

# **Introduction**

---

L'épargne salariale représente une part importante et croissante de la rémunération en France. Cette réalité est malheureusement souvent méconnue ou sous-estimée par les chefs d'entreprise et les responsables des ressources humaines. L'épargne salariale peut être considérée comme un passage obligé pour les grands groupes qui proposent ces dispositifs pour être compétitifs sur le marché du recrutement des meilleurs talents, parce que tous les concurrents le font. L'épargne salariale peut aussi être négligée par le dirigeant de PME qui n'y voit qu'une dépense supplémentaire alors qu'il a déjà du mal à faire face à ses contraintes financières. D'autres enfin n'y voient qu'une niche fiscale permettant à la fois d'économiser des charges et de l'impôt. Il est dommage de négliger le potentiel que recèle la participation.

Associer les salariés à la performance et au capital de l'entreprise est une décision de management fondamentale pour une entreprise. Cette décision implique d'abord le chef d'entreprise qui doit être convaincu de l'efficacité de ces dispositifs. L'épargne salariale recouvre l'ensemble des dispositifs qui permettent d'associer les salariés à la performance et au capital de l'entreprise. On parle également de participation financière des salariés ou de partage des profits. Associer les salariés aux performances passe par l'intéressement et la participation aux bénéfices qui donnent une incitation directe aux salariés à s'engager dans leur travail car ils savent que cette implication leur permettra d'augmenter leur rémunération. L'intéressement et la participation dépendent en effet des performances de l'entreprise

et apportent un complément de revenu non négligeable aux salariés. Les données du ministère du Travail<sup>1</sup> montrent que le montant moyen annuel versé par salarié représente environ un mois de salaire supplémentaire qui se répartissent à 40 % en participation et 60 % en intéressement. Associer les salariés aux performances de l'entreprise se concrétise par l'investissement des primes d'intéressement et de participation en actions de l'entreprise dans le cadre du plan d'épargne entreprise (PEE)<sup>2</sup>. Détenir des actions de l'entreprise confère aux salariés un nouveau statut et, *a minima*, un droit de vote en tant que propriétaire. Le PEE propose également un accès très attractif à l'épargne financière en dehors des actions de l'entreprise. À ces dispositifs anciens qui remontent aux années soixante s'est ajouté l'épargne retraite d'entreprise. Primes d'intéressement et de participation peuvent être abondées par l'entreprise et constituent les flux monétaires qui peuvent être épargnés dans des réceptacles que sont le plan d'épargne entreprise et le plan d'épargne retraite. La figure 1 propose une présentation synthétique de ces trois grands dispositifs : Participation et intéressement, Plan d'épargne entreprise (PEE, PEI, FCPE et SICAV) et Epargne retraite en entreprise (PER et PERCOL).

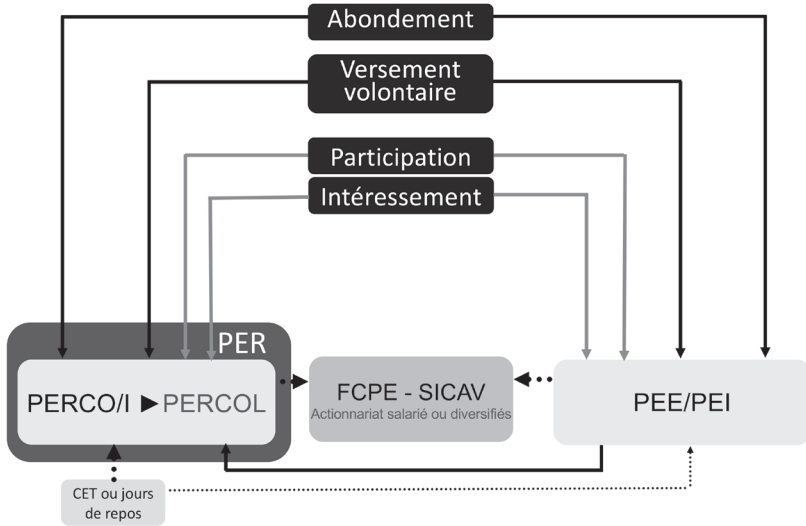
Le salarié qui place ses primes dans les plans d'épargne ne paye pas d'impôt sur les sommes investies et peut encore bénéficier d'un abondement versé par l'employeur. L'abondement représente environ 2 % de la rémunération annuelle moyenne. Au total, les sommes versées en moyenne aux salariés au titre de l'épargne salariale peuvent représenter jusqu'à 10 % de leur rémunération. Il ne s'agit bien sûr que d'une approximation. Ce calcul rapide ne tient compte que des salariés qui sont bénéficiaires de la majorité des dispositifs. Ces données montrent toutefois la part importante que représente l'épargne salariale dans la rémunération des salariés. Les travaux de recherche académiques montrent en effet que ces dispositifs stimulent la motivation des salariés et les performances économiques et sociales des entreprises. Ces effets bénéfiques ne se réalisent pas sans la

