

"L'EPARGNE SALARIALE EN MARCHE ?"

Réglementations et pratiques de l'Épargne Salariale en Europe

Rapport commandé par l'*Observatoire de l'Épargne Européenne*,
réalisé par Frédérique Cerisier et Sandrine Rol,
économistes au Centre d'Observation Economique

Octobre 2002



SOMMAIRE

Introduction	3
I. L'importance des dispositifs réglementaires	4
II. Evaluation des incitations fiscales liées aux mécanismes d'épargne salariale.....	19
1) Méthodologie	19
2) Principaux résultats	20
III. Pratiques de l'épargne salariale	24
1) Croissance régulière de l'épargne salariale en France	26
2) L'épargne salariale au Royaume-Uni : une évaluation proche de celle de la France.....	29
3) Le retard de l'Allemagne en matière d'épargne salariale : Une idée reçue ?	32
4) Belgique : faiblesse de l'épargne salariale... en attendant le développement du dispositif de participation financière	35
5) En Italie, l'actionnariat salarié, seule forme d'épargne salariale réglementaire, semble peu développé	37
6) Absence de statistiques sur l'épargne salariale en Espagne.....	38
Conclusion.....	40
Sources documentaires	42
Annexes	45

INTRODUCTION

La Commission Européenne a amorcé sa politique de promotion des régimes de participation des travailleurs aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise en 1991 avec le rapport PEPPER I (« *Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results* »). Depuis lors, cette politique consiste à rappeler régulièrement aux Etats membres leurs avancées (ou manque d'avancées) dans ce domaine, et à émettre des recommandations sur le type de réforme à adopter¹. Peut-être doit-on relever les effets de cet engagement dans le fait que plusieurs pays européens ont récemment réformé ou enrichi leur dispositif réglementaire relatif à l'épargne salariale (France et Irlande en 2000, Royaume-Uni et Belgique en 2001).

De façon générale, la Commission estime que les gouvernements doivent chercher à promouvoir le développement de ces schémas de rémunération. Il s'agit, de veiller à ce que les réglementations nationales n'empêchent pas leur mise en place, mais bien davantage, de proposer des incitations fiscales pour aider à leur développement. D'une certaine façon, l'état de la réglementation à ce sujet reflète l'attitude des différents gouvernements face à ces objectifs et recommandations.

La structure du dispositif envisagée peut dépendre d'une plus ou moins grande sensibilité aux arguments microéconomiques en faveur de la participation financière (flexibilité accrue des rémunérations et modération salariale, amélioration de la motivation et de la productivité des salariés), ou macroéconomiques (stabilisation de l'emploi, meilleure répartition capital / travail des richesses produites), ainsi que l'évaluation des risques associés à ces développements (poids en actions de l'entreprise du portefeuille des salariés).

Entrent également en jeu des différences culturelles sur le rôle de l'Etat qui impliquent que dans certaines nations ces orientations ne relèvent pas naturellement de l'action gouvernementale, mais plutôt de celle des partenaires sociaux. En ce cas, la réglementation doit permettre la mise en place de régimes de participation financière, mais pas nécessairement les encadrer, ni les valoriser par le biais d'incitations fiscales.

Enfin, dans certains pays, les législations adoptées peuvent refléter la connexion établie entre ces politiques et d'autres champs de l'action gouvernementale, comme en France avec le débat sur la réforme des retraites.

Nous avons articulé notre comparaison en trois points. Dans un premier temps, il s'agit de mettre en lumière le degré d'encadrement des schémas législatifs proposés et le type d'opérations privilégiées (participation volontaire des salariés au capital ou partage du profit). Ensuite, nous évaluons l'ampleur des incitations proposées au moyen de simulations fiscales. Enfin, nous tenterons de mesurer le

¹ Recommandation du Conseil Européen en 1992, rapport PEPPER II de la Commission Européenne en 1997, Résolution du Parlement Européen en 1998, Communication de la Commission Européenne en juillet 2002.

développement effectif de l'épargne salariale et de comprendre les écarts qui existent entre les différents pays européens étudiés.

I. L'IMPORTANCE DES DISPOSITIFS REGLEMENTAIRES

De ce point de vue, il semble qu'on puisse globalement classer les pays couverts par notre étude en trois catégories :

1) L'**Italie** (*fiche n°1*) et l'**Espagne** (*fiche n°2*) font partie des pays qui considèrent que le développement de cette politique relève de la négociation salariale. Les programmes PEPPER et les recommandations de la Communauté européenne relative à la participation financière des salariés amènent en général les gouvernements de ces pays à intervenir sur ce sujet, mais d'une façon qui se limite souvent à relayer les recommandations de la Communauté vers leurs partenaires sociaux, sans que cette démarche ne s'accompagne de la mise en place de mesures fiscales spécifiques, incitant au développement de ces schémas de rémunération. Ainsi, depuis 1994, l'Etat espagnol recommande explicitement le développement de compléments de rémunération variables et aléatoires, indexés sur les résultats et la situation de l'entreprise.

De fait, ces deux pays offrent une réglementation minimale en matière d'épargne salariale. Il s'agit dans les deux cas de promouvoir la détention par le salarié d'actions de son entreprise. Si l'employeur offre ces actions au salarié avec une décote pouvant aller jusqu'à la gratuité, le revenu que constitue ce rabais est défiscalisé dans une certaine limite.

2) D'autres pays offrent au contraire des cadres réglementaires très développés, dont la particularité est d'être fortement orientés vers la détention par les salariés d'actions de leur entreprise. Dans notre groupe, ces pays sont représentés par la Belgique et le Royaume-Uni.

La **Belgique** dispose depuis 1983 d'un régime d'incitation à l'achat par le salarié d'actions de son entreprise (*fiche n°3*). En 1991, ce dispositif a été renforcé en permettant à l'entreprise d'offrir une décote sur cet achat, mais seulement dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux salariés. Par ailleurs, le parlement belge a voté en 2001 une loi encadrant la distribution de bénéfices aux salariés (*fiche n°4*). Cette distribution peut se faire en espèces, sans blocages des fonds, mais les incitations fiscales sont plus importantes si la participation est placée en actions de l'entreprise, ou - dans les petites entreprises - laissée à disposition de l'entreprise pour financer certains investissements.

Le **Royaume-Uni** est depuis longtemps, et avec la France, le pays le plus avancé d'Europe en matière d'épargne salariale. Introduits en 1980, les *Save As You Earn (SAYE) option schemes* (*fiche n°5*) sont des régimes agréés d'épargne salariale selon lesquels une entreprise offre à ses employés des options d'achat sur ses actions, tandis que l'exercice éventuel de ces options est financé par prélèvement mensuel sur le salaire de l'employé (d'où la dénomination de ces plans).

Par ailleurs, les *Share Incentives Plans (SIPs)* (*fiche n°6*), ont été introduits par le gouvernement Blair en 2000². La législation *SIP* ambitionne d'encadrer, à terme, la majeure partie de l'épargne salariale britannique. Pour ce faire, elle doit permettre la constitution de plans d'épargne très divers, répondant aux besoins ou volontés spécifiques de chaque entreprise. Ces plans offrent donc à l'entreprise la possibilité de combiner à son gré dans la constitution de l'épargne des versements employeurs du type participation aux bénéfices, et des versements du salarié, éventuellement abondés. Ils se rapprocheraient donc fortement des Plans d'Épargne Entreprise français s'ils ne distinguaient pas comme support exclusif de cette épargne les actions de l'entreprise employeur.

3) Enfin, la **France** et l'**Allemagne** offrent également des cadres législatifs assez développés, mais qui présentent des différences importantes avec le modèle anglo-saxon. Concrètement, les cadres législatifs proposés sont moins favorables au placement des fonds en actions de l'entreprise employeur que ceux des autres pays de l'étude. Plus fondamentalement, ces différences semblent liées à la poursuite d'objectifs plus larges que ceux identifiés par les programmes PEPPER, avec des objectifs d'incitation générale à l'épargne des salariés, voire de préparation des retraites en France. Ceci explique que ces Etats subventionnent la formation d'une épargne moins risquée car diversifiée.

En **Allemagne**, le dispositif législatif existant s'inscrit dans le cadre d'une politique « d'encouragement à la constitution d'un patrimoine par les salariés » (*fiche n°7*), initiée en 1965, *qui ne concerne que les ménages salariés aux revenus les plus bas (actuellement environ les deux tiers)*. Dans ce cadre, l'Etat subventionne le versement par l'employeur de fonds sur des plans épargne ouverts au nom du salarié, complétés par d'éventuels versements du salarié³.

Le catalogue des placements éligibles à cette aide était à l'origine très varié. Il s'est réduit au fur et à mesure des modifications de la loi, et alors que la volonté gouvernementale « d'encouragement à la constitution du patrimoine » se doublait de celle de promouvoir « la participation des salariés au capital productif allemand ». Aujourd'hui, ne sont éligibles à cette aide que les plans épargne logement d'une part, et tous les placements en titres de sociétés cotées sur le marché allemand d'autre part.

S'ajoute à ce dispositif une disposition classique de promotion de la détention par le salarié d'actions de son employeur (*fiche n°8*), qui elle vise l'ensemble des salariés allemands. Comme en Italie et en Espagne, elle accorde des avantages fiscaux à l'octroi par l'entreprise d'une décote sur le prix des actions achetées par le salarié. Les ménages aux plus bas revenus peuvent cumuler cette dernière

² La dénomination *SIP* s'est finalement substituée à celle de *new All-Employee Share Ownership Plan (AESOP)* initialement diffusée. Les *SIPs* ont vocation à se substituer aux *Approved Profit Sharing Schemes (APS)* qui encadraient la participation différée aux bénéfices délivrée sous forme d'actions depuis 1978. Le gouvernement britannique n'agrée plus aucune formule *APS* depuis avril 2001, et ces formules ne donneront plus lieu à aucune déduction fiscale à compter du 31 décembre 2002.

³ L'effet de modération salariale de ce dispositif est potentiellement non négligeable, car les montants alloués sont traditionnellement déterminés par les partenaires sociaux au moment des négociations salariales.

disposition avec celles relatives aux placements en capital productif, que constitue évidemment l'achat de ces actions.

Il existe en **France** deux dispositifs de partage du profit : la Participation (*fiche n°9*) et l'Intéressement (*fiche n°10*). L'instauration d'un régime de Participation est obligatoire en France pour les entreprises de plus de 50 salariés, ce qui constitue une exception unique en Europe. Les primes de participation peuvent être placées sur des comptes courants bloqués, en actions de l'entreprise directement, ou sur des plans d'épargne salariale. Facultatif pour toutes les entreprises, l'Intéressement se distingue surtout par le fait qu'il implique *a priori* un versement *immédiat et en espèces* d'une partie des profits. Ce n'est donc pas un mécanisme d'épargne salariale à proprement parler, mais il nous intéresse car les avantages fiscaux qui lui sont associés sont renforcés lorsque le salarié accepte de placer cette prime sur un plan d'épargne salariale.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) (*fiche n°11*) est un plan d'épargne salariale agréé qui peut recevoir les primes de participation et d'intéressement, mais également des versements volontaires supplémentaires des salariés et des abondements de l'entreprise. Les fonds sont placés en actions de l'entreprise, ou sur des parts de SICAV et FCPE. Le PEE existe sous une version « Inter-entreprise » (PEI), permettant à de petites entreprises de se regrouper sur des critères professionnels ou géographiques et d'offrir des plans à leurs salariés par mutualisation des coûts de mise en place et de gestion du plan.

Enfin, la loi française a créé en 2001 les Plans Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire (PPESV), ainsi que leur pendant « Inter-entreprise » (PPESVI). Ces plans sont conçus pour accueillir une épargne longue, de 10 ans minimum. Hors ce point, leurs caractéristiques sont très proches de celles des PEE et PEI, mais assorties d'incitations fiscales plus importantes pour encourager l'épargne longue.

Depuis 2001, et dans un souci de protection de l'épargne accumulée, la loi française impose que soit offerte au sein de chaque plan d'épargne salariale au moins une formule de placement dite « diversifiée », c'est-à-dire ne détenant pas plus de 10 % de titres d'une même société, et en particulier de l'entreprise employeur⁴.

*

* *

Les fiches qui suivent présentent les caractéristiques principales du dispositif (origine des fonds, durée minimale de détention, support de l'épargne, texte législatif de référence), les réglementations concernant le montant des apports investis, les incitations fiscales proposées (à l'entrée et à la sortie), les autres obligations légales associées à la mise en place du dispositif, et les modalités offertes aux entreprises dans la constitution du plan d'épargne.

⁴ et de titres non cotés pour les PEI.

De façon générale, les Etats conditionnent leurs exonérations fiscales à une offre de ces régimes d'épargne à tous les salariés d'une entreprise (sous réserve éventuelle d'une certaine ancienneté). En revanche, quand les cadres législatifs sont suffisamment bien développés (France, Royaume-Uni, Belgique), les entreprises ont la possibilité de faire varier leurs offres en fonction de différents critères de performances individuelles, ces réglementations s'attachant à répondre aux objectifs de la participation financière en terme de motivation des salariés.

