

La question des salaires et de l'épargne salariale

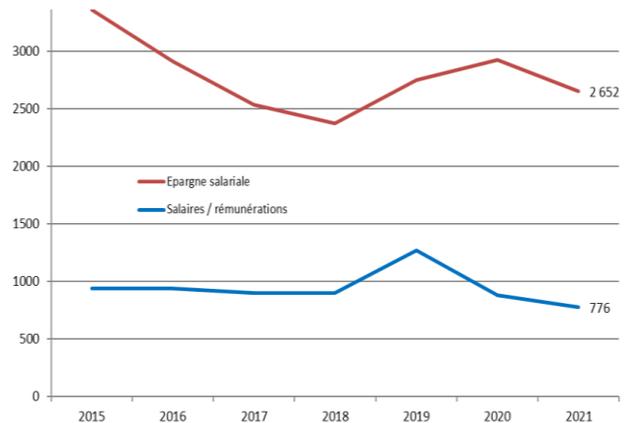
En bref

Les discussions entre employeurs et travailleurs reposent historiquement sur la question des salaires et ce, dès la loi du 21 mars 1884 autorisant la création des syndicats professionnels, dite loi Waldeck Rousseau.

Près de 3 500 textes sont signés sur cette problématique au sein des entreprises aquitaines (sur les 6 400 accords et avenants enregistrés) en 2021.

Le focus ci-après, établi sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords, n'épuise pas la totalité du champ de la négociation collective d'entreprise qui, par exemple, peut ne déboucher sur aucun texte, les parties ayant négocié mais non conclu. A fortiori il ne rend pas compte de la plénitude du dialogue social.

Figure 2 - « Epargne » et « salaires » en évolution sur les six dernières années



ENCADRÉ

Epargne salariale, de quoi parle-t-on ?

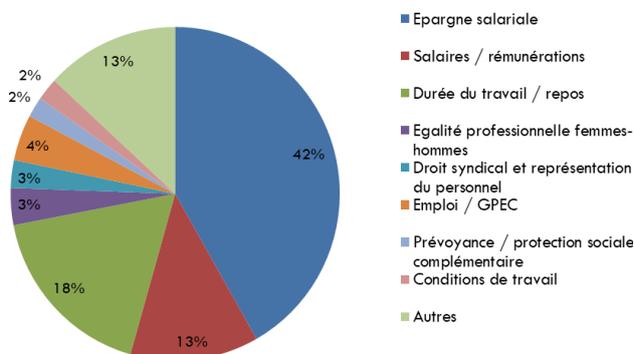
L'épargne salariale consiste en un ensemble de dispositifs (la participation, l'intéressement, les plans d'épargne salariale) dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. Distincte du salaire, auquel elle ne peut se substituer, l'épargne salariale constitue un élément de motivation et, à ce titre, fait le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Afin d'en favoriser le développement, un traitement social et fiscal avantageux est prévu, dès lors que certaines conditions sont réunies.

Lorsque l'on évoque l'épargne salariale, il convient de bien distinguer la provenance des sommes qui permettront au salarié qui le souhaite de se constituer une épargne (l'intéressement, la participation, les versements volontaires du salarié et de l'entreprise) et les supports (le plan d'épargne d'entreprise ou « PEE », le plan d'épargne pour la retraite collectif ou « Perco », le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif - PERE-CO) qui pourront recueillir ces fonds.

Du côté des entreprises, l'épargne salariale est vue comme un moyen de fidéliser les salariés, de les mobiliser et de les motiver en les associant financièrement aux résultats de l'entreprise et, finalement, d'améliorer la compétitivité de l'entreprise (via la productivité des salariés), par la mise en place d'un rapport « gagnant/gagnant ». Pour leur part, les salariés trouveront, dans l'épargne salariale, un moyen d'augmenter leur pouvoir d'achat et/ou de se constituer une épargne disponible à moyen ou long terme ou qui leur permettra de compléter leurs revenus au moment de la retraite.

Avec près de 2 700 accords (et avenants) conclus, comme les années précédentes, **l'épargne salariale** est le thème le plus fréquent de l'ensemble des textes déposés (42%).

