



# **PROPOSITIONS RELATIVES AU RENFORCEMENT DU PACTE ENTREPRISE- EMPLOYÉ À TRAVERS LA PRIME DE PARTICIPATION ET L’ACTIONNARIAT SALARIÉ**

**29 SEPTEMBRE 2020**

**AUTEURS :  
SIMON CARDOEN, BSI ECONOMICS**

## Auteurs

Les contributeurs s'expriment à titre personnel. Les opinions présentées dans ce document ne reflètent pas la vue de leur employeur. Les économistes membres du think tank BSI Economics et auteurs des propositions sont :

- Simon Cardoen, BSI Economics, BSI Economics.

Sous la coordination de :

- Arthur Jurus, Secrétaire Général BSI Economics.

## Contact

BSI Economics est un think tank de réflexion sur l'économie et la finance, créé en 2012 et composé de plus d'une centaine d'économistes évoluant dans des structures publiques, institutionnelles, académiques ou privées.

BSI Economics contribue à ouvrir et améliorer les débats en mettant au service des décideurs et des citoyens des réflexions indépendantes sur les nouvelles tendances économiques et financières, conduites par une génération montante d'économistes. Ces réflexions accessibles portent sur les relations économiques internationales, les politiques économiques, la digitalisation, la disruption industrielle, les changements technologiques, l'urbanisation et l'environnement.

Avec plus de 320 000 lecteurs par an et 14 000 abonnés, BSI Economics met ses contributions multithématiques au service du débat public en sollicitant un réseau diversifié de collaborateurs composé de banquiers centraux, de régulateurs, de conjoncturistes, de chercheurs, de spécialistes sectoriels et de stratégestes en économie.

BSI Economics - 19 rue du dragon, 75006 Paris (France)

Mail [contact@bsi-economics.org](mailto:contact@bsi-economics.org) Tel +33 6 09 09 13 71

Site [www.bsi-economics.org](http://www.bsi-economics.org)



**PROPOSITION BSI ECONOMICS :**  
**RENFORCEMENT DU PACTE ENTREPRISE-EMPLOYÉ À TRAVERS LA PRIME**  
**DE PARTICIPATION ET L'ACTIONNARIAT SALARIÉ**  
**- RÉSUMÉ -**

La proposition suivante vise à poursuivre l'effort entamé par le gouvernement pour associer davantage les salariés à la santé financière de leur entreprise. Elle vise à rapprocher la rémunération du travail et du capital à travers la hausse des primes de participation et la promotion de l'actionnariat salarié. Elle s'inscrit dans un programme de réduction des inégalités salariales en garantissant une répartition plus large de ces programmes. Enfin, la mesure profite du contexte de baisse des impôts de production pour assurer un financement de ces mesures par les entreprises.

La proposition comprend trois volets indépendants :

- **Une hausse du seuil légal minimal pour la prime de participation**, pouvant être effectuée sous forme d'attribution d'actions ;
- **Une obligation de répartition uniforme de la prime de participation parmi les salariés**. La prime de participation se distinguera ainsi plus fermement de la prime d'intéressement, qui gardera quant à elle sa flexibilité ;
- **Une extension du champ des opérations soumises à obligation d'offre réservée aux salariés au cas des émissions d'actions cotées sur les marchés financiers par une entreprise privée**. Un minimum de 10% des titres nouvellement émis devra être proposé aux salariés éligibles, avec une décote minimale de 10%.

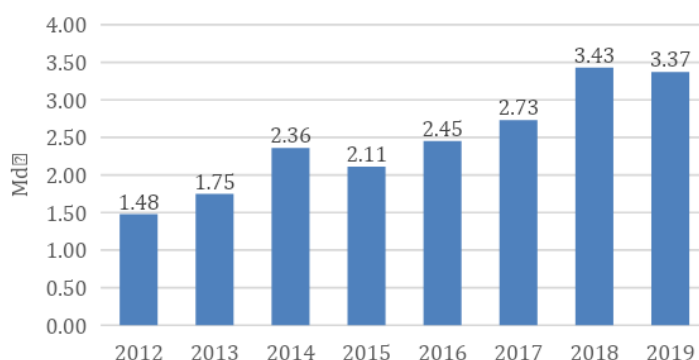
## MISE EN PLACE DU PACTE ENTREPRISE SALARIÉ : JUSTIFICATION DES RECOMMANDATIONS

### Contexte :

**La participation des salariés à la santé financière des entreprises prend deux formes :** la participation aux bénéfices via la prime de participation et la prime d'intéressement, et la participation au capital à travers l'attribution gratuite ou à prix réduits d'actions aux salariés, notamment par abondement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) (voir Annexe le détail des différents dispositifs).