---

1 La Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail propose une page dédiée sur son site avec des statistiques mises à jour chaque année.

2 Une table des acronymes est proposée en annexe.

**Figure 1** Dispositifs d'épargne salariale



conviction du chef d'entreprise qui les initie et les fait vivre. Ils ne sont pas non plus observables si les différents dispositifs sont considérés indépendamment les uns des autres. En d'autres termes, un véritable management de la participation financière ou de l'épargne salariale doit être mis en œuvre pour en assurer l'efficacité. Nous nous proposons d'en ébaucher les contours. En dépassant le niveau de l'entreprise pour se situer à un niveau macroéconomique, la participation financière des salariés peut transformer le capitalisme. C'est aux États-Unis que les travaux académiques ont été les plus nombreux et les plus approfondis. Douglas Kruse<sup>3</sup>, Joseph Blasi<sup>4</sup> et Richard Freeman<sup>5</sup>, les auteurs de référence sur la question considèrent que le partage du capital et des profits (*partnership capitalism* ou *shared capitalism*) a été un élément constitutif de la croissance économique des États-Unis au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>6</sup> et du développement de la Silicon

- 3 Douglas Kruse est professeur à l'Université Rutgers et a été économiste du conseil d'analyse économique de la Maison Blanche.
- 4 Joseph Blasi est professeur à l'Université de Rutgers et directeur de l'institut de recherche sur l'actionnariat salarié et de partage des profits.
- 5 Richard Freeman est professeur à l'Université Harvard et un des économistes les plus influents (*distinguished fellow* de l'association américaine d'économie).
- 6 Blasi, J. R., Freeman, R. B., & Kruse, D. L. (2013). *The citizen's share: Putting ownership back into democracy*. Yale University Press.

Valley<sup>7</sup> qui a donné naissance à Microsoft, Apple, Intel, Google, Amazon, Facebook... Leurs travaux de recherche montrent l'efficacité de la participation financière qui est une composante majeure de l'économie américaine<sup>8</sup>.

Richard Freeman estime que l'actionnariat salarié peut pallier la baisse de l'emploi et des revenus du travail causée par l'automatisation<sup>9</sup>. L'actionnariat salarié fait l'objet d'un accord transpartisan aux États-Unis dont témoigne le vote en 2018 d'une loi<sup>10</sup> visant à encore développer l'actionnariat salarié dans les PME. Cette loi facilite l'accès au crédit et à l'information des salariés qui souhaitent reprendre leur entreprise afin de « sauver des milliers d'entreprises et d'emplois »<sup>11</sup>.