Dans la plupart des cas, les incitations fiscales prennent la forme d'exemption d'impôts. Sans rentrer dans le détail des caractéristiques comptables propres à chaque pays et à chaque type de versement, pour les entreprises, ces versements (primes, décotes, abondements) ne sont pas préalablement imposés en termes de bénéfices, et sont souvent, en tant que salaires, exonérés de charges sociales. Pour les salariés, ces rétributions peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu et/ou de charges sociales. Souvent, les produits de l'épargne constituée (intérêts, dividendes ou plus-values) sont également détaxés.

Caractéristiques principales	Plafond des apports	Régimes fiscaux	Autres obligations légales	Modalités offertes aux entreprises
<p><u>Origine des fonds :</u> L'employeur offre des actions gratuites aux salariés, ou simplement une décote sur l'achat de ses actions.</p> <p><u>Support de l'épargne :</u> - Actions de l'entreprise employeur détenues en direct.</p> <p><u>Durée de blocage des fonds :</u> 3 ans.</p>	<p>Aucun, mais les réductions d'impôts sont plafonnées</p>	<p><u>A l'entrée :</u> La décote ou l'action gratuite est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1549,37 € par an.</p> <p><u>A la sortie :</u> La plus-value est exonérée d'impôt sur le revenu.</p>	<p><u>Répartition entre les salariés :</u> L'offre doit être faite à tous les salariés, dans les mêmes conditions.</p>	

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

L'employeur offre des actions gratuites aux salariés, ou simplement une décote sur l'achat de ses actions.

Support de l'épargne :

Actions de l'entreprise employeur détenues en direct.

Durée de blocage des fonds : 3 ans.**Texte législatif de référence :**

1996.

Plafond des apports**Valeur des actions gratuites ou de la décote :**

Aucun, mais les réductions d'impôts sont plafonnées.

Par ailleurs, le **montant total des compléments au salaire de base**, quelles qu'en soient les formes, ne peut pas excéder 30 % de la rémunération du salarié.

Régimes fiscaux**A l'entrée :**

La décote ou l'action gratuite n'est pas fiscalement traitée comme un salaire, et est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 3.005 € par an et 6.010 € sur 5 ans.

Autres obligations légales**Répartition entre les salariés :**

L'offre doit être faite à tous les salariés, dans les mêmes conditions.

Négociations collectives :

Toute modification d'un système de rémunération établi par convention collective doit être négociée.

Modalités offertes aux entreprises

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

- Achat par le salarié d'actions de la société qui l'emploie.
- En cas d'augmentation de capital réservée aux salariés uniquement, décote de l'employeur

Support de l'épargne :

- Actions de l'entreprise employeur détenues en direct.

Durée de blocage des fonds : 5 ans.**Textes législatifs de référence :**

- articles 141.1 et 145.7 et .31 du code de l'impôt sur le revenu (dit dispositif " Monory-permanent ",1983).
- article 52 septies LCSC (droit des sociétés) pour les augmentations de capital réservées aux salariés (1991).

Plafond des apports**Apports du salarié :**

aucun, mais les réductions d'impôt sont plafonnées.

Augmentation de capital réservée :

Elle ne doit pas excéder, sur 5 ans, 20% du capital social de l'entreprise.

En cas d'augmentation de capital réservée aux salariés uniquement :

Décote :
20 %**Régimes fiscaux****A l'entrée :**

- le salarié peut déduire de ses revenus imposables la somme consacrée à cet achat dans la limite d'une réduction d'impôts de 545,4 €(la réduction d'impôt est calculée au taux moyen d'imposition).
- En cas d'augmentation de capital réservée, la décote est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

A la sortie :

Les plus-values ne sont pas imposables.

Autres obligations légales**Répartition entre les salariés :**

Ce dispositif doit être ouvert à tous les salariés (hors périodes d'ancienneté légale).

Actions :

Elles doivent être munies du droit de vote.

Augmentation de capital réservée aux salariés :

Elle ne peut intervenir que si la société a distribuée des dividendes au cours des trois derniers exercices.

Modalités offertes aux entreprises

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

Distribution par l'entreprise d'une partie des bénéfices de l'année,
- soit en espèces, disponible immédiatement,
- soit sous forme bloquée, avec obligation d'épargne.

Dans ce dernier cas :

Support de l'épargne :

- Actions de l'entreprise employeur uniquement, détenues en direct ou *via* un fond collectif spécifique.
- *Pour les petites entreprises*, comptes courants bloqués gérés par l'employeur ("plans d'épargne investissement").

Durée de blocage des fonds : entre 2 et 5 ans.**Texte législatif de référence :**

Loi du 22 mai 2001, relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

Plafond des apports**Total des fonds distribués :**

10 % de la masse salariale brute de l'entreprise et 20 % du bénéfice net de l'exercice.

Régimes fiscaux**Pour les fonds libérés****immédiatement :**

Imposition au taux uniforme de 25 %, plus cotisations sociales au taux spécifique de 13,07 %.

Pour les fonds bloqués :

A l'entrée :

Imposition au taux uniforme de 15 %.

Autres obligations légales**Répartition entre les****salariés :**

Ce dispositif doit être ouvert à tous les salariés (hors périodes d'ancienneté légale) dans des conditions similaires.

Négociation et Emploi :

La mise en place de ce dispositif nécessite des négociations collectives, et ne peut être concomitante à une diminution de l'emploi dans l'entreprise.

Actions :

Elles doivent être munies du droit de vote.

Plans d'épargne investissement :

Les fonds bloqués sur comptes courants doivent être utilisés à des investissements en immobilisations.

Modalités offertes aux entreprises**Répartition entre les****salariés :**

Le plan peut prévoir des critères objectifs de détermination du montant alloué à chaque salarié, et fixe alors les modalités de calcul de ce montant.

Salarié démissionnaire :

Si un fond collectif a été créé, son règlement peut prévoir des modalités spécifiques de détermination de la valeur des parts de fond d'un salarié démissionnaire.

Caractéristiques principales

Origine des fonds :

Le salarié épargne chaque mois sur son salaire les fonds destinés à financer l'exercice d'options d'achat d'actions de son entreprise, offertes par l'employeur. A l'issue de la période de blocage, le salarié choisit ou non d'exercer ses options.

Support de l'épargne :
comptes courants bloqués rémunérés.

Durée de blocage des fonds : 3, 5 ou 7 ans selon les plans.

Texte législatif de référence :
Finance Act 1980.

Plafond des apports

Apports du salarié :

3.000 £ par an, soit 1.830 €
(taux de change retenu : 0,61 €/£)

Décote sur le prix d'exercice des options :
20 %

Régimes fiscaux

A l'entrée :

Décote défiscalisée.

A la sortie :

Intérêts et plus values défiscalisés.

Autres obligations légales

Répartition entre les salariés :

Le plan doit être offert à tous les salariés dans des conditions similaires.

Durée de l'épargne :

Elle est limitée à 5 ans, y compris pour le financement d'options à 7 ans.

Modalités offertes aux entreprises

Répartition entre les salariés :

L'offre à tous les employés dans des " conditions similaires " permet de moduler ces offres en fonction de critères de salaires, d'ancienneté, ou de durée du travail.

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

Apports de l'entreprise sous forme de primes et d'abondements, et apports personnels du salarié.

Support de l'épargne :

actions de l'entreprise.

Durée de blocage des fonds :

- 5 ans pour les versements de l'entreprise et du salarié,
- 3 ans pour les dividendes réinvestis.

Texte législatif de référence :

Finance Act 2000.

Plafond des apports par salarié**Versements de l'entreprise, free shares :**

3.000 £ par an, soit 1.830 €. (taux de change retenu : 0,61 €/£)

Apports du salarié, partnership shares :

10 % du salaire annuel brut, et au maximum 1.500 £, soit 915 €

Abondements de l'entreprise, matching shares :

2 actions abondées pour une achetée.

Réinvestissement des dividendes, dividend shares :

1.500 £ par an, soit 915 €

Régimes fiscaux**A l'entrée :**

- Les *free* et *matching shares* sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.
- Les *partnership shares* sont achetées sur les salaires bruts.

A la sortie :

- Les dividendes utilisés pour l'achat de *dividend shares* sont exonérés d'impôt sur le revenu.
- L'impôt sur les plus-values reste dû si le salarié dépasse un seuil d'imposition, rarement atteint dans la pratique.

Autres obligations légales**Répartition entre les salariés :**

Le plan doit être offert à tous les salariés (hors périodes d'ancienneté légales) dans des conditions similaires.

Fond collectif:

Les actions concernées doivent être détenues au travers d'un fond collectif dédié.

Modalités offertes aux entreprises**Répartition entre les salariés :**

- L'offre à tous les employés dans des " conditions similaires " permet de moduler ces offres en fonction de critères de salaires, d'ancienneté, ou de durée du travail.
- L'octroi des actions gratuites (tout ou partie) peut être conditionné à des mesures de **performances collectives** (au niveau de l'ensemble de l'entreprise, d'une équipe ou d'une division) ou **individuelles**.

Période de déchéance :

Les actions gratuites ou abondées (tout ou partie) pourront être retirées au salarié s'il quitte l'entreprise pendant une " période de déchéance " pouvant aller jusqu'à 3 ans à compter de la date d'octroi des actions.

Allemagne : Encouragement à la constitution d'un patrimoine « Förderung der Vermögensbildung »

fiche n°7

Caractéristiques principales

Ne concerne que **les ménages au revenu net imposable annuel inférieur à 17.895 €** pour un célibataire, et 35 790 € pour un couple.

Origine des fonds :
versements du salarié et “ prestation d'épargne ” (versements) de l'entreprise.

Support de l'épargne :
- “ capital productif ” : actions et autres titres émis par des sociétés cotées en Allemagne, dont la société employeur ;
- autres placements, surtout plans épargne logement .

Durée de blocage des fonds : 6 ans.

Texte législatif de référence :
3ème loi sur la participation au capital, “ *Vermögensbeteiligungsgesetz* ” de septembre 1998 (première loi en 1965).

Plafond des apports

Aucun, mais les réductions d'impôts sont plafonnées.

Régimes fiscaux

A l'entrée :
L'état reverse au salarié une “ prime d'épargne ” défiscalisée égale à une fraction des montants totaux investis par ce dernier et son employeur. Ce taux est de :

-20 % pour des placements en “ **capital productif** ”, dans la limite de 81,8 € par an.

- 10 % pour les **plans épargne logement**, dans la limite de 47,86 € par an.

Jusqu'à fin 2004 :
Le taux de subvention des placements en capital productif pour les salariés des länder de l'Est est porté à 25 %.

Autres obligations légales

Négociation entre les partenaires sociaux :
L'ampleur des prestations d'épargne de l'employeur, ainsi que le “ catalogue ” des placements au sein duquel le salarié fera son choix, sont négociés sur plusieurs années en même temps que les salaires.

Divers

Débloquages :
Il existe certains cas de déblocage spécifique des fonds, tels que le mariage du salarié, ou sa mise au chômage.

Versements du salarié :
Ils doivent être, à la demande de l'employé, prélevés sur son salaire et versés par l'employeur sur le compte épargne .

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

L'employeur offre des actions gratuites aux salariés, ou simplement une décote sur l'achat de ces actions.

Support de l'épargne :

- Actions de l'entreprise employeur détenues en direct.

Durée de blocage des fonds : 6 ans.**Texte législatif de référence :**

Article 19 de la loi relative à l'impôt sur le revenu (" *Einkommensteuergesetz* ") de 1984.

Plafond des apports

Aucun, mais les réductions d'impôt sont plafonnées.

Régimes fiscaux**A l'entrée :**

50 % de la valeur des décotes ou des actions gratuites est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 153.4 €par an.

Autres obligations légales**Divers****" Placements en capital productif " :**

Cette disposition est à cumuler avec celles relatives aux investissements en " capital productif " de la loi sur la constitution du patrimoine, pour les ménages qui peuvent en bénéficier.

Caractéristiques principales

Obligatoire pour les entreprise de + de 50 salariés, facultative pour les autres

Origine des fonds :
Distribution par l'entreprise d'une partie des bénéfices de l'année.

Support de l'épargne :
- comptes courants bloqués,
- actions de l'entreprise employeur,
- plans d'épargne salariale dont PEE à 5 ans.

Durée de blocage des fonds : 5 ans.

Texte législatif de référence :
Code du Travail, livre IV, titre 4.

Limitation des apports

Plafond par salarié :
75 % du plafond de la sécurité sociale, soit : 20.512,5 € en 2001.

Total des fonds distribués :
Le montant annuel total de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) est compris entre un **plancher** : 50 % (bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres) × (salaires+valeur ajoutée) et un **plafond** : 50 % (bénéfice net fiscal)

Régimes fiscaux

A l'entrée :
Prime de participation exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS).

A la sortie :
Les revenus des titres détenus sont défiscalisés, et les plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais soumises à CSG-CRDS, plus 2 % de prélèvement social.

Provision Pour Investissement (PPI)
Les entreprises sont autorisées à constituer des PPI à hauteur de :
- de 25% des fonds distribués quand le versement d'une participation est facultatif.
- de 50% de l'excédent quand la RSP est supérieure au minimum légal.

Autres obligations légales

Répartition entre les salariés :
Ce dispositif doit être ouvert à tous les salarié (hors périodes d'ancienneté légale).

