui, parmi les 4 760 firmes qui disposaient des deux dispositifs, ont à la fois versé de la participation et de l'intéressement. Ainsi, les 1,15 millions de salariés de ces entreprises (près de 30% du total des bénéficiaires) se sont partagés plus de la moitié des sommes attribuées au titre des deux systèmes en 1996 (graphique 2). Ils ont bénéficié de primes supérieures à celles qu'ont perçues en moyenne les salariés couverts par l'un ou l'autre seulement de ces deux dispositifs.

Parmi les entreprises ayant signé un accord de participation, la proportion de celles qui ont eu des résultats suffisants au titre de l'exercice 1995 pour pouvoir attribuer des primes à leurs employés en 1996 augmente avec la taille : c'est le cas d'une entreprise de moins de 10 salariés sur deux, mais de sept firmes de 2 000 salariés et plus sur dix. Mais, dans ces dernières, les salariés qui ont touché une prime sont relativement moins nombreux que l'année précédente. Au total, deux tiers des salariés ont bénéficié d'une prime de participation.

Les entreprises qui ont versé des primes d'intéressement en 1996 en



ont fait profiter plus de huit employés sur dix. Cette proportion est à peine plus importante qu'en 1995 (81 % contre 80 %), du fait des firmes employant moins de 2 000 salariés.

La distribution de primes d'intéressement est, en outre, un peu plus fréquente dans les grandes entreprises : à partir de 500 salariés, huit sur dix y ont procédé.

Sensibles à la dégradation de l'activité industrielle et au recul de la consommation des ménages en fin d'année, les firmes du commerce n'ont versé des primes d'intéressement ou de participation qu'à une proportion plus faible de leurs salariés que l'année précédente (respectivement 82 % et 77 % contre 85 % dans les deux cas en 1995). Au contraire de la plupart des autres activités, le secteur des activités financières a développé la participation durant l'exercice 1995 : une part plus importante de ses salariés en a bénéficié (53 % contre 47 % en 1995).

Des montants plus élevés dans l'industrie, les petites entreprises et pour les cadres

La prime attribuée au titre de la participation, de 5 840 francs en moyenne par bénéficiaire (graphique 3) est plus importante que celle versée au titre de l'intéressement (4 720 francs). L'intéressement représente l'équivalent de 3 % de la masse salariale des entreprises ayant versé des primes, la participation, 4 %. Ces proportions sont demeurées globalement stables depuis 1995, comme la part des bénéfices nets que constitue la réserve spéciale de participation (11 %). Toutefois les firmes de 2 000 salariés et plus ont consacré une part du bénéfice net fiscal moins importante que l'année précédente, au contraire de celles de moins de 10 salariés.

(1) - Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 1996.

La prime moyenne de participation s'étend de 2 300 francs dans les services aux particuliers à 8 470 francs dans les industries des biens de consommation. Globalement, elle est en légère croissance par rapport à 1995 (5 840 contre 5 510 francs). Elle régresse légèrement dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, mais tend à augmenter dans les autres.

La prime d'intéressement, tout comme la prime de participation, a tendance à diminuer lorsque la taille de la firme s'accroît. La prime moyenne par bénéficiaire, attribuée au titre de l'un ou l'autre de ces systèmes dans une entreprise de moins de 10 salariés, demeure en effet près de trois fois supérieure à celle versée dans une firme de 2 000 salariés et plus.

La prime d'intéressement varie de 2 415 francs en moyenne par bénéficiaire dans l'automobile à 7 950 francs dans les activités immobilières (où moins de 2 % de l'effectif salarié est couvert). Elle est cependant supérieure en moyenne à celle de 1995 (qui était de 4 520 francs), exceptée dans les entreprises employant entre 50 et 500 salariés.