**La France est leader de l'actionnariat salarié en Europe :** 3 millions d'actionnaires salariés français détiennent 110 milliards d'euros (Md€) d'actions<sup>1</sup>. La pratique a le vent en poupe, et croît rapidement : l'encours des fonds d'actionnariat salarié a crû de 19% en 2019, avec 3,4 Md€ d'opérations (Graphique1). **Toutefois, les salariés ne détiennent encore que 3,2% des actions de leurs employeurs au sein du CAC 40,** avec des disparités puisque cette fraction atteint 10% du capital chez Bouygues<sup>2</sup>.

*Graphique 1 : Total des opérations d'actionnariat salarié par année au sein du SBF120. Sources : baromètre du partage du profit Eres.*



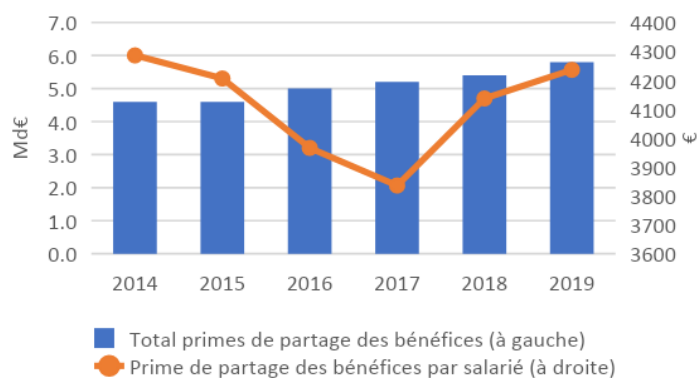
**Les primes de partage du profit avec les salariés restent minoritaires.** Ainsi, 5,2 Md€ ont été distribués aux salariés par environ 80 entreprises du SBF120 au titre du partage du profit en 2017 (Graphique 2), tandis que les dividendes et rachats d'action s'élevaient à plus de 45 Md€ rien que pour le CAC40<sup>3</sup>. Si les montants totaux distribués augmentent au cours du temps, ils restent stables rapportés au nombre de salariés.

<sup>1</sup> <https://www.amundi-ee.com/entr/Local-Content/News/Barometre-2020-de-l-actionnariat-salarie-succes-du-dispositif-notamment-chez-les-ETI>

<sup>2</sup> <https://www.lesechos.fr/2018/06/2018-annee-faste-pour-lactionnariat-salarie-996550>

<sup>3</sup> [https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/01/09/ruissellement-de-dividendes-sur-le-cac-40\\_6025280\\_3234.html#:~:text=Les%20entreprises%20du%20CAC%2040,num%C3%A9ro%20175%2C%20janvi](https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/01/09/ruissellement-de-dividendes-sur-le-cac-40_6025280_3234.html#:~:text=Les%20entreprises%20du%20CAC%2040,num%C3%A9ro%20175%2C%20janvi)

Graphique 2 : Évolution du montant total du partage des profits au titre de l'abondement PEE et PERCO, de la participation et de l'intéressement, et du montant par salarié, parmi environ 80 entreprises du SBF120. Sources : baromètre du partage du profit Eres (à droite).



En 2019, la loi PACTE a apporté un certain nombre de réformes visant à favoriser l'association des salariés aux profits des entreprises. Ces réformes sont surtout passées par la réduction du forfait social, une contribution patronale en général de 20% s'appliquant aux rémunérations non soumises aux cotisations sociales. Les principaux changements ont été les suivants :

- **La suppression du forfait social sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés** ; la suppression du forfait social sur la participation, l'intéressement et l'abondement dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- **La baisse du forfait social de 20% à 10% sur l'abondement versé par les entreprises de plus de 50 salariés** lorsque le salarié investit dans les actions de l'entreprise, et la possibilité pour un employeur d'abonder unilatéralement un support d'investissement destiné à l'actionariat salarié ;
- **L'extension du champ des opérations soumises à obligation d'offre réservée aux salariés** aux cessions significatives de participations par l'État dans des entreprises non cotées, et dans des entreprises cotées pour des opérations de gré à gré. L'État avait déjà l'obligation de proposer aux salariés 10% des titres éligibles à l'occasion de cessions de participations dans des entreprises cotées sur les marchés financiers, avec un rabais à sa charge.

La loi PACTE a donc déjà contribué à renforcer le pacte entreprise-salarié, mais ses dispositions peuvent susciter deux inquiétudes :

- Elles consistent en un transfert de ressources du contribuable vers les entreprises, toutes choses égales par ailleurs, puisque rien ne garantit que l'allègement de fiscalité se répercutera sur les montants distribués par les entreprises ;
- Elles peuvent favoriser l'accroissement des écarts de rémunération en pourcentage et en valeur au sein des entreprises, notamment si les accords de participation et d'intéressement répartissent

[er%202020](#)). Les distributions aux actionnaires concernent toutefois un actionariat global, tandis que les primes distribuées concernent les salariés français de ces groupes. Les montants ne sont donc pas directement comparables.

les primes proportionnellement aux salaires. De même, les attributions d'actions bénéficient typiquement aux salariés les mieux rémunérés à même d'acquérir ces actions.