Négociation entre les partenaires sociaux :
Elle est obligatoire pour décider des modalités de mise en place du régime de participation.

Abondement :
Comme elle ne constitue pas une décision personnelle de blocage de fonds du salarié, les entreprises ne peuvent pas abonder le versement de la participation sur un PEE.

Provision Pour Investissement (PPI)
Elles doivent être utilisées dans un délai de deux ans à des investissements en immobilisations.

Modalités offertes aux entreprises

Répartition entre les salariés :
La distribution de la RSP doit se faire selon des modalités combinant, au choix de l'entreprise, les distributions uniforme, proportionnelle aux salaires et proportionnelle à la durée de présence.

Caractéristiques principales**Origine des fonds :**

Distribution par l'entreprise d'une partie des bénéfices de l'année. La prime est versée en espèces, sans obligation d'épargne.

Texte législatif de référence :

Code du Travail, livre IV, titre 4.

Limitation des apports**Plafond par salarié :**

50 % du plafond de la sécurité sociale, soit : 13.675 € en 2001.

Total des fonds distribués :

20 % de la masse salariale.

Régimes fiscaux

La prime d'intéressement est exonérée de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS).

Elle n'est exonérée d'impôt sur le revenu que si elle est volontairement placée par le salarié sur un plan d'épargne salariale, tel que le PEE, et donc bloquée au moins 5 ans.

Autres obligations légales**Répartition entre les salariés :**

Ce dispositif doit être offert à tous les salariés (hors périodes d'ancienneté légale).

Négociation entre les partenaires sociaux :

Elle est obligatoire pour décider des modalités de mise en place d'une prime d'intéressement.

Modalités offertes aux entreprises**Répartition entre les salariés :**

- La distribution de l'intéressement doit se faire selon des modalités combinant, au choix de l'entreprise, les distributions uniforme, proportionnelle aux salaires et proportionnelle à la durée de présence.
- Les modes de calculs de la prime peuvent différer selon les équipes, départements ou sociétés (d'un même groupe) auxquels ils s'appliquent.

Caractéristiques Principales:	Plafond des apports	Régimes fiscaux	Autres obligations légales	Modalités offertes aux entreprises	Divers
<p><u>Origine des fonds :</u> Participation, Intéressement, abondements de l'employeur, versements volontaires du salarié.</p> <p><u>Support de l'épargne :</u> - actions de l'entreprise employeur détenues en direct, dans les PEE uniquement, - parts de SICAV et FCPE plus ou moins diversifiés.</p> <p><u>Durée de blocage des fonds :</u> 5 ans minimum.</p> <p><u>Texte législatif de référence :</u> Code du Travail, livre IV, titre 4.</p>	<p><u>Apports du salarié hors participation :</u> 25 % de sa rémunération annuelle brute.</p> <p><u>Abondements entreprise :</u> 3 × l'apport du salarié, et au maximum : - 2.300 € par an si les fonds sont investis en parts de SICAV et FCPE - 3.450 € par an s'ils sont investis en actions de l'entreprise.</p> <p><u>Décote :</u> 20 %</p>	<p><u>A l'entrée :</u> Décotes, abondements, intéressement et participation sont exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS).</p> <p><u>A la sortie :</u> Les revenus des titres détenus (toujours réinvestis durant la période de blocage) et les plus-values sont exonérés d'impôt sur le revenu, mais soumis à CSG-CRDS, plus 2 % de prélèvement social.</p> <p><u>Jusqu'au 20 février 2003 :</u> Provision pour investissement (PPI) de 50 % des sommes abondées au versement de l'intéressement, dans les entreprises de moins de 100 salariés.</p>	<p><u>Négociation :</u> La mise en place d'un PEI doit être négociée dans les entreprises concernées.</p> <p><u>Répartition entre les salariés :</u> Ce dispositif doit être ouvert à tous les salariés (hors périodes d'ancienneté légale).</p> <p><u>Diversification :</u> Les plans doivent offrir au moins une formule de placement " diversifiée ", c'est-à-dire ne détenant pas plus de 10 % de titres d'une même société ou d'un même groupe, et en particulier de l'entreprise employeur. De plus, les PEI ne peuvent offrir des placements comprenant plus de 10 % de titres non cotés.</p>	<p><u>Facilités de paiement :</u> Les versements volontaires du salarié peuvent faire l'objet de facilités de paiement ou de prêt (permettant la mise en place de plans avec effet de levier).</p> <p><u>Abondements :</u> Tous les versements du salarié peuvent être abondés, sauf les participations. L'entreprise peut faire varier ses abondements en fonction de la formule de placement choisie par le salarié.</p> <p><u>Actions :</u> En cas de placement en actions, la décote peut être accordée, en partie ou en totalité, sous forme d'actions gratuites.</p>	<p><u>Débloqués exceptionnels :</u> Mariage, naissance du 3^{ème} enfant, divorce, acquisition de la résidence principale, création ou reprise d'une entreprise ou installation en vue d'une activité non salariée d'un membre de la famille du bénéficiaire.</p> <p><u>Durée de blocage :</u> Le versement de la participation sur un PEE n'est possible que si sa durée n'excède pas 5 ans.</p>

II. EVALUATION DES INCITATIONS FISCALES LIEES AUX MECANISMES D'EPARGNE SALARIALE

1) Méthodologie

Afin de déterminer et de comparer l'ampleur des incitations mises en place dans chacun des pays couverts par l'étude, nous simulons ici les schémas sociaux et fiscaux associés à des opérations de partage du profit par l'entreprise⁵, en supposant, dans les pays où le choix est possible (France et Allemagne), que les fonds reçus seront intégralement placés en actions de l'entreprise employeur.

Nous retenons trois profils de salariés susceptibles de recevoir ces primes, pour apprécier le rôle des profils marginaux d'imposition dans l'ampleur des incitations et également pour tenir compte des spécificités de la législation allemande qui conditionne une partie de ses aides à des critères de revenus.

Les trois profils retenus sont ceux d'un salarié rémunéré

- au salaire moyen (SM) du pays concerné, et célibataire ;
- à 167 % du SM du pays concerné, et célibataire ;
- au SM, marié et ayant deux enfants, dont le conjoint est rémunéré à 33 % du salaire moyen.

Chaque année sont, en effet, publiées pour ces profils toutes les données relatives à la taxation fiscale et sociale des salaires dans les pays de l'OCDE⁶. Il convient également de rappeler que les dispositions auxquelles nous nous intéressons doivent impérativement être offertes à l'ensemble des salariés d'une entreprise, au contraire des régimes de stock-options qui s'adressent davantage à des salariés rémunérés très au dessus du salaire moyen.

Comme il est évident que les plafonds d'exonération jouent un rôle majeur dans le profil d'incitation de chaque pays, nous étudions le rendement de primes d'ampleur différentes.

Nous retenons également deux critères d'appréciation de ces dispositifs. Pour chaque salarié, le revenu de cette prime d'épargne salariale est calculé après déductions de la partie des cotisations sociales - patronales et salariés- et de l'impôt sur le revenu qui n'est pas exonérée (l'ampleur initiale de la prime est définie en terme de « budget employeur », c'est-à-dire de coût salarial.).

⁵ Nous avons calculé l'ampleur des incitations fiscales accordées à l'entrée des régimes d'épargne salariale, bien que certains pays (France, Royaume-Uni, Italie) prévoient également des exonérations sur les revenus de cette épargne, et sur les plus-values associées. Dans ce cadre, nous ne pouvons simuler l'intérêt fiscal des dispositifs SAYE au Royaume-Uni, et « monory-permanent » en Belgique. En effet, dans ces dispositifs, l'apport de fond vient essentiellement du salarié, même si l'entreprise peut l'assortir d'une décote (20 % maximum.) Ces fonds, quelle que soit leur origine, ont été taxés normalement au moment où le salarié les a reçus, et l'incitation fiscale essentielle de ces mécanismes vient des exonérations de plus-values associées à la liquidation de l'épargne.

⁶ *Taxing Wages 1999-2000*, Edition 2000, OCDE, Paris. (Dernière édition disponible au moment de la rédaction de ce rapport.)

- Ce montant net acquis par le salarié est d'abord comparé à ce que lui aurait rapporté ce même budget s'il lui avait été versé sous forme de salaire. Ce taux nous permet d'apprécier l'ampleur des incitations fiscales accordées dans chaque pays aux dispositifs d'épargne salariale.
- Ce même montant net acquis par le salarié est ensuite rapporté au coût pour l'employeur de cette mesure, c'est-à-dire au budget initial accordé à cette mesure. Ceci nous permet de calculer le taux de placement, ici en actions de l'entreprise employeur, des fonds alloués à l'épargne salariale⁷.

Ce schéma d'étude doit nous permettre d'apporter des éléments de réponse aux questions suivantes :

- 1) Dans quelle mesure, pays par pays, l'épargne salariale est-elle un mode de rémunération alternatif du salaire vraiment incitatif pour le salarié et pour l'entreprise, et efficace en terme d'épargne et de participation des travailleurs au capital de leur entreprise ?
- 2) L'épargne salariale est-elle plutôt favorable aux hauts ou aux bas revenus, et dans quels pays ?
- 3) Les incitations à l'épargne salariale sont-elles des incitations à verser des primes fortes ou faibles, et dans quels pays ?

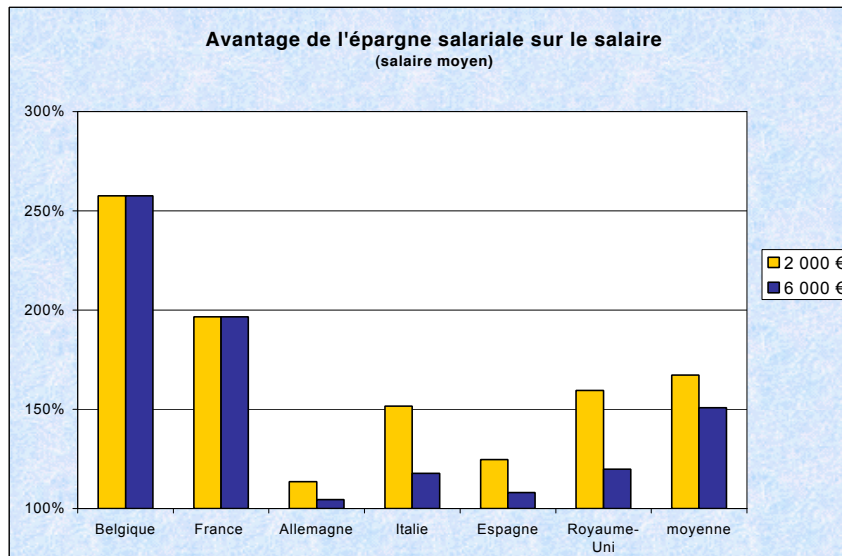
2) Principaux résultats (les résultats chiffrés de ces simulations sont présentés en annexe)

Le graphique 1 rapporte, pour chaque pays de l'étude et suivant l'ampleur de la prime versée (ici 2 000 ou 6 000 € en termes de coût salarial) par l'employeur, le revenu net acquis par le salarié *via* le système d'épargne salariale à ce que lui aurait rapporté cette prime si elle avait été versée sous forme de salaire. Cet indice traduit donc l'importance de l'incitation à verser ce surcroît de rémunération sous cette forme d'épargne bloquée, c'est-à-dire l'ampleur des exonérations fiscales accordées par les administrations.

La moyenne de cet indice pour les pays couverts est de 168 % pour une prime de 2 000 €, et de 151 % pour une prime de 6 000 €. Les disparités entre les pays sont très importantes. Le régime de participation récemment mis en place en Belgique s'avère extrêmement avantageux pour les salariés, puisqu'il substitue une taxation uniforme de 15 % à l'ensemble du schéma d'imposition fiscal et social, dans un pays qui possède les taux marginaux d'imposition des coûts salariaux les plus élevés de l'OCDE (près de 70 %.) Le régime français est également très incitatif.

⁷ Ce ratio est égal « un peu par hasard » au taux de placement des fonds pour tous les pays. En effet, il ne l'est pas *a priori* dans les pays où l'impôt sur le revenu n'est pas prélevé à la source. La France est le seul pays de l'étude dans ce cas, mais comme l'exonération de cet impôt y est totale (pas de plafond), le calcul est exact. En Allemagne, le calcul n'est pas parfaitement exact pour le profil du salarié marié, lequel touche la prime d'épargne relative à son effort de « constitution d'un patrimoine » de 81,8 € sous forme liquide, et non pas placée. Nous en avons tenu compte dans les calculs.