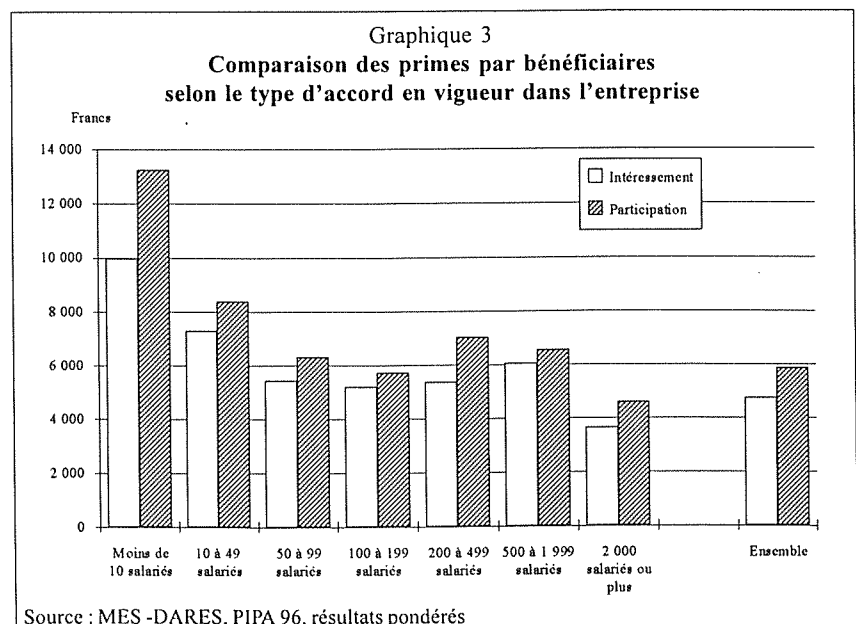
La prime d'intéressement diffère également selon la catégorie sociale des bénéficiaires. En effet, si

depuis 1994 les entreprises n'ont plus la possibilité de moduler les primes selon le niveau occupé dans la hiérarchie, les trois quarts retiennent en partie ou en totalité le critère du salaire pour répartir les primes (1). Ainsi, en 1996, l'écart de prime entre cadres et ouvriers grandit par rapport à l'année passée (graphique 4).

La prime moyenne versée en 1996 aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM), poursuit la progression observée lors de l'exercice précédent et dépasse 5 000 francs par bénéficiaire. Celle des cadres (9 850 francs) tend aussi à s'accroître; en revanche, celle attribuée aux ouvriers connaît une baisse (3 960 contre 4 160 francs en 1995). L'écart de prime entre un ouvrier et un cadre est donc important (du simple au double dans une firme de 2 000 salariés et plus, voire du simple au triple dans celle de moins de 10 salariés) et a tendance à s'accroître.

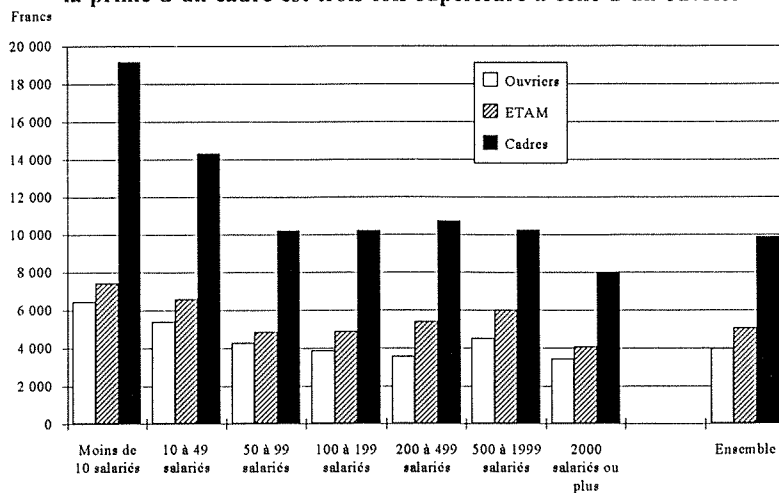
Une passerelle vers l'épargne collective : le Plan d'Épargne d'Entreprise

52 % de la réserve de participation, dont la loi prévoit le blocage pendant 5 ans, sont versés dans un fonds commun de placement



Graphique 4

Dans une entreprise de moins de dix salariés,
la prime d'un cadre est trois fois supérieure à celle d'un ouvrier



Source : MES - DARES, PIPA96, résultats pondérés.

(FCP), un peu moins (46 %) dans les comptes courants bloqués des entreprises, qui leur permettent d'augmenter leur trésorerie (encadré 1). S'ils sont investis en parts de FCP, les fonds transitent par le Plan d'épargne d'entreprise (PEE), si celui-ci existe. De même, près du tiers de l'intéressement sert aux salariés bénéficiaires à constituer une épargne par l'intermédiaire du PEE. Ce dernier capte donc une partie de l'épargne volontaire du salarié (l'intéressement) et une partie de son épargne obligatoire (la participation) lorsque l'investissement en FCP est possible.

