

P PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

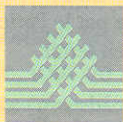
PARTAGE DES PROFITS ET ÉPARGNE SALARIALE EN 1999

En 1999, 5,4 millions de salariés, soit 37 % de l'effectif des entreprises des secteurs marchands non agricoles, ont reçu une prime de partage des bénéfices au titre de la participation ou de l'intéressement. Les entreprises ont distribué au total 46 milliards de francs, pratiquement à part égale entre les deux systèmes. Les primes moyennes avoisinent 6 200 francs dans les deux cas, avec un montant supérieur dans les petites entreprises et dans l'industrie.

La participation et l'intéressement sont deux dispositifs permettant à l'entreprise d'associer collectivement les salariés à ses résultats. Ils présentent toutefois des différences notables. La participation est obligatoire pour toutes les entreprises dont les résultats sont suffisants et qui emploient au moins cinquante salariés. Sa formule de calcul est fixée par la loi en fonction du bénéfice. L'intéressement, en revanche, est facultatif quelle que soit la taille de l'entreprise, et est déterminé en fonction d'indicateurs de gestion propres à la firme (encadré 1).

La participation : un mécanisme obligatoire au-delà de 50 salariés

Fin 1998, la participation financière est en place dans 4 % des entreprises et couvre près de 40 % des salariés. Du fait de son caractère obligatoire à partir de 50 salariés, la proportion d'entreprises ayant un accord de participation croît avec la taille : environ 3 % en deçà du seuil légal, 56 % entre 50 et 99 salariés et plus de 70 % au-delà (graphique 1). Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteint pas 100 % au-delà du seuil légal. En premier lieu, la définition légale des effectifs à prendre en compte peut conduire à ne pas retenir la



PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT AUX FRUITS DE LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

L'intéressement et la participation sont deux systèmes collectifs de partage des fruits de la croissance des entreprises. Ils diffèrent des mécanismes d'intéressement individuel qui sont des primes ou des commissionnements figurant dans la masse salariale et qui ne donnent pas lieu à des avantages sociaux et fiscaux.

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 de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas astreintes. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation (cf. encadré 2). Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

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 :

$$RSP = 0,5 \times (B - 0,05 \times C) \times (S / VA)$$

avec B : Bénéfice fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires

VA : Valeur ajoutée

Le plus souvent, la participation est répartie proportionnellement aux salaires perçus, dans la limite des plafonds. La participation par salarié est limitée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (fixé à environ 170 000 francs en 1999).

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

- dépôt sur un compte courant bloqué ;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise ;
- acquisition d'actions de SICAV ;
- souscription de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise.

En pratique, la participation est versée à part sensiblement égale entre compte courant bloqué et FCPE. L'usage des FCPE croît avec la taille de l'entreprise au détriment des comptes courants bloqués.

La mise en place de l'intéressement est facultative, à la différence de la participation. Ce dispositif permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer ses salariés, par un accord de trois ans, à ses résultats ou à ses performances (par exemple l'accroissement de la productivité, des objectifs de qualité, etc). Il a un caractère collectif et doit obligatoirement présenter un caractère aléatoire. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), lorsque celui-ci est prévu par l'accord. Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement pour une période de cinq ans sur le PEE, l'intéressement n'est pas assujéti à l'impôt sur les revenus. L'intéressement peut être réparti uniformément, ou proportionnellement à la durée de présence durant l'exercice, ou encore proportionnellement aux salaires perçus durant l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. Il est globalement limité à 20 % des salaires versés. Le montant par salarié est limité à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les plans d'épargne d'entreprise sont des formules d'épargne collective qui peuvent résulter d'un accord ou être créées à la seule initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés 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, 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 « abondements », et qui sont également plafonnés à 15 000 francs (ou 22 500 francs si le PEE contient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et intéressement). 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 de tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé au titre de la participation.

Les PEE sont principalement investis en SICAV, fonds communs de placement (dont FCPE), actions de l'entreprise.

Le régime des PEE est complété par la récente loi sur l'épargne salariale qui vient d'être adoptée par le Parlement, qui prévoit notamment la création de plans d'épargne inter-entreprises et la création de plans d'épargne à moyen terme.