Figure 1 - Les principales thématiques traitées par les accords



Si on l'y ajoute les 800 accords portant sur le thème du salaire et des primes, cela signifie que la rémunération et le partage de la valeur occupe 56 % de la négociation d'entreprise, loin devant des thèmes tels que le temps de travail (18%) ou l'égalité professionnelle (3%).

L'épargne salariale peut également avoir pour objectif de développer l'actionnariat salarié. Plusieurs dispositifs (ex. cessions d'actions au profit des salariés dans le cadre d'un PEE) permettent ainsi aux salariés de devenir actionnaires de leur entreprise en bénéficiant d'une aide de celle-ci.

L'épargne salariale, dans la mesure où elle est mise en place principalement par accord collectif, permet également de diffuser dans les entreprises la culture du dialogue social.

Au niveau national, la Dares estime que 52% des salariés du secteur privé non agricole ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (le nombre de bénéficiaires de l'abondement sur plan d'épargne est égal au nombre d'épargnants sur le plan lorsqu'il y a abondement de l'entreprise).

Moins de textes sur l'épargne salariale

Si l'épargne salariale (ES) est le thème le plus fréquent de l'ensemble des accords d'entreprise signés en 2021, c'est cependant en proportion moindre que les années précédentes.

Figure 3 - ES: Nb d'accords et avenants depuis 2013

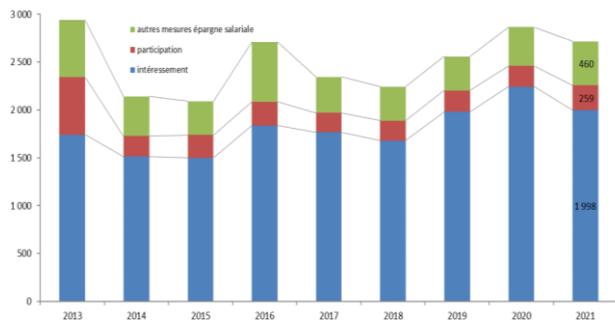
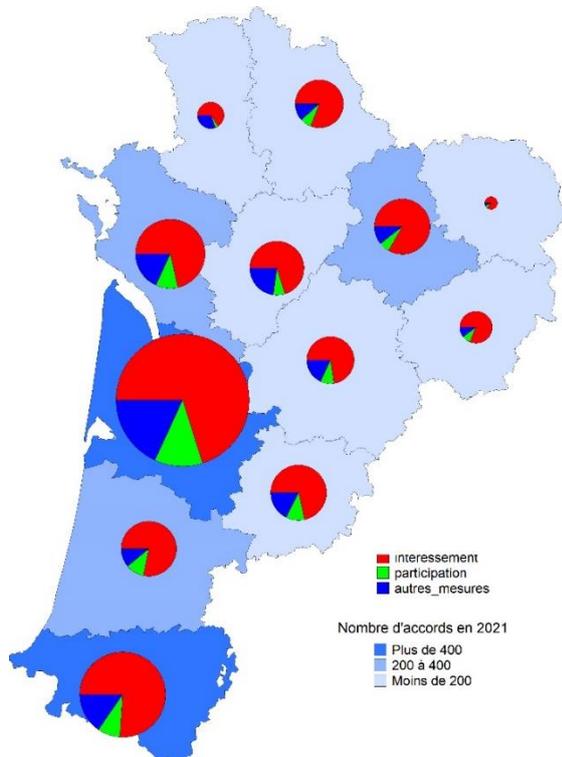