Cet ouvrage a plusieurs objectifs. Il a d'abord vocation à décrire et à expliquer les dispositifs d'épargne salariale et de retraite en des termes simples pour faciliter leur compréhension et promouvoir leur développement. L'ouvrage concerne donc aussi bien les salariés qui en bénéficient que leurs représentants et les dirigeants d'entreprise qui les mettent en œuvre. Un des freins à la signature d'un accord d'intéressement ou de participation ou d'un plan d'épargne salariale est leur prétendue complexité. Les récentes dispositions de la loi et les outils mis en place par le ministère du Travail (accords simplifiés, générateur d'accords...) simplifient et allègent les dispositifs. Elles sont une opportunité historique de mettre en œuvre l'épargne salariale. Nous souhaitons également convaincre les chefs d'entreprise et les représentants du personnel de l'intérêt et de l'importance d'associer plus étroitement les salariés à la vie de leur entreprise. La participation financière des salariés recèle un potentiel de transformation de l'entreprise sous-estimé. Cet ouvrage associe un universitaire spécialiste de la recherche sur la participation financière et un

---

7 Blasi, J. R., Kruse, D., & Bernstein, A. (2003). *In the company of owners: The truth about stock options (and why every employee should have them)*. Basic Books.

8 Kruse, D. L., Freeman, R. B., & Blasi, J. R. (Eds.) (2010). *Shared capitalism at work: Employee ownership, profit and gain sharing, and broad-based stock options*. University of Chicago Press.

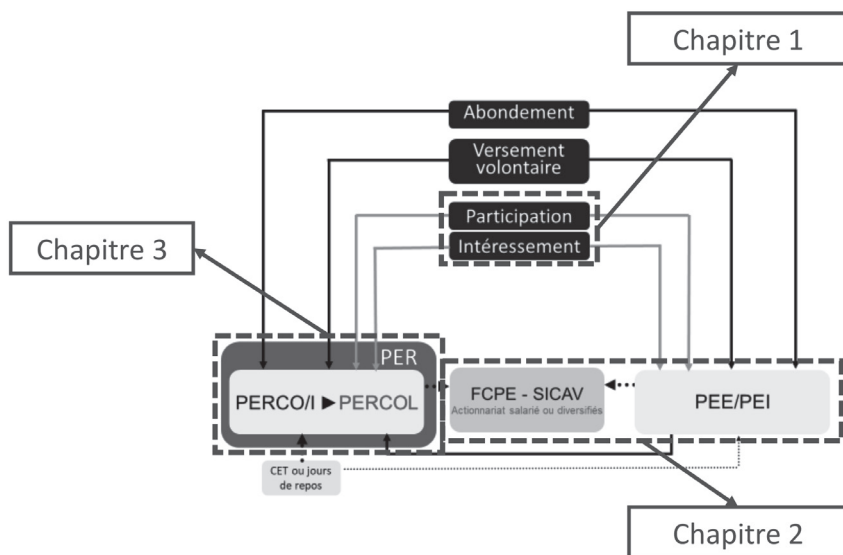
9 Freeman, R. B. (2015). *Who owns the robots rules the world*. IZA World of Labor.

10 *Mainstreet employee ownership act* de 2018.

11 Rutgers University Institute for the study of employee ownership and profit-sharing (2019). *Mainstreet employee ownership act*.

consultant qui dispose d'une grande expérience de sa mise en œuvre concrète sur le terrain. Il associe des connaissances académiques et empiriques. L'ouvrage est structuré en trois grandes parties correspondant aux dispositifs d'épargne salariale : l'intéressement et la participation pour associer les salariés à la performance (chapitre 1), le plan d'épargne entreprise (chapitre 2) et l'accompagnement des salariés à la constitution d'une épargne retraite au sein de leur entreprise (chapitre 3)<sup>12</sup>. La figure 2 présente l'organisation de l'ouvrage en fonction des trois différents dispositifs déjà identifiés : Participation et intéressement, Plan d'épargne entreprise (PEE, PEI, FCPE et SICAV) et Epargne retraite en entreprise (PER et PERCOL).

**Figure 2** Organisation de l'ouvrage



12 Précision : l'ouvrage n'a pas vocation à détailler la réglementation des dispositifs. Une liste de sites utiles est précisée en annexe.