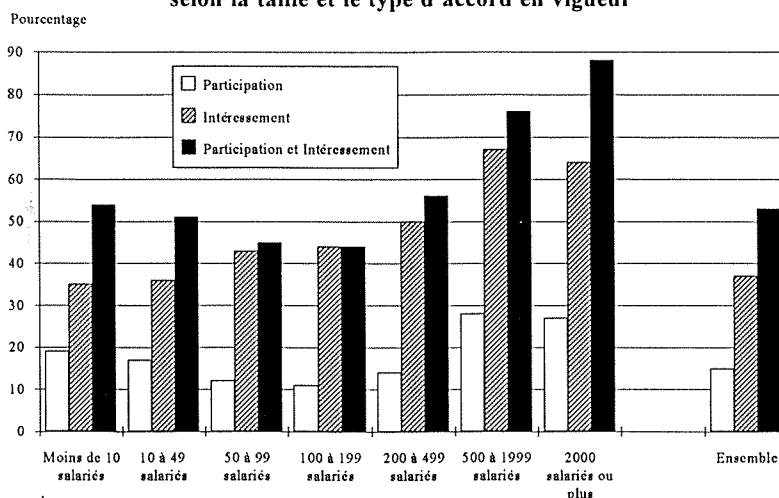
Parmi les entreprises qui ont signé un accord de participation ou

d'intéressement, plus de 7 100 (employant 2,8 millions de salariés), avaient choisi de mettre en place en 1995, un Plan d'Épargne d'Entreprise, soit 10 % de plus que l'année précédente. Des exonérations fiscales et sociales incitent en effet les entreprises à utiliser l'intéressement à des fins d'épargne par l'intermédiaire du PEE.

Les PEE sont plutôt associés aux grandes entreprises et à la pratique de l'intéressement : parmi les entreprises de moins de 50 salariés qui pratiquent l'intéressement près de quatre sur dix ont un PEE, contre plus de huit entreprises sur dix de 2 000 salariés ou plus (graphique 5). Par contre, seulement

Graphique 5

Proportion d'entreprises possédant un PEE
selon la taille et le type d'accord en vigueur



Source : MES - DARES, PIPA96, résultats pondérés.

L'ACCORD DE GROUPE : UN MOYEN EFFICACE POUR PALLIER DES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES INSUFFISANTS

Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques peuvent conclure un accord unique applicable à l'ensemble de leurs salariés. Il appartient aux parties de déterminer le champs d'application de leur accord et le périmètre du groupe (lequel sera composé d'un certain nombre de "filiales"). Ce système peut être avantageux pour les salariés d'une firme qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une réserve spéciale de participation. L'intéressement confère à l'entreprise une grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe, dans ce cas, est moindre.

Parmi les entreprises possédant un accord de participation, une sur cinq était la filiale d'un groupe. Les filiales d'un groupe de participation employaient au total le quart des salariés couverts par un tel accord.

Elles ont attribué des primes plus fréquemment que les firmes indépendantes (69 contre 58 %). De même, huit salariés sur dix bénéficient de l'attribution d'une prime de participation dans les filiales, contre six sur dix dans les entreprises indépendantes. Dans les deux cas, le phénomène s'observe quelle que soit la taille de l'entreprise.