Figure 4 - ES : Nombre d'accords par département



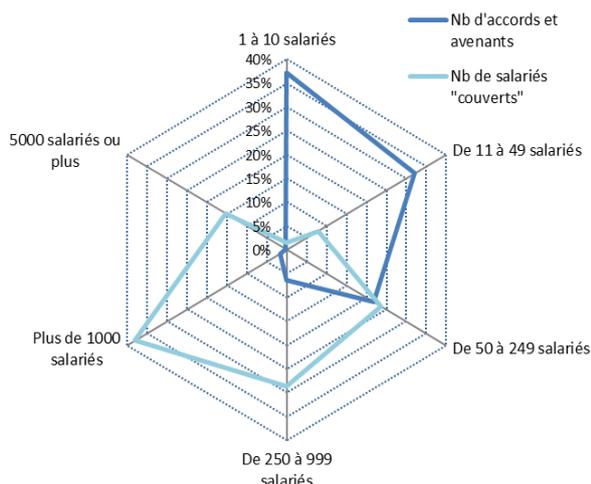
La dynamique est plus forte dans les entreprises gironnines de moins de 50 salariés qui sont concernées quasiment par un texte sur deux en 2021.

Sauf exceptions dans certains cas pour le PEE, le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, l'intéressement ou les dispositifs d'épargne salariale, sont nécessairement mis en place par voie d'accord conclu entre l'employeur et le personnel. Néanmoins ils bénéficient de modalités dérogatoires de négociation. Par dérogation, les accords de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne entreprise peuvent être négociés au sein du comité d'entreprise (CE), même en présence d'un DS, le choix de l'interlocuteur appartenant à l'employeur (art.L.3322-6, art.R.3332-7 CT). Les possibilités de conclure de tels accords sont ainsi très diverses (par accord collectif, ou par accord au sein du CSE, par ratification aux 2/3 des salariés...), cela afin de permettre le développement le plus large possible de ces dispositifs. Le référendum aux 2/3 ou l'employeur seul, sont essentiellement à l'origine de la signature des textes. Ce mode de conclusion atypique (pour 64% d'entre eux) donne donc une image « déformée » de la négociation collective. La part des textes signés par des délégués syndicaux n'atteint que 15% à peine.

Figure 5 - ES : Mode de conclusion des accords

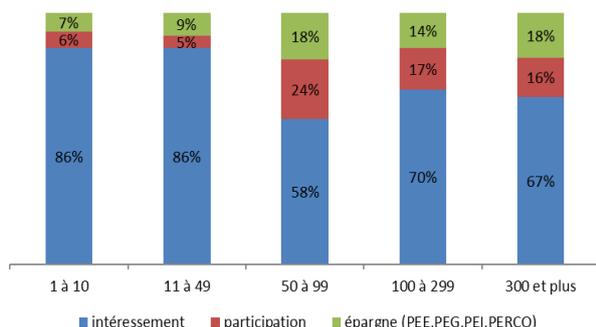
Taille de l'entreprise	Nombre d'accords conclus par consultation directe des salariés (C1)	Nombre d'accords conclus avec des salariés mandatés (C2)	Nombre d'accords conclus avec des élus mandatés (C3)	Nombre d'accords conclus avec des élus non mandatés (C4)	Nombre d'accords conclus avec des délégués syndicaux (C5)	Total	% (C2+C3+C5)
Inconnu	56		3	8	26	93	31%
Moins de 11 salariés	1 055	18	7	21	5	1 106	3%
De 11 à 20 salariés	320	5	6	48	9	388	5%
De 21 à 49 salariés	294	4	18	124	26	466	10%
De 50 à 299 salariés	81	5	28	233	237	584	46%
300 salariés et plus	3		4	28	135	170	82%
Total	1 809	32	66	462	438	2 807	19%
en %	64,4%	1,1%	2,4%	16,5%	15,6%		

ES : Répartition par taille d'unité dépositrice



Champ : Accords et avenants traitant au moins une fois d'épargne salariale

Les effectifs sont ceux de l'unité dépositrice. Tout acte de dépôt suppose la mention d'un effectif. Par conséquent si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou l'UES a déposé 3 accords et avenants d'épargne salariale sur la période choisie (par exemple l'année) son effectif sera comptabilisé à trois reprises dans sa tranche de taille.