### Impact attendu de la proposition :

#### À court-terme :

- **Transfert de l'entreprise vers les salariés, dans une logique de compensation de la baisse des impôts de production.** Ce transfert contribuerait à un rééquilibrage de la part du travail par rapport à celle du capital dans la valeur ajoutée dans une logique de réduction des inégalités;
- **Effet multiplicateur sur la consommation** puisque les salariés bénéficiaires ont en théorie une propension marginale à consommer supérieure à celle des actionnaires ;
- **Association accrue des salariés à la réussite de l'entreprise** pouvant avoir un effet bénéfique sur la productivité ;
- **Augmentation du coût du travail autour des bas salaires** là où la substitution entre rémunération fixe et variable est bornée par le salaire minimum.

#### À moyen-terme :

- **Baisse de la part fixe des salaires au profit de la rémunération par actions et participation,** tandis que les entreprises réajusteraient partiellement la répartition de leur valeur ajoutée ;
- **Flexibilisation du coût du travail pour les entreprises,** avec un potentiel effet positif sur la demande de travail. Les entreprises pourraient être incitées à embaucher davantage en période de croissance, assurées de pouvoir mécaniquement réduire la rémunération variable en cas de difficultés. Ce dispositif permettrait ainsi de partager davantage les risques entre salariés et actionnaires ;
- **Effet délétère sur les comptes publics à revenu salarié constant,** dans la mesure où la fiscalité est relativement avantageuse pour ce type de rémunérations ;

## Annexe : Dispositifs actuels de participation, intéressement, abondement et actionnariat salarié

- **La prime de participation** : prime obligatoire dans les entreprises de plus de 50 employés, avec un plancher fonction du capital de l'entreprise et de ses bénéficiaires. La prime est exonérée de cotisations sociales et soumise au forfait social. La loi PACTE a supprimé le forfait social sur la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés. La prime est exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié si elle est versée dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;
- **La prime d'intéressement** : prime facultative négociée par accord d'entreprise. Elle est fiscalement similaire à la prime de participation. La loi PACTE a supprimé le forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- **L'abondement** : versement de l'entreprise qui vient compléter les versements des salariés au PEE. L'abondement est soumis au forfait social. Il n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu pour le salarié. Avec la loi PACTE, l'abondement peut désormais être unilatéral s'il est destiné à l'achat d'actions. La loi PACTE supprime aussi le forfait social sur l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, et le réduit à 10% pour celles de plus de 50 salariés ;
- **L'actionnariat salarié** : il consiste en une entrée des salariés au capital de l'entreprise. La fiscalité applicable sur les plus-values dépend pour le salarié de la durée de détention de ses actions. Les actions acquises peuvent être détenues sous forme d'actions dans un compte-titre, ou comme parts de fonds communs de placements d'entreprise (FCPE), généralement logées dans le PEE. Il existe plusieurs manières pour l'entreprise de faire entrer ses salariés à son capital :
  - L'attribution gratuite d'actions ;
  - La distribution d'options sur titre (« stock-options ») ;
  - Les bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) ;
  - L'augmentation de capital réservée aux salariés adhérents du PEE.

## Document

Ce document présente les opinions personnelles des auteurs et ne reflètent pas l'opinion de leurs employeurs. BSI Economics ne garantit pas l'exactitude des analyses et leur exhaustivité. Ces opinions peuvent être modifiées à tout moment sans notification. La rédaction de ce document a été achevée le 17 septembre 2020.

## Think tank BSI Economics

BSI Economics est un think tank de réflexion sur l'économie et la finance, créé en 2012 et composé de plus d'une centaine d'économistes évoluant dans des structures publiques, institutionnelles, académiques ou privées.

BSI Economics contribue à ouvrir et améliorer les débats en mettant au service des décideurs et des citoyens des réflexions indépendantes sur les nouvelles tendances économiques et financières, conduites par une génération montante d'économistes. Ces réflexions accessibles portent sur les relations économiques internationales, les politiques économiques, la digitalisation, la disruption industrielle, les changements technologiques, l'urbanisation et l'environnement.

Avec plus de 320 000 lecteurs par an et 14 000 abonnés, BSI Economics met ses contributions multithématiques au service du débat public en sollicitant un réseau diversifié de collaborateurs composé de banquiers centraux, de régulateurs, de conjoncturistes, de chercheurs, de spécialistes sectoriels et de stratégestes en économie.

BSI Economics - 19 rue du dragon, 75006 Paris (France)

**Mail** [contact@bsi-economics.org](mailto:contact@bsi-economics.org)

**Tel** +33 6 09 09 13 71

**Site** [www.bsi-economics.org](http://www.bsi-economics.org)