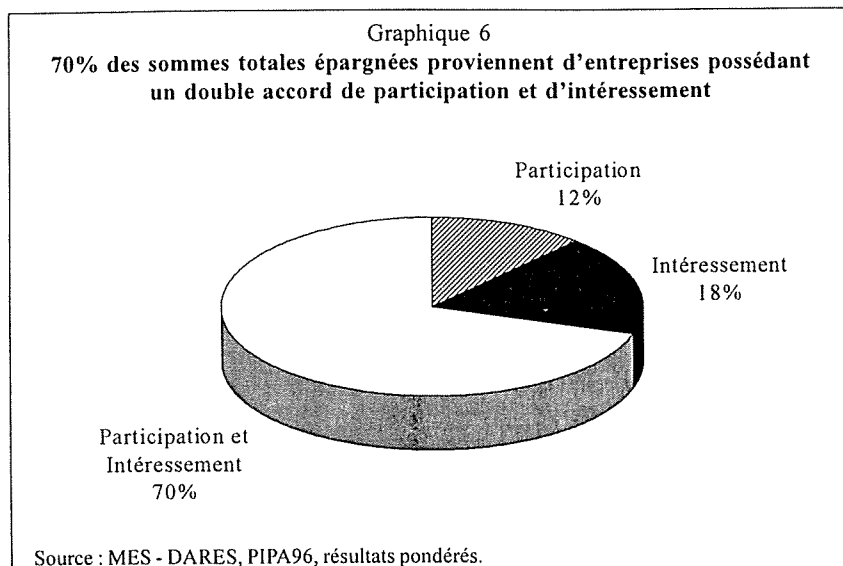
Si le salarié d'une firme filiale a plus de chance de toucher une prime de participation que les autres, sa prime est toutefois plus faible en moyenne. La fréquence plus élevée de l'attribution semble être compensée par le niveau plus faible de la prime, avec un écart de 700 francs : la moyenne de 5 800 francs se décline en 5 400 francs dans le cas d'un accord de groupe et 6 100 francs dans le cas d'un accord simple. Mais, cette "mutualisation" de la prime de participation s'observe surtout dans les filiales de plus de 500 salariés, ou de 10 à 50 salariés. Dans celles qui emploient entre 50 et 500 salariés, la prime de participation est à la fois plus fréquente et plus élevée. Ces firmes semblent donc avoir une réelle stratégie de groupe plutôt qu'un souci de lissage des primes de participation.

15 % des entreprises qui n'ont signé qu'un accord de participation optent pour le PEE, car la pratique de l'abondement (versement complémentaire de l'employeur) n'est possible que dans le cas de l'épargne volontaire du salarié. Les primes de participation, par nature obligatoirement bloquées, sont exclues de ce cadre et ne peuvent donc prétendre à aucun complément de la part de l'employeur.

Parmi les entreprises qui disposaient d'un PEE, deux sur trois y ont accumulé des versements en 1995, proportion assez stable par rapport à l'année précédente. 10,5 milliards ont ainsi été capitalisés (contre 9,5 milliards l'année précédente) (graphique 6). Toutefois, globalement moins nombreux que l'année passée (1,1 million de salariés), les épargnants représentent moins d'un salarié sur deux couverts par un PEE. La proportion d'épargnants est plus importante qu'en 1994 dans les PME, mais moindre dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.

Le montant moyen économisé par épargnant poursuit sa progression (9 750 après 9 050 francs). En effet, le PEE recueille en 1995 les fruits des bons résultats économiques de l'exercice 1994, à travers les dispositifs de participation et d'intéressement. Par rapport à l'année précédente, la somme moyenne épargnée augmente dans les entreprises employant moins de 50 salariés et celles de plus de 500 salariés. L'écart entre les unités de taille extrême (moins de 10 et 2 000 salariés ou plus), s'il tend à se réduire, demeure important : le dépôt moyen par épargnant varie de 10 400 francs dans une firme de 2 000 salariés ou plus à 20 000 francs dans une unité de moins de 10 salariés, soit un écart du simple au double.

Les sommes épargnées représentent près de 3% de la masse salariale des entreprises qui ont reçu au



moins un versement ; cette part diminue à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

Elle est globalement stable par rapport à l'exercice 1994, mais s'accroît dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les contributions volontaires des entreprises au PEE corrigent les disparités initiales

Pour 100 francs capitalisés sur un PEE en 1995, 28 proviennent de la participation, 27 de l'intéressement, 27 des versements volontaires du salarié et 18 de l'abondement de l'employeur. La part de l'épargne issue de la réserve de participation de l'exercice 1994 diminue, au profit de l'intéressement.

L'abondement est un instrument très puissant pour inciter le salarié à investir dans son entreprise et, éventuellement, à en acquérir des actions. Pourtant, parmi les entreprises possédant un accord de participation ou d'intéressement qui ont reçu au moins un dépôt volontaire (intéressement ou versement volontaire), plus d'une sur trois n'abonde pas l'épargne de ses salariés (hormis la prise en charge obligatoire des frais de gestion).