Note de lecture : Parmi les entreprises de plus de 300 salariés, 67% des textes déposés sur la thématique de l'épargne salariale concernent plus précisément l'intéressement

De façon stable depuis 5 ans, conformément au tissu régional des entreprises néo-aquitaines et plus qu'au niveau national (sous effet du poids de l'Île de France), les entreprises de moins de 50 salariés représentent 74% des accords déposés (contre 68% pour la France) et le poids des TPE (moins de 10 salariés) est surreprésenté (4 points de plus). Il s'agit pour 86% d'entre elles d'accords exclusifs d'intéressement (conclus dans près de 9 cas sur 10 par l'employeur seul) (84% en 2017). Les textes sur la participation sont plus nombreux dans les entreprises néo-aquitaines de 50 à 99 salariés (24% des dépôts sur ce thème).

4 accords déposés sur 10 le sont par une entreprise industrielle (270 accords d'intéressement et une centaine de plans d'épargne) ou du commerce. C'est aussi dans l'industrie que le taux de négociation avec un représentant syndical est le plus fort (une entreprise sur trois).

Les sommes attribuées au titre de l'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

En outre, afin d'être parfaitement informé de ses droits, tout salarié qui intègre une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) doit recevoir, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de cette entreprise. En cours de contrat, il devra également recevoir une information régulière et, à l'occasion de son départ de l'entreprise, un état récapitulatif de ses droits. En outre, la personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs doit fournir à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente.

Figure 7 - ES : Répartition par sous-thématiques

Nb de sous-thèmes déclarés (épargne salariale)	Répartition			
	Local	%	Ecart	% National
Intéressement	2 369	61,6%	=	61,6%
Participation	278	7,2%	<	8,7%
Plans d'épargne	1 208	31,2%	>	29,7%
PEE ou PEG	637	16,5%	<	17,3%
PEI	104	2,7%	>	1,4%
PERCO et PERCOI	432	11,2%	>	11,0%
Prime de partage des profits	3	0,1%	<	0,3%
Supplément de participation	6	0,2%	<	0,5%
Supplément d'intéressement	20	0,5%	<	0,9%
Distribution d'actions gratuites	6	0,2%	=	0,2%
Total	3 855	100%		100%

Un dispositif facultatif, l'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif qui peut être mis en place dans toute entreprise, quel que soit son effectif (au moins un salarié). Il permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise.

En 2021, 2 000 accords (ou avenants) d'intéressement ont été signés en Nouvelle-Aquitaine, soit la 3^e région de France (davantage qu'en Occitanie ou PACA).

70% d'entre eux ont été ratifiés par référendum aux deux tiers du personnel (proportion qui ne diminue pas depuis 5 ans). Une véritable négociation avec des délégués syndicaux ou des représentants élus du personnel, n'a été engagée

que pour 23% des textes. Néanmoins dans les entreprises de plus de 250 salariés, qui représentent la moitié des salariés couverts par un accord d'intéressement, le mode de négociation largement plébiscité est la négociation via un délégué syndical.

Figure 8 - Intéressement - Répartition par taille d'unité dépositante

Taille de l'unité dépositante	Nb d'accords et avenants	dt ratification aux deux tiers (%)	Nb de salariés couverts	
Plus de 1000 salariés	17	0%	42 671	28%
De 250 à 999 salariés	109	2%	49 933	33%
De 50 à 249 salariés	341	7%	39 302	26%
De 11 à 49 salariés	691	62%	17 275	11%
1 à 10 salariés	826	95%	3 757	2%
inconnu	14	-	-	-
Ensemble	1 998	68%	152 938	100%

Les effectifs sont ceux de l'unité dépositante. Tout acte de dépôt suppose la mention d'un effectif. Par conséquent si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou l'UES a déposé 3 accords et avenants d'épargne salariale sur la période choisie (par exemple l'année) son effectif sera comptabilisé à trois reprises dans sa tranche de taille.

La participation, un dispositif obligatoire dès 50 salariés

La participation consiste à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser. Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation. L'accord précise comment les sommes sont placées. Lorsqu'un dispositif de participation est mis en place dans une entreprise, tous les salariés sont concernés. Ce dispositif est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés par mois, au cours des cinq dernières années, mais facultatif pour les autres.