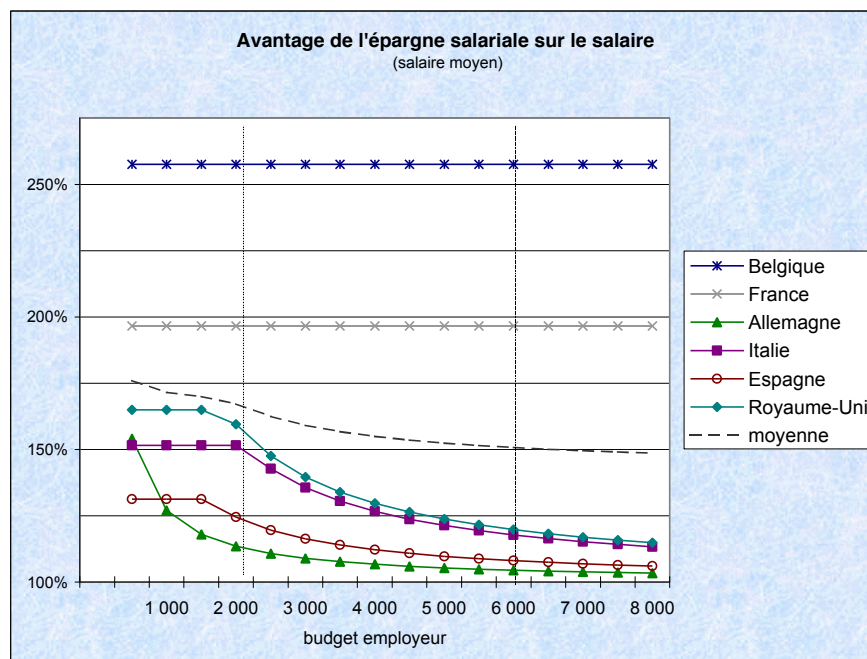
Graphique 1 - Revenu de l'épargne salariale / revenu du salaire (%), après impôts et taxes



Outre le fait d'être les pays où l'incitation fiscale à l'épargne salariale est la plus importante, la France et la Belgique sont également les deux seuls pays où l'incitation n'est pas fortement réduite lorsque la prime s'accroît (il n'y a pas de plafond individuel des primes en Belgique, et il est très élevé en France.) Ces deux pays forment donc un groupe de tête, et se distinguent très nettement de leurs partenaires.

A l'opposé, l'ampleur des incitations offertes en Allemagne s'avère extrêmement faible, du fait d'un plafond d'exonération très bas. Plus élevés en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni, ces plafonds expliquent la forte différence observée lors du passage d'une prime de 2 000 à 6 000 euros.

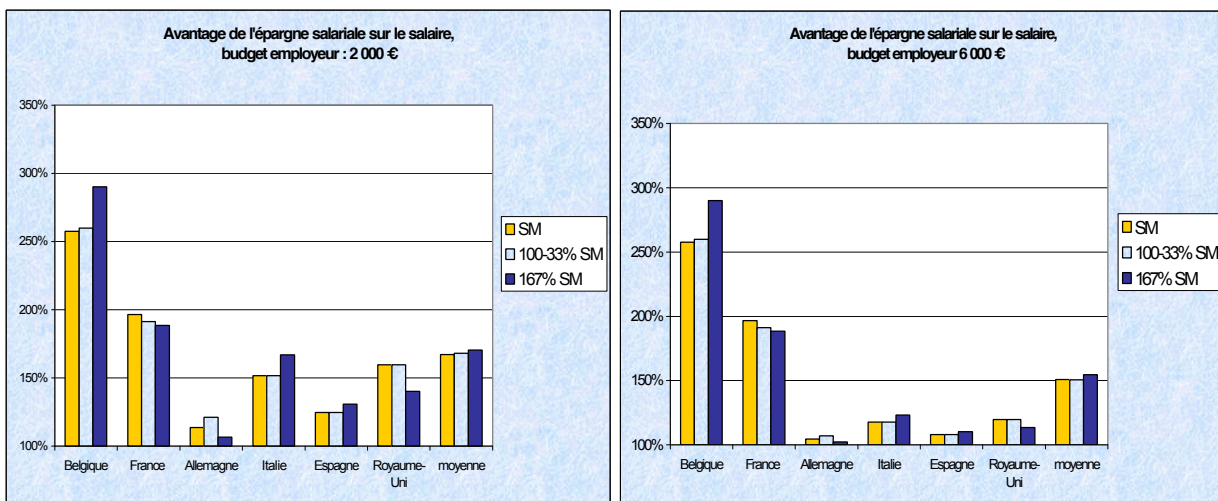
Graphique 2 - Revenu de l'épargne salariale / revenu du salaire (%), après impôts et taxes



Le graphique 2 présente l'évolution de ces profils incitatifs avec l'importance de la prime. Le ratio est calculé pour un éventail de primes d'épargne salariale très large, allant de 500 à 8 000 euros⁸. Il montre clairement que, hormis en France et en Belgique, les législations favorisent clairement le versement de faibles primes. Les deux exemples, 2 000 et 6 000 euros, que nous avons détaillés, sont assez représentatifs des paliers observés.

La décomposition de ces résultats par profils de salaires est représentée graphiques 3 et 4. En Belgique, en Italie et en Espagne, la progressivité de l'impôt sur le revenu implique que l'épargne salariale devient davantage incitative à mesure que le revenu total du salarié augmente (à comparer : les colonnes SM, pour salaire moyen de l'économie, et 167 % SM.) En France, en Allemagne et au Royaume-Uni, cet effet est compensé par un effet de plafonnement des cotisations sociales⁹ : l'incitation à l'épargne salariale diminue avec le salaire de base, car une augmentation de ce salaire ne s'accompagne pas d'un paiement de cotisations sociales. L'exonération offerte par l'épargne salariale n'est donc plus incitative.

Graphiques 3 et 4 - épargne salariale / salaire (%), après impôts et taxes



Le profil du salarié marié est surtout intéressant dans le cas de l'Allemagne¹⁰. Il est le seul parmi les profils retenus à bénéficier du système allemand « d'encouragement à la constitution du patrimoine. » Il est frappant de constater à quel point ce système relativement lourd (négociations collectives, définition d'un catalogue de placements, pas d'exonérations fiscales mais versement direct d'une prime d'épargne au salarié par les autorités fiscales) est assorti d'incitations très faibles.

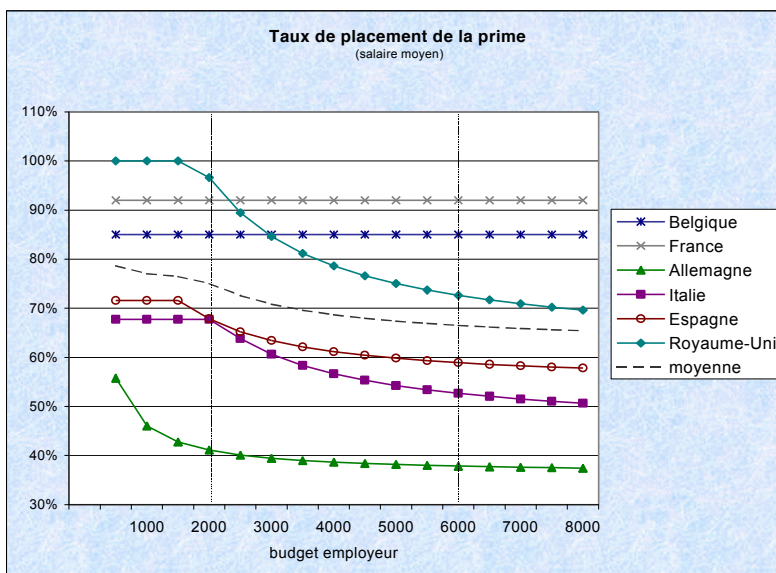
⁸ Cet exercice a ses limites, liées au fait qu'en appliquant un taux marginal d'imposition sur une prime de 8 000 euros, nous supposons que celle-ci ne fait pas changer le salarié de tranche d'imposition.

⁹ Au Royaume-Uni, où il n'existe que trois tranches d'imposition sur le revenu, cet effet de progressivité n'est même pas présent, puisque le salarié moyen et celui rémunéré à 167 % du SM sont imposés au même taux marginal.

¹⁰ Pour les autres pays, l'incitation est quasiment, voire strictement, identique à celle du salarié moyen célibataire. En effet, d'une part la présence d'enfants offre en général des abattements d'impôts, qui n'entraînent pas de modification du taux marginal d'imposition, d'autre part, dans beaucoup de pays européens, les revenus du travail des conjoints sont taxés séparément (taxation à la source.)

Enfin, les graphiques 5 et 6 présentent les taux de placements de la prime d'épargne salariale en fonction des budgets employeur et par pays.

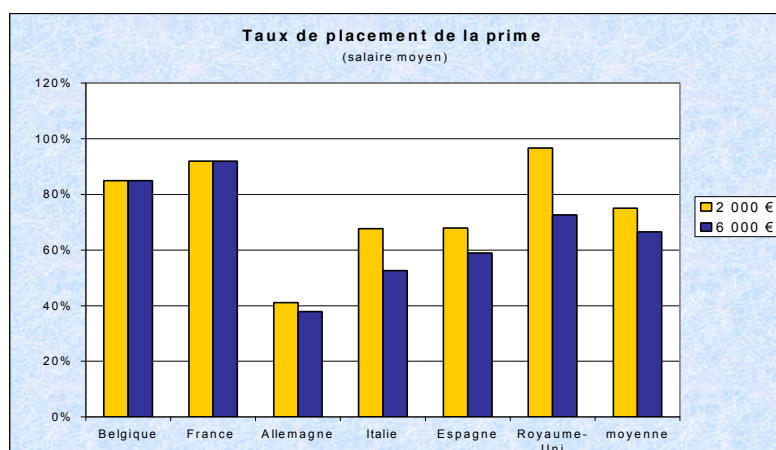
Graphique 5 - Epargne salariale après impôts et taxes / budget employeur (%)



Ce taux traduit à la fois l'efficacité du dispositif en termes de promotion de l'épargne chez les salariés, et l'incitation pour l'employeur à verser une prime, d'autant plus si son objectif consiste, plus que la flexibilité des salaires, à développer la détention de fonds propres par ses salariés. De ce point de vue, la faiblesse des taux d'imposition au Royaume-Uni implique que ce pays se retrouve, avec la France et la Belgique une fois encore, dans le groupe de tête des pays offrant un taux de placement élevé. Si l'on peut en déduire que ce pays oriente davantage ses incitations à la participation financière vers les employeurs que vers les employés, on peut également noter que la législation britannique est la seule à ne pas imposer de négociations collectives à la constitution d'un plan d'épargne salariale¹¹.

¹¹ Bien entendu, comme partout, le salarié peut toujours refuser de participer à ce plan.

Graphique 6 : épargne salariale après impôts et taxes / budget employeur



III. PRATIQUES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Une première observation sur l'utilisation effective de l'épargne salariale en Europe conduit à diviser les pays étudiés en deux catégories :

- 1- La France, le Royaume-Uni et l'Allemagne, où l'épargne salariale est déjà relativement développée,
- 2- L'Italie, l'Espagne et la Belgique, où seuls des systèmes de promotion de l'actionnariat salarié sont disponibles (la Belgique ne dispose d'un dispositif de distribution des bénéficiaires aux salariés que depuis 2001).

Compte tenu de la diversité des législations nationales existantes et de la faiblesse des données disponibles quant à l'utilisation de l'épargne salariale dans les différents pays européens étudiés, nous avons été amenés à :

- 1- exploiter de façon détaillée les seules informations concernant la France,
- 2- déterminer un ordre de grandeur de l'épargne salariale au Royaume-Uni et en Allemagne,
- 3- nous concentrer sur l'actionnariat salarié en Italie, ainsi qu'en Belgique, où la trop récente introduction de la nouvelle loi (2001) ne permet pas de disposer d'autres informations.

La disponibilité des statistiques est, en fait, fonction de l'état de développement des législations : lorsque des régimes agréés existent, en effet, un suivi statistique est en général réalisé, soit grâce à la publication directe des données officielles, soit par le biais d'enquêtes régulières. Dans le cas contraire, si l'information est disponible, elle n'est souvent que ponctuelle et partielle. En Belgique par exemple, des systèmes de participation se sont développés au sein de certaines entreprises en dehors de tout système législatif. Leur ampleur ne peut, par conséquent, être mesurée.

Dans ces conditions, cette étude permet de tirer quelques conclusions intéressantes sur la pratique de l'épargne salariale dans différents pays européens, mais elle n'a pas la prétention de constituer un bilan exhaustif. Elle nécessitera, au contraire, d'être progressivement complétée, au fur et à mesure du développement des appareils statistiques nationaux dans ce domaine et de la publication de nouvelles données.

Le tableau ci-après regroupe les principales données disponibles sur l'épargne salariale par pays. Mais, compte tenu des remarques précédentes, toute comparaison doit être effectuée avec beaucoup de prudence.