Lorsque la firme souhaite aider le salarié à constituer son épargne, le complément ne dépasse pas dans

la majorité des cas la moitié du montant des sommes épargnées volontairement (intéressement ou versements volontaires des salariés). Néanmoins, près de 8 % des entreprises utilisent totalement les possibilités du système en complétant jusqu'à trois fois les versements volontaires de leurs salariés.

Le pourcentage d'abondement est plus fort lorsque l'épargne volontaire du salarié est faible. Plus le niveau d'épargne croît, plus la part d'abondement diminue. Ainsi les entreprises contribuent à réduire la disparité des versements initiaux en pratiquant un abondement dégressif : très fort pour les petites sommes, il se réduit à mesure que le niveau d'épargne volontaire s'élève.

*Olivier FAGNOT
(DARES).*

Pour en savoir plus :

La participation financière en 1995 (1997), Les Dossiers de la DARES, n° 7, La Documentation française, décembre.

Réseau IPSE (1997), *Le partage du profit en Europe*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation française, décembre.

Conseil supérieur de la participation (1997), *La participation financière, Rapport annuel pour 1996*, Bilans et Rapports, La Documentation française, décembre.

QU'EST-CE QUE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE ?

Deux systèmes de partage du profit (intéressement et participation)

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation. L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer les salariés, par un accord de trois ans, à ses résultats ou à l'accroissement de sa productivité. Il a un caractère collectif et aléatoire. Il peut changer d'une année à l'autre, voire être nul. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un Plan d'Épargne d'Entreprise (lorsque celui-ci est prévu par l'accord).

Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement sur le Plan d'Épargne d'Entreprise (pour une période de 5 ans), le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu, en plus des autres avantages fiscaux propres au PEE.

La «participation» traduit le droit reconnu aux salariés par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises 50 salariés ou plus dégagant un résultat suffisant. Ce droit est assorti d'avantages sociaux et fiscaux pour eux et pour les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation (accord de groupe).

Les droits à participation ne sont pas immédiatement disponibles. Ils sont bloqués pendant cinq ans.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en oeuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres.

La somme globale affectée à la participation, appelée réserve spéciale de participation (RSP), est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

$$RSP = \frac{(B - 5\% C) * S/VA}{2}$$

B : Bénéfice net de l'exercice
C : Capitaux propres de l'entreprise
S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires (même si celle-ci n'est pas due)
VA : Valeur ajoutée

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation, ou réserve spéciale de participation peuvent être gérés selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- compte courant bloqué;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise;
- acquisition d'actions émises par la société en vue de la reprise de l'entreprise par ses salariés;
- souscription de parts de fonds commun de placement (FCP) réservées aux salariés;
- acquisition d'actions de SICAV;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (alors souvent confondu avec le FCP).

Un système d'épargne collective : le Plan d'épargne d'entreprise

Les plans d'épargne d'entreprise sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créées à l'initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés de l'entreprise la possibilité de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié;
- les sommes attribuées au titre de la «Participation des salariés aux fruits de la croissance», soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés l'abondement, et qui sont également plafonnés. Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé dans le cas de la participation.

CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI

LE PARTAGE DU PROFIT EN EUROPE

Institutions et effets comparés
par le réseau IPSE

270 pages
240 FF



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Les dispositifs de participation financière des salariés sont-ils différents d'un pays à l'autre au sein de l'Europe ?

Oui, si l'on en croit les travaux réalisés par le réseau «Impact of Profit Sharing in Europe» (IPSE) en France, en Allemagne, en Italie et au Royaume-Uni, à la lumière de chaque contexte national.

En effet, certains systèmes d'intéressement aux résultats et, plus généralement de participation, bénéficient de dispositions fiscales favorables. Ils ont connu, ces vingt dernières années, un net regain d'intérêt, tant au niveau législatif que chez les entreprises. La participation financière a, d'ailleurs, fait l'objet d'une recommandation européenne en 1991.

Cet ouvrage dresse une analyse comparative de ces différents dispositifs de partage du profit, des facteurs qui les déterminent et de leurs effets, notamment sur la performance des entreprises.