En 2021, 260 accords de participation et avenants ont été déposés en Nouvelle-Aquitaine, contre 200 à 220 les années précédentes. Cette hausse (+7% sur 5 ans) est à imputer aux grandes entreprises (150 textes, soit 58%), même si leur part est plus importante dans le reste de la France (64%), l'Île de France concentrant un quart d'entre elles. La moitié (130 textes) a donné lieu à une négociation avec un délégué syndical, dont une trentaine dans l'industrie.



Actualité 2022

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (, en vigueur depuis le 18 août 2022), portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat des Français, les salariés sont désormais en mesure de débloquer les sommes acquises au titre de la participation, placées sur un Plan d'épargne entreprise (PEE) avant le 1er janvier 2022.

Le retrait ne doit pas dépasser la somme de 10 000 € et doit être effectué au plus tard le 31 décembre 2022. La somme retirée doit servir à financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de service.

Rappelons aussi que le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne. Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant 5 ans. Elles peuvent alors être affectées par les bénéficiaires à l'un des placements d'épargne suivants : un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne inter-entreprise (PEI).

Le Plan d'épargne d'entreprise

Les sommes issues de l'intéressement et de la participation que le salarié n'a pas souhaité percevoir immédiatement pourront être placées dans des plans d'épargne salariale, avec, à la clé, des avantages fiscaux et sociaux. En 2021, la thématique du plan d'épargne a été déclarée dans 450 textes en Nouvelle-Aquitaine (4 500 France entière), soit une progression de +20% depuis 5 ans.

Parmi les plans d'épargne possibles, le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes versées sur le PEE sont bloquées pendant cinq ans avec toutefois des possibilités de déblocage anticipé (par exemple en cas de départ de l'entreprise ou d'acquisition d'un logement) ou de déblocage exceptionnel dans le cadre prévu par la loi du 16 août 2022 (cf. encadré à ce sujet).

Le Perco

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet aux salariés concernés de se constituer, dans un cadre collectif et avec l'aide de leur entreprise, une épargne accessible au moment de leur retraite. Des possibilités de déblocage anticipé sont prévues, mais dans des situations très limitées (ex. : fin de droits à l'assurance chômage, acquisition de la résidence principale...).

PEG, PEI, PERE-CO-I

Dans certaines conditions, les plans d'épargne salariale peuvent être mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises ou entre plusieurs entreprises distinctes n'appartenant pas au même groupe : on parlera alors, selon les cas, de « plan d'épargne de groupe » (PEG), de plan d'épargne interentreprises (PEI), de PERCO-Interentreprises ou « PERCO-I », ou de PERE-CO-Interentreprises ou « PERE-CO-I ».

Le PERE-CO: nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

Ce nouveau plan d'épargne salariale, créé par l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 prise en application de la loi du 22 mai 2019 (loi « Pacte »), succède aux Perco, qui ne peuvent plus être mis en place depuis le 1^{er} octobre 2020 (les Perco peuvent continuer à fonctionner ou être transformés en nouveau PERE-CO selon une procédure simplifiée). Le PERE-CO donne droit à des avantages fiscaux et sociaux et peut recevoir des versements volontaires des salariés, de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements de l'entreprise) et des jours de compte-épargne-temps. Il offre aussi notamment la possibilité de sortie en rente ou en capital.

14% des thèmes sur les « salaires et primes »

Épargne salariale exclue, le thème « salaires et primes » (art.L.2242-8 du Code du Travail sur les salaires effectifs) fait partie de ceux les plus fréquemment négociés. En 2021, il représente 14% des thèmes abordés dans l'ensemble des textes (800 obédiences).

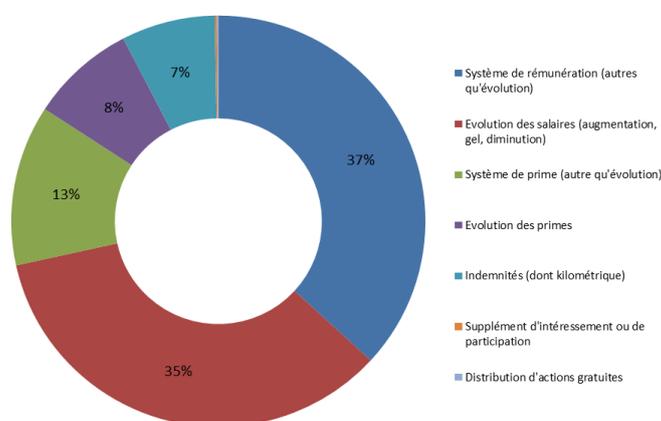
Après une forte augmentation en 2012-13, notamment sous l'impulsion de la loi instituant la prime de partage de la valeur ajoutée obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus, le nombre de signatures de textes concernant les salaires et primes ne cesse de diminuer depuis, à l'exception de l'année 2019 (cf. figure 2 plus haut).