Tableau 5 - Le poids de l'épargne salariale par pays ^a (en flux)

<i>Pays (dernière année disponible)</i>	<i>Régimes existants</i>	<i>Nombre d'entreprises ^b</i>	<i>Nombre de salariés ^c (mls)</i>	<i>Montants (en mrd's euros)</i>
France (2000) ^d	<i>Participation</i>	41 507	4,2	4,1
	<i>Intéressement</i>	66 708	3,5	3,5
	TOTAL	-	5,6	7,6
	<i>PEE</i>	44 472	4,4 ^e	1,2
	<i>FCPE</i>	-	-	12,8
Royaume-Uni (FY 2000)	<i>SAYE</i>	1 179	1,02	5,7
	<i>PSS</i>	870	0,84	1,3
	<i>SIP</i>	95	0,19	0,05
	TOTAL	1868	-	7,05
Allemagne (2000)	<i>Constitution patrimoine</i>	-	-	7,95
Belgique (1999)	<i>Monory</i>	-	-	0,15

^a données non disponibles pour l'Italie et l'Espagne

^b ayant un dispositif d'épargne salariale

^c ayant reçu une prime

^d Participation, intéressement et PEE existent dans les entreprises publiques (sous contrôle de la Commission Interministérielle de Coordination des Salaires) mais ne sont pas inclus dans cette note compte tenu de la faiblesse des montants observés : selon le « rapport sur la négociation collective en 2001 » (Ministère du travail), sur 83 entreprises publiques analysées, 227 063 salariés étaient couverts par un accord d'intéressement en 2000 et 38 436 salariés par un accord de participation. Le produit global de l'intéressement s'élevait à 130 millions d'euros (1,8 % de la masse salariale) ; celui de la participation à 23,8 millions d'euros, soit 3,2 % de la masse salariale. Fin 2000, 43,4 % des entreprises disposaient d'un PEE, accessible à 27 % des salariés.

^e ayant un PEE à disposition

Sources nationales

1) Croissance régulière de l'épargne salariale en France

Les sources disponibles pour évaluer l'ampleur de l'épargne salariale en France sont multiples (Ministère du travail, INSEE, Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés, etc.) et se recoupent parfois les unes les autres. La principale d'entre elles -la plus complète aussi- est l'enquête PIPA (Participation Intéressement, Plan d'épargne d'entreprise et Actionnariat des salariés). Annuelle, celle-ci fait partie du système d'enquêtes ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) du Ministère de l'emploi et de la solidarité (DARES -Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques).

Si l'on regroupe les deux principaux systèmes de distribution des bénéfices que sont la participation et l'intéressement, ce sont **près de 8 milliards d'euros qui ont été distribués en 2000 à 5,6 millions de salariés** (soit 37,6 % de l'ensemble des salariés). C'est plus qu'en 1999, et plus encore qu'en 1995, ce qui démontre l'attractivité du dispositif d'épargne salariale français.

Des écarts importants sont toutefois à noter selon la taille des entreprises et leur secteur d'activité, qui relèvent à la fois des caractéristiques du système législatif et de la façon qu'ont les agents économiques (entreprises et salariés) d'appréhender l'épargne salariale. La participation est ainsi très développée dans les entreprises industrielles -notamment dans l'industrie pharmaceutique, l'automobile et l'industrie des composants électriques et électroniques (respectivement 86 %, 80 % et 76 % des salariés couverts par un accord)- ainsi que dans les activités financières (74,5 % des salariés). Pour ce qui est de l'intéressement, ce sont les entreprises de l'énergie et de l'industrie automobile qui étaient les plus nombreuses à disposer d'un accord en 2000 (respectivement 93 % et 78 % des salariés couverts), un phénomène sans doute lié à la taille des groupes de ces secteurs et à l'internationalisation de leur activité. Ce sont ces mêmes secteurs d'activité qui ont été les plus prompts à verser une prime à leurs salariés en 2000 : plus de 90 % des salariés ont perçu une prime au titre d'au moins un des deux systèmes dans les secteurs de l'énergie ; ils étaient environ 80 % dans les industries automobile et pharmaceutique, et 70 % dans celles des équipements électriques et électroniques, la construction navale et les activités financières. Notons également que la proportion d'entreprises distribuant une prime croît avec la taille de l'établissement.

Ces caractéristiques sectorielles ne s'expliquant que partiellement par la nature du système législatif français (la participation est un dispositif obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus), elles ne devraient pas constituer une spécificité française. Au contraire, il est probable que cette concentration se retrouve dans les autres pays européens, une information impossible à vérifier en l'absence de données détaillées.

**Tableau 6 - Principaux résultats sur la participation,
l'intéressement et les PEE -France-**

	1998	1999	2000
Participation			
Millions de salariés :			
* couverts par un accord	4,9	5,75	5,8
* ayant reçu une prime	3,4	3,8	4,2
Nombre d'entreprises ayant un accord	19 000	59 292	41 507
Montant versé l'année n (en milliards d'euros)	3,2	3,6	4,1
Montant moyen des primes par salarié (en euros)	929,9	943,7	975,7
Intéressement			
Millions de salariés :			
* couverts par un accord	3,0	4,5	4,2
* ayant reçu une prime	2,5	3,6	3,5
Nombre d'entreprises ayant un accord	14 600	100 796	66 708
Montant versé l'année n (en milliards d'euros)	2,1	3,4	3,5
Montant moyen des primes par salarié (en euros)	860,9	951,3	990,9
Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE)			
Millions de salariés épargnants ayant un PEE à disposition	-	3,8	4,4
Nombre d'entreprises ayant un PEE (fin n-1)	8 700	51 881	44 472
Versements par type (en % des versements totaux) :			
* versements volontaires	38	23	24
* prime de participation	22	13	16
* prime d'intéressement	21	43	39
* abondement	19	21	21
Montant total des versements (en milliards d'euros)	2,8	1,1	1,2

Source : PIPA-ACEMO, MES-Dares.

Une autre façon de mesurer l'ampleur de l'épargne salariale en France consiste à observer les montants investis sur les produits financiers « spécialisés » pour l'épargne salariale. Les principaux d'entre eux, les « Plans d'Épargne d'Entreprise », sont ainsi particulièrement utilisés, puisqu'ils permettent aux ménages de compléter le versement de leurs primes par des versements volontaires et de recevoir de l'abondement de leur entreprise. **Fin 1999, 3 % des entreprises disposaient d'un PEE et 30 % des salariés avaient la possibilité d'épargner sur de tels plans.** L'essentiel des fonds versés sur les PEE proviendrait d'ailleurs d'une démarche délibérée des salariés (à 39 % par l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement, à 24 % par des versements volontaires), ce qui tend à démontrer le caractère très attractif de ces plans pour les ménages : les versements ne sont pas obligatoires, mais l'incitation à épargner est très importante.

Les PEE sont investis en SICAV, fonds communs de placement (dont Fonds Communs de Placement d'Entreprise : FCPE) ou actions de l'entreprise. Des données relatives aux FCPE sont publiées par la Commission des Opérations de Bourse (COB). Elles ne constituent qu'une mesure partielle de l'épargne salariale, dès lors que seule une part des montants de la participation ou de l'intéressement, est versée sur

les PEE (et en partie seulement sur les FCPE¹²). Mais elles offrent une information complémentaire sur la structure des placements : ceux-ci représentent, en effet, pour moitié, des financements directs de l'entreprise (actions et obligations). Ainsi, fin 2001, **le nombre de Fonds Communs de Placement d'Entreprise s'élevait à 3 499** (contre 3 406 un an plus tôt). **Les montants gérés représentaient 53,2 milliards d'euros** (contre 54,8 milliards fin 2000), investis à 46,6 % en actions de l'entreprise (41,3 % en actions cotées, 5,3 % en non cotées) et à 3,4 % en obligations de l'entreprise. Il se pourrait cependant que cette part investie en titres de l'entreprise employeur ait atteint un plafond, la loi Fabius de 2001 imposant désormais aux entreprises de proposer à leurs salariés un choix de placement diversifié au côtés du fonds investi en titres de l'entreprises, afin d'atténuer les risques financiers pour les salariés.

Tableau 7 - Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise -France-

	1998	1999	2000	2001
Nombre de FCPE	3 610	3 462	3 406	3 499
Encours (mls d'euros), dont :	35 341 (100%)	50 545 (100%)	54 768 (100%)	53 189 (100%)
● Actions de l'entreprise	13 427 (38%)	22 500 (44,5%)	26 753 (48,8%)	24 828 (46,7%)
● Obligations de l'entreprise	2 093 (5,9%)	1 671 (3,3%)	1 841 (3,4%)	1 806 (3,4%)
● SICAV + FCP	7 289 (20,6%)	9 401 (18,6%)	10 941 (20%)	9 960 (18,7%)
● Autres*	12 532 (35,5%)	16 973 (33,6%)	15 233 (27,8%)	16 595 (31,2%)
Versements bruts (mls d'euros)	7 041	10 198	12 756	11 536
Types de versement, en %				
● Prime de participation	29,6	26,4	23,8	31,6
● Versements volontaires (partie du salaire ou intéressement)	40,5	41,2	35,9	29,4
● Abondement	9,7	6,9	6,1	8,3
● Autres versements	20,1	25,4	34,2	30,6

* actions et obligations françaises ou étrangères diversifiées, TCN...

Source : COB

L'actionnariat salarié se développe aussi progressivement en France, mais plutôt lentement. Ainsi, parmi les entreprises interrogées par la DARES en 1999, 9 % déclaraient avoir des salariés actionnaires, un chiffre croissant avec la taille de l'entreprise. Mais les salariés ne se sont portés acquéreur d'actions de leur employeur que dans 1,4 % des cas. Parmi les seules entreprises cotées, les résultats sont plus satisfaisants : en effet, selon l'Observatoire de l'Actionnariat Salarié en Europe¹³, un tiers disposait d'un actionnariat salarié en 2000, les employés détenant, en moyenne, 3,7 % du capital de leur entreprise. L'OASE évaluait ainsi **l'encours des actions détenues par les salariés actionnaires à près de**

¹² En pratique, la participation est versée à part sensiblement égale entre compte courant bloqué et FCPE.

¹³ « Réalité de l'actionnariat salarié en 2000 dans les sociétés françaises cotées », OASE, Euronext, AGF-ASFFI.

40 milliards d'euros (soit 2,6 % de la capitalisation boursière des sociétés interrogées¹⁴). Mais la chute des marchés boursiers intervenue en 2001 et 2002, ainsi que les différents scandales financiers, dont les médias se sont largement fait écho, pourraient freiner ce développement, les salariés prenant conscience des risques encourus et devenant plus exigeant quant aux garanties à apporter au capital qu'ils investissent.

➔ **Au total, l'épargne salariale (hors actionariat salarié) représentait, en 2000**

- **Moins de 1,5 % de la masse salariale reçue par les ménages français et 2,2 % de la seule masse salariale versée par les entreprises non financières**
- **6,2 % du revenu disponible des entreprises non-financières françaises¹⁵**
- **5,4 % de l'épargne globale des ménages français (contre environ 45 % pour les placements en assurance-vie)**

2) L'épargne salariale au Royaume-Uni : une évaluation proche de celle de la France

Les différents dispositifs d'épargne salariale du Royaume-Uni font l'objet d'un suivi officiel et des statistiques annuelles assez détaillées sont diffusées par le gouvernement britannique¹⁶. L'ancienneté et la multiplicité des systèmes d'épargne salariale disponibles dans ce pays en font l'un des plus avancés d'Europe, dès lors que l'on prend en compte les stock-options, largement répandus. Par contre, les données relatives aux seuls systèmes d'épargne salariale tels que nous les avons définis dans ce rapport, c'est-à-dire « hors stock-options », ne permettent pas de conclure à une avance notable de l'Angleterre sur la France. Les estimations sont, en réalité, assez proches : à partir du tableau 8, nous pouvons, en effet, estimer que le montant de l'épargne salariale s'élevait à plus de 7 milliards d'euros au Royaume-Uni en 2000¹⁷. Les dispositifs favorisant les stock-options auraient, pour leur part, permis au ménages de percevoir plus de 3,5 milliards d'euros sur la même période.

Ainsi, plus d'un million de personnes aurait bénéficié du *Save as You Earn option schemes -SAYE-* sur l'année fiscale 2000, un dispositif grâce auquel les salariés déposent mensuellement une somme prélevée sur leur salaire -qu'ils ont eux-mêmes déterminée- sur un compte courant bloqué rémunéré. Le montant moyen des dépôts s'élevait à plus de 5 540 euros, soit près de **5,7 milliards d'euros** pour l'ensemble des salariés impliqués. Dans le même temps, presque autant de salariés ont été attirés par les régimes de participation aux bénéfices, qui permettent de détenir des actions de l'entreprise employeur. Ce sont

¹⁴ Les 791 entreprises interrogées représentaient près de 90 % de la capitalisation boursière totale en 2000.

¹⁵ Attention : ce ratio ne correspond pas à la part des bénéfices distribués par les entreprises sous forme d'épargne salariale ; il ne s'agit ici que de rapporter le montant d'épargne salariale à quelques variables macroéconomiques, afin de disposer d'un ordre de grandeur relatif des sommes consacrées à l'épargne salariale.