En vente à : **La Documentation Française**

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30

L'ENQUÊTE

Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête annuelle portant sur l'ensemble des dispositifs du partage du profit et d'épargne collective : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés (PIPA). Le questionnaire a été adressé en octobre 1996, par voie postale, à environ 25 000 entreprises, ayant signé un accord (de groupe éventuellement) pour la participation ou l'intéressement, dans les secteurs marchands (hors administration). Ces entreprises constituent, théoriquement, l'ensemble du champ, c'est-à-dire celles qui sont connues de la Direction des Relations du Travail (DRT) pour avoir un accord d'intéressement ou de participation en vigueur en 1995. Les résultats correspondent aux primes de participation et d'intéressement dégagées en application d'un accord au titre de l'exercice fiscal commencé en 1995. Ces primes sont généralement attribuées en 1996.

Concernant le PEE, les résultats correspondent aux primes d'intéressement ou de participation qui y ont été versées durant l'année 1995, en application d'accords au titre de l'exercice fiscal commencé en 1994.

Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise interrogée;
- les résultats de l'accord de participation;
- les résultats de l'accord d'intéressement;
- le plan d'épargne d'entreprise;
- l'actionnariat des salariés.

Par ailleurs, depuis 1994, deux nouveaux questionnaires permettent de recueillir des données chiffrées au niveau du groupe et de mieux appréhender sa structure. Si, pour les exercices antérieurs à l'exercice 1993, les données publiées concernaient aussi bien les groupes (considérés comme de grandes entreprises) que les entreprises indépendantes, l'introduction de ces deux questionnaires spécifiques constitue une innovation importante. Les résultats présentés proviennent désormais des seules entreprises indépendantes et des filiales de groupe, dont les résultats sont éventuellement estimés à partir de ceux du groupe en cas de données manquantes. Ainsi, il convient d'être prudent dans les comparaisons directes avec les chiffres concernant l'exercice 1992, notamment en ce qui concerne les ventilations par taille.

Ces résultats sont issus du traitement des réponses de :

- 9 318 entreprises sur 16 902 concernées par la participation (1);
- 7 869 entreprises sur 12 291 concernées par l'intéressement (1);
- 4 552 entreprises sur 7 124 concernées par le PEE.

5 533 entreprises ont répondu à l'enquête à la fois en 1994 et en 1995 au titre de la participation, 4 192 au titre de l'intéressement, et 2 307 au titre des PEE. La plupart des résultats décrits ici sont confirmés par une analyse restreinte à ce « champ constant » d'entreprises.

Pour l'estimation des résultats macro-économiques, un redressement des non-réponses est nécessaire : il se fait par pondération des entreprises selon un croisement par secteur d'activité (NAF) et par taille (et par type d'accord possédé, pour les PEE), selon deux critères : le nombre d'entreprises (pour les décomptes d'entreprises) et les effectifs (pour les résultats financiers et autres agrégats).

(1) *ie connues par remontées administratives enregistrées par la DRT. En effet, la Direction des Relations du Travail effectue le suivi administratif des accords d'intéressement et de participation. Les effectifs de cette base de données sont mis à jour à partir des résultats de l'enquête (ou du fichier Sirène de l'Insee en cas de non-réponse) depuis 1993.*

L A PARTICIPATION FINANCIÈRE EN 1995

Les dossiers de la DARES

Numéro 7
Décembre 1997

116 pages - 95 FF

Depuis la fin des années quatre-vingt, et jusqu'à la reprise économique de 1994, le tassement de l'intéressement est contrebalancé par un essor des accords de participation, devenus obligatoires pour les entreprises de 50 à 100 salariés.

Au début des l'année 1995, le nombre d'entreprises possédant un accord de participation ou d'intéressement n'a jamais été aussi élevé et celui des bénéficiaires aussi important. Près de 3,2 millions de salariés se sont répartis 17,6 milliards de francs au titre de la participation et 2,1 millions de bénéficiaires se sont partagés 9,4 milliards de francs de primes d'intéressement.

Plus du tiers des entreprises qui pratiquent l'intéressement ou la participation disposent d'un plan d'épargne d'entreprise. Début 1995, plus d'un million de salariés épargnants avaient placé 9,5 milliards de francs sur ce plan.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

En vente à : **La Documentation Française**

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30

PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Comité de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD; ISSN 1253 - 1545.