Figure 9 - Salaire / rémunération : Répartition par taille d'unité dépositante

Nb de textes traitant de cette thématique	2019	2020	2021	en %
Moins de 11 salariés	142	72	51	6,7%
De 11 à 20 salariés	63	20	40	5,2%
De 21 à 49 salariés	148	78	91	11,9%
De 50 à 299 salariés	530	416	415	54,2%
De 300 salariés et plus	203	163	169	22,1%
Total de textes traitant du thème	1 115	762	766	100,0%
<i>Evol annuelle</i>	24%	-32%	1%	

¾ des textes sur ce sujet relèvent d'entreprises de plus de 50 salariés. Et près de huit textes sur dix sont signés par des délégués syndicaux en 2021. Autrement dit, sur ce thème, lorsque les syndicats sont présents aux négociations, 20% d'entre eux refusent de signer.

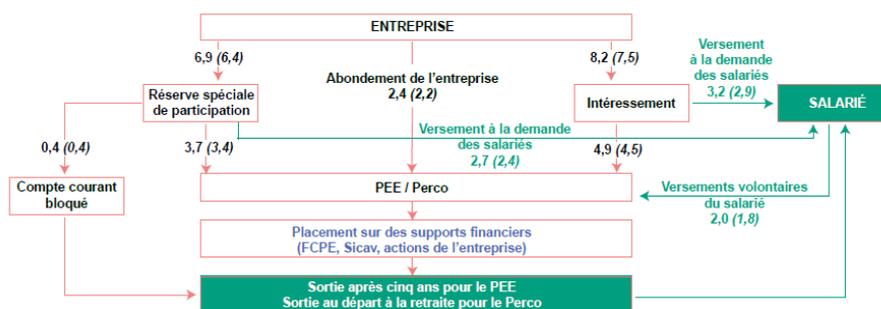
Figure 10 - Salaire / rémunération : Répartition par sous-thématiques



Annexe - Montant des flux en 2020 en France (source : Dares)

SCHÉMA | Flux de participation, d'intéressement et d'abondement sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus

Montants bruts (et nets) en milliards d'euros, exercice 2020 (montants versés en 2021, sauf pour l'abondement de l'entreprise et les versements volontaires du salarié sur les plans d'épargne, qui sont versés en 2020).



PEE : plan épargne entreprise ; Perco : plan épargne retraite collectif, qui comprend le Perco et le PER d'entreprise collectif instauré par la loi Pacte.

Lecture : entre parenthèses, figurent les flux nets de la CSG et de la CRDS, ces contributions correspondant à 9,7 % des montants bruts. Ainsi, les entreprises versent au titre de la participation 6,9 milliards d'euros bruts et 6,4 milliards nets.

Bibliographie

- Chérioux Rapport sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social [Rapport] / Sénat. - Paris, 2004. - pp. 13-15.
- DARES-DGT La négociation collective en 2018 [Rapport]. - [s.l.] : DARES-DGT, 2019
- Briand A. (2022), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2020 : Baisse des primes dans le contexte de crise sanitaire, forte diffusion des dispositifs dans les TPE », Dares Résultats n° 019, avril.
- Pesenti M. (2022), « La négociation collective d'entreprise en 2020 : Un repli modéré en dépit de la crise sanitaire », Dares Résultats n° 033, juillet.
- Scarabello J. (2022) « Bilan annuel 2021 des accords d'entreprises en Nouvelle-Aquitaine » <https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/Negociation-collective-2021>