¹⁶ Inland Revenue, www.inlandrevenue.gov.uk

¹⁷ Année fiscale = avril de l'année n → mars de l'année n+1

quelques 840 000 salariés qui auraient perçu une prime grâce au *Profit Sharing Schemes -PSS-*, le montant moyen de ces primes étant évalué à 1 516 euros. Près de **1,3 milliard d'euros** aurait donc été octroyé aux salariés grâce à ce dispositif. Enfin, disponibles depuis la fin juillet 2000 et destinés à remplacer progressivement les PPS, les *Share Incentive Plans -SIP-* n'auraient bénéficié qu'à 190 000 personnes au cours de leurs huit premiers mois d'existence, le montant des versements ne dépassant pas 50 millions d'euros. Au total, **les trois systèmes d'épargne salariale existants au Royaume-Uni auraient représenté 7,1 milliards d'euros d'épargne en 2000.**

Pour ce qui est de la population des entreprises et des salariés impliqués dans des dispositifs d'épargne salariale, les informations ne sont que partielles. En avril 2001, 1 868 entreprises offraient un ou plusieurs régime d'épargne salariale (SAYE, PSS et SIP), la majorité d'entre elles (63 %) ayant mis en place le dispositif SAYE. Il faut également noter que dans 55 % des cas, ce sont des entreprises non cotées et dans près de 25 % des cas, des entreprises cotées n'appartenant pas à l'indice FTSE 250. S'il n'est pas possible de déterminer le nombre total de salariés ayant perçu de l'épargne salariale chaque année, il est possible d'estimer un plafond : si les salariés n'avaient accès qu'à un seul dispositif, cela représenterait près de deux millions de personnes, soit 8,7 % de l'ensemble des salariés du secteur privé. Mais, certains d'entre eux bénéficiant, en fait, de plusieurs systèmes à la fois, ce chiffre surestime la réalité. Une chose est sûre : l'épargne salariale est bien plus concentrée au Royaume-Uni qu'en France, puisque l'on comptabilise environ un million de salariés par dispositif, contre plus de 5,5 millions au total en France. Les sommes perçues par chaque salarié britannique sont ainsi bien plus élevées que celles reçues par les employés français.

Tableau 8 - Récapitulatif des flux d'épargne salariale par dispositifs au Royaume-Uni

	Année fiscale 1997	Année fiscale 1998	Année fiscale 1999	Année fiscale 2000
Save As You Earn				
Millions de salariés ayant reçu une prime	1,17	0,99	1,0	1,02
Nombre d'entreprises ayant un accord	-	-	1246	1 179
Prime moyenne par salarié (en euros)	3 700	4 410	4 368	5 542
Montant versé (milliards d'euros)	4,3	4,4	4,4	5,7
Profit Sharing Scheme				
Millions de salariés ayant reçu une prime	0,96	0,89	0,85	0,84
Nombre d'entreprises ayant un accord	-	-	955	870
Prime moyenne par salarié (en euros)	1 006,4	1 102,5	1 185,6	1 515,9
Montant versé (milliards d'euros)	0,97	0,98	1,0	1,3
Share Incentive Plan⁽¹⁾				
Millions de salariés ayant reçu une prime	-	-	-	0,19
Nombre d'entreprises ayant un accord	-	-	-	95
Montant versé (milliards d'euros) ⁽²⁾	-	-	-	0,05
Montant total versé (milliards d'euros)	5,30	5,35	5,38	7,05

⁽¹⁾ Les chiffres disponibles ne concernent que la période du 28/07/00 au 05/04/01, les SIP ayant été introduits en juillet 2000 (afin de remplacer le PPS, qui, lui, doit disparaître entre avril 2001 et décembre 2002).

⁽²⁾ Cumul des différents types d'actions (free shares, Partnership shares et matching shares)

Source : Statistiques officielles du gouvernement britannique, www.inlandrevenue.gov.uk/stats/

L'épargne salariale représente d'ailleurs une part non négligeable de l'épargne totale des ménages britanniques, comparativement à celle observée en France. Elle totalisait, en effet, un huitième des flux d'épargne en 2000 (année fiscale) dans le premier cas, contre un peu plus de 5 % pour les ménages français. Ainsi, même si les britanniques épargnent environ trois fois moins que les français¹⁸, ils semblent bien plus attirés par l'épargne en entreprise. En fait, contrairement à la France, où les placements auprès des banques constituent la principale affectation finale du portefeuille financier des ménages, au Royaume-Uni, les britanniques recourent moins au circuit bancaire et préfèrent verser directement une partie de leur salaires sur des comptes bloqués, *via* le dispositif d'épargne salariale « SAYE ». En outre, si les ménages français sont friands de produits financiers fiscalement attractifs comme l'assurance-vie, les britanniques, eux, plébiscitent les fonds de pension ou les stock-options. Cette

¹⁸ Les divergences de mesure et de définition de l'épargne des ménages entre les différents pays européens nécessitent de rester prudent lorsque l'on veut établir une comparaison (voir notamment à ce sujet Grillet-Aubert, L. et Mpacko Priso A. (2002), qui estiment des taux d'épargne harmonisés au niveau européen). Mais dans le cas de la France et du Royaume-Uni, les écarts entre les données nationales et les données harmonisées ne sont pas significatifs.

disparité de comportement pourrait refléter la divergence entre le modèle anglo-saxon et celui de l'hexagone. Pour les britanniques, en effet, la culture de l'entreprise et de la propriété se traduisent par une moindre aversion au risque et par une certaine attraction pour les titres boursiers. La place accordée à l'actionariat par les ménages en est une illustration : 45 % des ménages britanniques détenaient des actions directement ou indirectement en 1998, contre 23 % en France¹⁹.

➔ **L'épargne salariale totale représentait en 2000 (année fiscale)**

- **0,9 % de la masse salariale totale reçue par les ménages britanniques**
- **4,4 % du revenu disponible brut des entreprises britanniques**
- **Près de 13 % de l'épargne globale des ménages britanniques**

3) Le retard de l'Allemagne en matière d'épargne salariale : une idée reçue ?

En l'absence d'informations statistiques détaillées sur le dispositif de promotion de l'actionariat salarié, l'estimation des montants investis par les salariés allemands au sein de l'entreprise ne peut se faire, pour l'essentiel, qu'à partir du système d'encouragement à la constitution d'un patrimoine.

a- L'actionariat salarié

Quelques études récemment publiées permettent de donner un ordre de grandeur de l'actionariat salarié en Allemagne. L'enquête la plus récente, qui a été rendue publique à l'automne 2000, a été menée par l'institut IW de Cologne en 1999. Selon les résultats de cette enquête, 2,3 millions de salariés allemands participaient au capital de 2700 entreprises fin 1999, pour un montant de l'ordre de 12,8 milliards d'euros, soit moins de 0,3 % du volume de la capitalisation boursière totale (5 113 milliards d'euros). Parmi les différentes formes de participation, l'actionariat salarié était la plus développée, puisque **1,8 million de salariés (5,3 % de l'ensemble des salariés) détenaient environ 11,2 milliards d'euros du capital de leurs entreprises à cette date.**

Plus globalement, Jappelli T.²⁰ évaluait à 19,8 % la part des ménages allemands détenant directement ou indirectement des actions en 1998. Mais, selon Babeau A. et Mpacko Priso A. (2001), les montants détenus ne représentaient que 14,6 % de leur richesse financière (15,8 % en 2000). L'écart est donc important avec le Royaume-Uni et la France²¹.

¹⁹ Rapport dirigé par le Professeur Jappelli, cité par Babeau A. et Mpacko Priso A. (2001).

²⁰ Op. citée : Babeau A. et Mpacko Priso A. (2001).

²¹ Respectivement 33,5 % et 38,3 % en 1998 et 2000 en France, selon les auteurs, et 16,5 % et 17,9 % au Royaume-Uni (où la détention d'actions est bien plus importante lorsque l'on tient compte des fonds de pension, qui représentent plus de 50 % de la richesse financière des ménages britanniques).

Enfin, les données publiées par le *Deutsches Aktieninstitut* permettent de comptabiliser le nombre d'actionnaires salariés, sans toutefois établir d'évaluation des montants concernés. Elles attestent d'un nombre d'actionnaires total de 6,2 millions en 2000 (contre 4,5 millions en 1998). Mais cette progression dissimule un recul du nombre d'actionnaires partiellement ou exclusivement détenteurs d'actions de leur entreprise, un recul qui s'est prolongé en 2001 : les actionnaires salariés ne représentaient plus qu'un quart de l'ensemble des actionnaires en 2000-2001, contre près d'un tiers en 1998 et 1999. Au total, 74 % des actionnaires allemands (soit 4,6 millions) ne disposaient d'aucune action de leur employeur en 2000, 17,5 % (1,1 million de personnes) étaient, au contraire, exclusivement détenteurs d'actions de leur entreprise, un nombre bien plus faible qu'au cours des années précédentes. L'actionnariat salarié semble en panne...

Tableau 9 - Allemagne : nombre d'actionnaires en milliers

	1997	1998	1999	2000	2001
Nombre total d'actionnaires, dont	3 920	4 515	5 005	6 211	5 694
1- Actionnaires salariés, dont	1 462	1 658	1 599	1 601	1 459
* actions de l'employeur et autres actions	309	361	369	511	488
* actions de l'employeur exclusivement	1 153	1 297	1 230	1 090	971
2- Détenteurs d'autres actions exclusivement	2 458	2 857	3 406	4 610	4 235

Source : *Deutsches Aktieninstitut -DAI-*

Alors que la loi sur la promotion de l'actionnariat salarié a été introduite en 1984 en Allemagne, elle ne semble pas avoir été suffisamment attractive, au cours des années récentes, pour stabiliser -à défaut de maintenir leur croissance- les effectifs d'actionnaires salariés. La réforme du système des retraites introduite en 2001 (réduction progressive des prestations et des « points » obtenus grâce à la formation continue d'ici 2030) pourrait toutefois inciter de nouveau les ménages allemands à se constituer une retraite complémentaire par leurs propres moyens, ce qui pourrait se faire dans le cadre de l'entreprise compte tenu des avantages fiscaux de l'actionnariat salarié. La limitation des droits des actionnaires salariés dans la gestion de l'entreprise constitue, par contre, sans doute, un frein au développement de l'actionnariat salarié. En effet, la gouvernance d'entreprise est caractérisée, en Allemagne, par une cogestion institutionnalisée (les salariés de l'entreprise sont représentés au conseil de surveillance au même titre que ses actionnaires), un équilibre que veulent préserver les entreprises, en refusant le cumul des droits des salariés en tant qu'employé et en tant qu'actionnaire.

b- L'encouragement à la constitution d'un patrimoine

Une estimation de l'épargne salariale disponible, hors actionnariat salarié direct, peut être obtenue à partir du montant des subventions allouées par l'Etat allemand aux salariés dans le cadre du dispositif d'encouragement à la constitution d'un patrimoine (« Förderung der Vermögensbildung »). Ce dispositif

ne concerne toutefois que les salariés dont le revenu net imposable annuel est inférieur à 18 000 euros pour un célibataire et 36 000 euros pour un couple marié. Deux cas sont à distinguer :

- 1- Lorsque le salarié affecte une partie de son salaire à l'achat de parts sociales de son entreprise, la prime s'élève à 20 % des fonds investis (dans la limite d'un investissement de l'ordre de 411 euros).
- 2- Mais lorsqu'une partie du salaire est affectée à l'investissement immobilier (sommes placées sur un compte épargne-logement ou destinées à lever une hypothèque sur une résidence), elle s'élève à 10 % des fonds investis (dans la limite d'un investissement de l'ordre de 490 euros).

Selon les données publiées dans le « Sozialbudget 2000 » du Ministère du travail et de la sécurité social, les subventions versées par l'Etat, tout type d'investissement confondu, se seraient élevées, en 2000, à 1 192 millions d'euros. Elles auraient atteint 1319 euros en 2001, d'après les premières estimations disponibles.

En l'absence d'autres données statistiques, nous pouvons tenter de déterminer les flux d'épargne salariale grâce au calcul ci-après, en retenant comme hypothèse principale que les sommes investies par les salariés allemands sont pour moitié investies dans l'immobilier, l'autre moitié étant consacrée à des placements en « capital productif »²². La prime de l'Etat ainsi publiée est donc la somme des montants perçus par les salariés à des fins d'investissement immobilier (10 % de leurs placements) et à l'achat d'actions (20 % de la valeur de ces achats).

$(10 \% * x) + (20 \% * x) = 397,334 + 794,668 = 1\ 192$ millions d'euros de subventions de l'Etat.
 $3\ 973,34$ mls d'euros (immobilier) + $3\ 973,34$ mls d'euros (achat d'actions) = $7\ 946,68$ mls d'euros, épargne constituée grâce au dispositif d'encouragement à la constitution d'un patrimoine en 2000.

Tableau 10 - L'épargne salariale détenue à travers le dispositif d'encouragement à la constitution d'un patrimoine¹ -Allemagne-

	Flux, en millions d'euros				
	1997	1998	1999	2000	2001
Montant de la prime d'état	601,8	681,6	1 093	1 192	1 319
Montant de l'épargne salariale	4 011,9	4 543,7	7 286,6	7 946,7	8 793,3

¹ Sous l'hypothèse d'une répartition annuelle à part égale entre les placements destinés à l'immobilier et ceux réservés à l'achat d'actions.

Sources : Sozialbudget 2000, www.bma.bund.de/download/broschueren/A230.pdf, calculs COE,

Sozialbudget 2001, www.bma.bund.de/download/broschueren/A102.pdf

²² Estimation retenue par Poutsma (2000), confirmée par les chiffres de la Mission économique de Berlin.

Près de 8 milliards d'euros auraient ainsi été consacrés à l'épargne salariale en 2000 en Allemagne dans le cadre du dispositif d'incitation à la constitution d'un patrimoine, et quelques 8,8 milliards en 2001²³.

Le fait que le dernier relèvement des seuils de revenu soit intervenu le premier janvier 1999 a, sans doute, contribué à l'accroissement des montants d'épargne salariale sur les trois dernières années : ceux-ci ont presque doublé entre 1998 et 2001. Cette progression est donc appelée à ralentir. En outre, selon la Mission économique de Berlin, les salariés disposent, désormais, d'un produit plus attractif, qui allie épargne et prévoyance retraite (les « produits Riester »), qui pourrait également contribuer au plafonnement des placements réalisés dans le cadre du dispositif de constitution d'un patrimoine.

➔ **Au total, l'épargne salariale (hors actionnariat salarié) représentait, en 2000**

- **0,9 % de la masse salariale total reçue par les ménages allemands**
- **11,4 % des bénéfices des entreprises allemandes**
- **6,1 % de l'épargne globale des ménages allemands**

Si l'Allemagne n'est pas si mal positionnée par rapport à la France ou au Royaume-Uni dans le domaine de l'épargne salariale, elle s'en distingue quelque peu lorsque l'on rapporte ces montants à des variables macroéconomiques. Comme dans les autres économies européennes, l'épargne salariale n'est pas appréhendée comme un substitut aux salaires en Allemagne, puisqu'elle représente moins de 1% de la masse salariale versée aux ménages. L'Allemagne se rapproche également du cas français puisque, rapportée à l'épargne des ménages, l'épargne salariale reste faible. Mais c'est du côté des entreprises que se fait la différence, puisqu'elle représente une part importante des profits des entreprises (près du double de la France).

4) Belgique : faiblesse de l'épargne salariale... en attendant le développement du dispositif de participation financière

Pendant longtemps, la Belgique a été caractérisée par la faiblesse de son cadre législatif en matière de participation financière et par l'absence d'avantages fiscaux incitatifs susceptibles de favoriser le développement de l'épargne salariale. Avant l'adoption de la loi relative à la participation des travailleurs aux bénéfices et au capital, en mai 2001, seul l'actionnariat salarié bénéficiait, comme en Allemagne, d'un dispositif fiscal d'encouragement, connu sous le nom de Régime « Monory permanent » (ou « Monory bis »). Dans la pratique, et même si ce dispositif a eu un impact certain, ce sont essentiellement les grandes entreprises cotées -peu nombreuses- qui ont véritablement bénéficié du système.

²³ Sous les hypothèses retenues précédemment, et sachant que cette estimation ne tient pas compte du plafond de revenu exigé. Même si près de deux tiers des salariés allemands sont susceptibles d'en profiter, ces chiffres surestiment quelque peu la réalité.

Le Ministère des finances belge publie un suivi annuel du montant des déductions dont bénéficient les salariés lors de l'achat d'actions de leur employeur. Les informations, disponibles jusqu'en 1999 seulement, sont reprises dans le tableau 11.

Tableau 11 - Actionnariat salarié en Belgique

	1996	1997	1998	1999
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une déduction	38 446	44 302	35 270	27 163
Soit, en % de l'emploi privé	1,9	2,1	1,7	1,3
Déduction moyenne par action (en euros)	528	534	534	536
Montant total des déductions (en milliers d'euros)	20 284,4	23 661,0	18 834,7	14 546,0

Source : Ministère des finances belge

Les salariés belges auraient acquis des actions de leur employeur pour 14,5 millions d'euros en 1999, contre plus de 20 millions entre 1995 et 1997. L'actionnariat salarié serait donc, au regard de ces chiffres, en perte de vitesse en Belgique. Tant le nombre de salariés bénéficiaires que le montant des déductions dont ils ont bénéficié ont fortement baissé sur les deux dernières années disponibles. C'est d'ailleurs la première fois depuis 1985 que le nombre absolu de salariés concernés est aussi faible et que le montant des déductions ne dépasse pas 15 millions d'euros. Les débats autour de la mise en place d'une loi sur la participation - finalement introduite en 2001 - ont pu conduire les salariés belges à un certain attentisme. Ne disposant pas du taux de détention d'actions des ménages (et non plus des seuls salariés), il nous est difficile de repositionner cette évolution dans un contexte plus global, et de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse. Certes, le montant des actions détenues directement par les ménages belges, rapporté à leur richesse financière, a augmenté entre 1995 et 2000, passant de 20,4 % à plus de 30 %. Cela pourrait laisser penser que l'évolution du seul actionnariat salarié est déconnectée de celle de l'actionnariat total des ménages. Mais il n'est pas possible de distinguer, dans ce mouvement, ce qui relève de l'effet volume (achats croissants d'actions), de l'effet valorisation des titres détenus lié à l'évolution des marchés boursiers.

➔ **La détention d'actions dans le cadre du régime Monory représentait, en 1999**

- **0,02 % de la masse salariale totale reçue par les ménages belges, mais 2,4 % des salaires bruts versés par les seules entreprises non financières**
- **0,2 % du revenu disponible brut des entreprises belges**
- **0,1 % de l'épargne globale des ménages belges**

En l'absence de législation, les entreprises belges ont, par ailleurs, développé d'elles même des formules de participation financière (attribution à tout ou partie du personnel d'une part des bénéfices de l'entreprise, attribution gratuite d'actions, etc.), sur lesquelles, bien-sûr, nous ne disposons d'aucune information statistique, et qui, compte tenu de l'absence d'encadrement législatif, ont suscité des débats juridiques quant au traitement à appliquer aux sommes ainsi épargnées par les salariés (Autenne, 2001). L'introduction de la loi sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de leur société, entrée en vigueur en 2001, a donc le mérite d'offrir une reconnaissance légale à des pratiques plus ou moins répandues, d'encadrer et d'harmoniser les dispositifs existants. Elle pourrait, de ce fait, stimuler le recours à l'épargne salariale.

5) En Italie, l'actionnariat salarié, seule forme d'épargne salariale réglementée, semble peu développé

Plus encore pour l'Italie que pour ses homologues européens, il apparaît difficile de dresser un état des lieux de la pratique de l'épargne salariale. Ce pays est, en effet, caractérisé par une réglementation minimale, limitée, qui plus est, à la promotion de l'actionnariat salarié. Outre un environnement législatif restreint, les caractéristiques propres à cette économie conduisent en fait à penser que la diffusion de l'actionnariat individuel et l'ampleur du seul actionnariat salarié sont encore modestes aujourd'hui.

Des barrières telles que la forte volatilité des marchés boursiers (relativement à ceux de l'Allemagne, de la France ou du Royaume-Uni) ou l'importance des coûts d'entrée sur ces marchés peuvent expliquer le faible attrait des ménages italiens pour l'actionnariat en général et, par voie de conséquence, pour le seul actionnariat salarié. En 1998, à peine 15 % des ménages italiens détenaient des actions²⁴, un ratio qui les situe derrière l'ensemble des ménages des pays européens de cette étude. Force est de constater cependant que la détention d'actions représente une part bien plus importante des actifs financiers des ménages italiens (respectivement 19,5 % et 25 % en 1998 et 2000). Selon Guiso L., Haliassos M., Jappelli T. (2002), la valorisation des actifs ne suffit pas à expliquer ces évolutions. Comme dans d'autres économies européennes, la privatisation des entreprises publiques a également contribué à cette progression, tout comme la réforme du système de sécurité sociale ou l'assouplissement des règles de fonctionnement des marchés.

L'enquête de la Banque d'Italie sur les revenus et la richesse des ménages de 1998 (*Survey of Households Income and Wealth*²⁵ -SHIW-) ne permet pas de mesurer les montants ainsi épargnés par les ménages, mais elle offre un supplément d'informations quant aux ménages actionnaires. Ainsi, parmi les ménages actionnaires interrogés, 16 % seulement disent posséder des actions de l'entreprise employeur, près de la

²⁴ Op. citée : Babeau A. et Mpacko Priso A. (2001).

²⁵ Des informations sur leurs caractéristiques, leur consommation, leurs revenus et leurs avoirs ont été recueillies auprès de 7147 ménages représentatifs de la population italienne par la Banque d'Italie.

moitié d'entre eux ne disposant que de telles actions, et 21 % en disposant majoritairement. Dans la mesure où l'actionnariat salarié est appréhendé, ici, relativement au nombre de ménages, et non de salariés, la faiblesse de son développement est manifeste.

Tableau 12 - Actionnariat salarié des ménages italiens¹

	Nombre de ménages actionnaires	En % des ménages actionnaires
Détention d'actions de l'entreprise employeur		
OUI	98	16,4
NON	501	83,6
Total	599	100
Proportion d'actions de l'entreprise employeur sur l'ensemble des actions détenues		
moins de 10 %	8	8,2
de 10 à 50 %	27	27,6
de 50 à 99 %	21	21,4
100 %	42	42,8
Total	98	100

¹ Sur l'ensemble des ménages interrogés dans cette enquête, seuls 599 ont répondu à la question relative à l'actionnariat salarié.

Source : Banque d'Italie, SHIW 1998

6) Absence de statistiques sur l'épargne salariale en Espagne

La difficulté d'appréhender la pratique de l'épargne salariale en Espagne réside dans le fait qu'aucune statistique, soit officielle, soit obtenue au travers d'enquêtes nationales, ne soit disponible. Certes, comme ailleurs en Europe, les privatisations intervenues au cours des années récentes ont, sans doute, été favorables à l'actionnariat salarié, des conditions financières intéressantes ayant été proposées aux salariés des entreprises privatisées pour qu'ils puissent acquérir des parts du capital de leur entreprise. Mais l'acquisition d'actions de l'employeur n'est pas distinguée, dans les statistiques, des autres formes individuelles d'achat d'actions. De nombreuses données concernant les fonds de pension sont, par contre, disponibles, un système introduit en 1988, qui n'a cessé d'être enrichi depuis et qui attire, semble-t-il, un nombre croissant de salariés.

Plus encore que l'Italie, en fait, l'Espagne dispose d'une place financière très peu développée, un facteur peu propice à l'achat d'actions, renforcé, qui plus est, par le caractère novateur de la loi sur la promotion de l'actionnariat salarié (1996). En outre, l'Espagne a toujours mené une politique visant à stimuler l'engagement des travailleurs dans l'entreprise, un principe qui dépasse le cadre *stricto sensu* de l'épargne salariale. Des coopératives aux sociétés ouvrières, les formules de participation à la propriété des travailleurs sont multiples et d'autant plus plébiscitées par les gouvernements successifs, que leurs

résultats économiques et leur capacité à créer des emplois les distinguent des autres entreprises. Dans ce contexte, l'actionnariat salarié est présenté comme un moyen supplémentaire de développer « l'économie sociale », la distribution d'actions de l'entreprise à ses employés permettant, par exemple, de sauver une entreprise en crise ou de lutter contre des OPA inamicales.

CONCLUSION

Si elle se révèle délicate, la comparaison des systèmes et des pratiques de l'épargne salariale dans les principaux pays européens conduit à des conclusions particulièrement intéressantes.

Seules les informations relatives aux cadres réglementaires sont aisément accessibles pour l'ensemble des pays traités, les données chiffrées permettant de mesurer le montant de l'épargne accumulée grâce aux dispositifs d'épargne salariale étant, elles, beaucoup plus difficiles à obtenir. L'Espagne, par exemple, n'a pu faire l'objet d'un traitement statistique, en l'absence d'informations chiffrées, même partielles (enquêtes, estimations, etc.). Ailleurs, c'est l'incomplétude des statistiques publiées (données limitées à quelques produits, diffusion non systématique du nombre de salariés concernés ou des montants annuels d'épargne salariale, etc.) qui nous a contraint à ne fournir qu'une estimation, forcément partielle, de l'utilisation effective de l'épargne salariale en Europe. Face à ces difficultés méthodologiques, les comparaisons chiffrées obtenues dans ce rapport doivent donc être utilisées avec une extrême prudence.

La conclusion qui ressort de cette étude est la suivante : c'est la diversité des situations qui caractérise le mieux la situation en matière d'épargne salariale en Europe, les six pays étudiés se distinguant les uns des autres tant d'un point de vue réglementaire qu'en ce qui concerne les montants affectés à ce type de placement. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces divergences.

1- L'état de développement des législations (plus ou moins grande complexité des dispositifs) explique largement les différences de développement de l'épargne salariale d'un pays à l'autre. Des pays comme la France, le Royaume-Uni ou l'Allemagne, qui disposent de régimes agréés très développés, apparaissent aussi comme ceux où l'épargne salariale est déjà relativement importante. A l'inverse, l'Italie, où seul un dispositif de promotion de l'actionnariat salarié existe est plutôt caractérisée par la faiblesse de l'épargne salariale.

2- L'importance des avantages fiscaux proposés aux entreprises et à leurs employés par les gouvernements contribue également, dans certains cas, à développer le recours à l'épargne salariale. Cela est vrai de la France et pourrait l'être également de la Belgique dans un avenir proche, compte tenu de l'entrée en vigueur d'un nouveau dispositif en 2001, qui rend désormais son système d'épargne salariale très avantageux. En Allemagne, au contraire, malgré des avantages fiscaux beaucoup moins incitatifs, les flux d'épargne salariale sont proches de ceux observés en France.

3- Cela signifie que d'autres caractéristiques entrent aussi en ligne de compte, qui contribuent à expliquer le montant de l'épargne accumulée grâce aux dispositifs d'épargne salariale. Les écarts de taille et de niveau de développement entre les pays peuvent ainsi constituer des facteurs explicatifs. Mais les divergences entre pays relèvent également, sans doute, de caractéristiques propres à chacune des économies observées. L'importance de la culture de l'entreprise et de la propriété au Royaume-Uni, le moindre recours des britanniques aux circuits bancaires ou le fait qu'en France, les pouvoirs publics

mettent en avant l'épargne salariale comme un encouragement à l'épargne longue (volonté de développer l'épargne retraite), par exemple, constituent autant de facteurs explicatifs ponctuels supplémentaires du développement de l'épargne salariale.

Même si, dans les pays les plus avancés en la matière, les flux d'épargne salariale apparaissent *in fine*, assez faibles au regard d'autres types de placements, lorsqu'on les rapporte à des variables macroéconomiques telles que la masse salariale ou l'épargne des ménages, ou encore, comme cela est le cas au Royaume-Uni, lorsque le nombre de salariés impliqué est réduit, le pessimisme n'est pas de mise. Les efforts de la Commission européenne semblent, en effet, porter leurs fruits, comme l'illustrent, d'une part, l'introduction récente de nouveaux dispositifs réglementaires relatifs à l'épargne salariale dans certains pays européens et l'enrichissement des dispositifs existants dans d'autres (France et Irlande en 2000, Royaume-Uni et Belgique en 2001) et, d'autre part, la prise de conscience des différents acteurs concernés (gouvernements, entreprises et salariés), perceptible dans des enquêtes menées à un niveau national.

Certes, les dernières crises boursières, aux effets inévitablement déstabilisants pour les actionnaires salariés, n'ont pas été intégrées dans cette étude. Peut-être pourraient-elles freiner quelque peu l'engouement des agents pour l'épargne salariale en général. Mais cet impact pourrait rester temporaire, pour peu que les systèmes proposés à l'avenir aux épargnants européens prennent en compte les attentes de l'ensemble des parties et offrent une réelle liberté de placement aux salariés afin, notamment, d'atténuer l'impact des fluctuations des marchés financiers. Dans ces conditions, l'épargne salariale a de bonnes chances de poursuivre son développement dans les années à venir en Europe.

SOURCES DOCUMENTAIRES

1) Rapports européens et comparaisons internationales

“ Rapport PEPPER I : la promotion de la participation financière des salariés aux profits et aux résultats des entreprises ”, Commission Européenne, *Europe Sociale*, supplément 3/91, 1991.

Rapport PEPPER II : la promotion de la participation financière des salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise dans les Etats membres, Commission Européenne, Bruxelles, 1996.

Employee share ownership and profit sharing in the European Union, A. PENDLETON & al., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0156EN.pdf>

Recent trends in employee financial participation in the European Union, E. POUTSMA, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.

“ L'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié ”, document de travail du Sénat, série Législation comparée, *L'actionnariat salarié : vers un véritable partenariat dans l'entreprise*, J. CHERIOUX, Commission des Affaires sociales, Les rapports du Sénat n° 500, 1998/1999.
<http://www.senat.fr/rap/r98-500/r98-50022.html - toc62>

Le partage du profit en Europe, Réseau IPSE, Documentation française, Paris, 1997.

Employee Ownership Legislation Around the World, the National Center for Employee Ownership (NCEO), 2001.
<http://www.nceo.org/library/aroundtheworld.html>

Table of employee ownership laws around the world, The Capital Ownership Group (COG).
<http://cog.kent.edu/nationalmatrix.htm>

Worldwide directory of financial participation, International Association for Financial Participation (IAFP), Paris, 2000.

Taxing Wages 1999-2000, OCDE, Paris, 2001.

“ L'actionnariat des salariés en Europe, actes du colloque l'IES ”, *Semaine Sociale Lamy*, supplément 1028, 2001.

“ Actionnariat salarié et gouvernance de l'entreprise ”, G. AUZERO & al., *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2001*, COMPTRASEC, Université Montesquieu, Bordeaux IV.

Epargne et investissement en Europe 1995-2000, A. BABEAU et A. MPACKO PRISO, Observatoire de l'Épargne Européenne (OEE), décembre 2001.

“ Les portefeuilles des ménages européens : des choix initiaux à l'affectation finale ”, V. OHEIX et B. SEJOURNE, *Revue d'Economie Financière*, n°64, 4-2001, mars 2002.

2) Sources nationales

Allemagne

Banque d'Allemagne :

<http://www.bundesbank.de/index.en.php>

Office Fédéral Statistique d'Allemagne :

http://www.destatis.de/e_home.htm

“ Epargne Salariale et Participation financière des salariés ”, M.-H. PAUTRAT, *Allemagne 2001*, Centre d'Information et de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine (CIRAC), Paris, 2001.

“ Les tableaux de financement des ménages européens ”, L. GRILLET-AUBERT et A. MPACKO PRISO, *Revue d'Economie Financière*, n° 64, 4-2001, mars 2002.

Stockholding : a European Comparison, L. GUIISO, M. HALIASSOS et JAPPELLI T., Observatoire de l'Epargne Européenne (OEE), mai 2002.

“L'épargne salariale en Allemagne”, J.-P. LABOUREIX, Note de la Mission économique de l'Ambassade de France à Berlin, 10 septembre 2002.

Belgique

Banque Nationale de Belgique :

<http://www.bnb.be/sg/Fr/homef2.htm>

Institut National de Statistiques Belge :

http://www.statbel.fgov.be/home_fr.htm

Loi du 22 mai 2001 relative au régime de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés, site internet du moniteur belge :

<http://212.190.77.115/cgi/welcome.pl>

“Belgique : le nouveau droit de la participation financière”, A. AUTENNE, *Chronique Internationale de l'IREES*, n° 73, novembre 2001.

“ L'épargne salariale en Belgique ”, C. VALENDUC, Service d'Etudes et de Documentation du Ministère des Finances, 12 juillet 2002.

Espagne

“L'épargne salariale en Espagne”, R. de PASTOR, Note de la Mission économique de l'Ambassade de France en Espagne, 13 septembre 2002.

France

Circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 relative à l'épargne salariale, rubrique textes officiels du portail épargne salariale du ministère de l'industrie et des finances :

<http://www.minefi.gouv.fr/epargnesalariale/indexf.html>

“ De bons résultats pour la participation et l’intéressement versés en 1998 ”, O. FAGNOT, *Premières Synthèses*, DARES, n°34.2, 1999.

“ Partage des profits et épargne salariale en 1999 ”, F. JALLET & al., *Premières Synthèses*, DARES, n°14.1, 2001.

“ L’épargne salariale en 2000 ”, F. JALLET, *Premières Synthèses*, DARES, n°17.1, 2002.

“ L’épargne salariale : un nouveau levier de rémunération ? ”, S. ROL, *Les entreprises françaises 2002*, Centre d’Observation Economique (COE) de la Chambre de Commerce et d’Industrie de Paris, Economica, Paris, 2002.

L’actionnariat salarié : vers un véritable partenariat dans l’entreprise, J. CHERIOUX, Commission des Affaires sociales, Les rapports du Sénat n° 500, 1998/1999.

<http://www.senat.fr/rap/r98-500/r98-500.html>

L’épargne salariale au cœur du contrat social, J.-P. BALLIGAND et J.-B. de FOUCAULT, Rapport au Premier ministre, 2000.

Epargne salariale : conforter un nouvel élan, rapport de la Commission économique et financière de la Chambre de commerce et d’Industrie de Paris, M. GUERBET, CCIP, Paris, 2000.

Guide de l’actionnariat salarié, Fédération Française des Associations d’actionnaires Salariés et Anciens salariés (FAS), Paris, 2002.

Rapport annuel 2001, COB -Commission des Opérations de Bourse-, juin 2002.

“ Patrimoine des ménages en 2000 : une épargne plus risquées ”, F. DUMONTIER & al. *INSEE Première* n° 756, janvier 2001.

Réalité de l’actionnariat salarié en 2000 dans les sociétés françaises cotées, OASE -Observatoire de l’Actionnariat Salarié en Europe-, Euronext, AGF-ASFFI,.

Italie

Banque d’Italie :

<http://www.bancaditalia.it/>

Institut National de Statistiques Italien :

<http://www.istat.it/English/index.htm>

Royaume-Uni

Banque d’Angleterre :

<http://www.bankofengland.co.uk/Links/setframe.html>

Office Statistique National du Royaume-Uni :

<http://www.statistics.gov.uk/>

Rubrique régimes d’actionnariat salarié du site internet des services fiscaux britanniques :

<http://www.inlandrevenue.gov.uk/shareschemes/index.htm>

ANNEXES

Les données utilisées sont fournies par l'OCDE, tirées de sa publication annuelle sur la taxation des salaires. Plus précisément, nous utilisons dans nos simulations pour chacun des pays et des profils de salariés retenus :

- la valeur du salaire brut en 1999,
- la valeur du taux d'imposition moyen de ce salaire (cotisations sociales salariales et impôt sur le revenu) estimée en 2000²⁶.
- La valeur du taux d'imposition marginal de ce salarié en termes de coût salarial (part du coût salarial payée en cotisations sociales patronales et salariés et impôt sur le revenu) estimée en 2000.

Nous utilisons également, lorsque le schéma d'exonération fiscale proposé dans un pays l'exige, les données incluses dans la description qu'offre cette publication du système fiscal et social précis du pays concerné.

Tableau 1 - Données utilisées

	Belgique	France	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume- Uni	moyenne
Salaire Moyen (SM)							
salaire brut (€)	28 238	20 779	31 115	20 093	14 523	10 840	20 931
taxation moyenne du salaire brut	41,8%	27,8%	41,3%	28,2%	18,5%	23,8%	30,2%
taxation marginale des coûts salariaux	67,0%	53,2%	63,8%	55,3%	45,5%	39,4%	54,0%
167 % SM							
salaire brut (€)	47 064	34 631	51 859	33 489	24 205	18 067	34 886
taxation moyenne du salaire brut	48,9%	31,2%	47,5%	33,6%	23,5%	26,0%	35,1%
taxation marginale des coûts salariaux	70,7%	51,2%	46,3%	59,4%	48,6%	30,5%	51,1%
100-33 % SM, 2 enfants							
salaire brut (€)	37 651	27 705	41 487	26 791	19 364	14 454	27 909
taxation moyenne du salaire brut	35,7%	22,3%	27,1%	22,7%	14,0%	19,7%	23,6%

Tableau 2 - Revenus du travail après taxes et impôts

Revenu du ménage en % du salaire moyen	Belgique	France	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume- Uni	moyenne	écart- type/moy.
100%	16 435	15 002	18 265	14 427	11 836	8 260	14 038	23,1%
167%	24 050	23 826	27 226	22 237	18 517	13 370	21 538	20,8%
100-33 %, 2 enfants	24 210	21 527	30 244	20 709	16 653	11 607	20 825	27,9%

²⁶ Ces estimations, données les plus récentes au moment de la rédaction du rapport, prennent en compte les réformes fiscales annoncées pour cette année là dans certains des pays de l'étude pays.

Tableau 3 - Fiche de résultats

Budget de l'employeur :

2000	Belgique	France	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume- Uni	moyenne
SM							
salaire	660	936	724	894	1 090	1 212	919
épargne salariale	1 700	1 840	822	1 372	1 358	1 933	1 504
épargne/ coût salarial	85%	92%	41%	69%	68%	97%	75%
épargne/salaire	258%	197%	114%	154%	125%	159%	168%
167 % SM							
salaire	586	976	1 074	812	1 028	1 390	978
épargne salariale	1 700	1 840	1 145	1 376	1 345	1 948	1 559
épargne/ coût salarial	85%	92%	57%	69%	67%	97%	78%
épargne/salaire	290%	189%	107%	169%	131%	140%	171%
100-33 % SM, 2 enfants							
salaire	654	962	814	894	1 090	1 212	938
épargne salariale	1 700	1 840	987	1 372	1 358	1 933	1 532
épargne/coût salarial	85%	92%	45%	69%	68%	97%	77%
épargne/salaire	260%	191%	121%	154%	125%	159%	168%

Tableau 4 : Fiche de résultats

Budget de l'employeur :

6000	Belgique	France	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume- Uni	moyenne
SM							
salaire	1 980	2 808	2 172	2 682	3 270	3 636	2 758
épargne salariale	5 100	5 520	2 270	3 159	3 535	4 357	3 990
épargne/ coût salarial	85%	92%	38%	53%	59%	73%	67%
épargne/salaire	258%	197%	105%	118%	108%	120%	151%
167 % SM							
salaire	1 758	2 928	3 222	2 436	3 084	4 170	2 933
épargne salariale	5 100	5 520	3 293	3 001	3 397	4 728	4 173
épargne/ coût salarial	85%	92%	55%	50%	57%	79%	70%
épargne/salaire	290%	189%	102%	123%	110%	113%	155%
100-33 % SM, 2 enfants							
salaire	1 962	2 886	2 442	2 682	3 270	3 636	2 813
épargne salariale	5 100	5 520	2 615	3 159	3 535	4 357	4 048
épargne/ coût salarial	85%	92%	42%	53%	59%	73%	67%
épargne/salaire	260%	191%	107%	118%	108%	120%	151%