

# MIEUX PARTAGER LA VALEUR CRÉÉE PAR L'ENTREPRISE

Accompagner les PME dans la diffusion  
de l'épargne salariale



Rapport  
octobre 2021



**CHAMBRE DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE**

1<sup>er</sup> ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES



## **SOMMAIRE**

<b><u>SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS</u></b>	<b>3</b>
<b><u>INTRODUCTION</u></b>	<b>5</b>
<b><u>AXE 1</u></b> <b><u>STABILISER LE RÉGIME JURIDIQUE, FISCAL ET SOCIAL DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE</u></b>	<b>10</b>
<b><u>AXE 2</u></b> <b><u>RÉFLÉCHIR À UN SYSTÈME PLUS SIMPLE DE PARTAGE DE LA VALEUR</u></b>	<b>13</b>
<b><u>AXE 3</u></b> <b><u>MIEUX ACCOMPAGNER LES TPE/PME DANS LA MISE EN PLACE DE L'ÉPARGNE SALARIALE</u></b>	<b>16</b>
<b><u>ANNEXE</u></b>	<b>20</b>



## SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

Soixante-dix après le Général de Gaulle et dix ans après le rêve de Nicolas Sarkozy d'une réponse en trois tiers – un tiers aux actionnaires, un tiers aux salariés, un tiers en investissements –, Emmanuel Macron relançait le 15 octobre 2017, lors d'une allocution télévisée<sup>1</sup>, le débat sur le partage entre le capital et le travail, faisant de l'épargne salariale un chantier du quinquennat.

Il relayait ainsi une préoccupation des français : 58 % estimant, dans un sondage réalisé par Elabe pour l'institut de l'Entreprise intitulé « A quoi servent les entreprises ? »<sup>2</sup>, qu'un partage plus équitable des profits entre les dirigeants, les salariés, et les actionnaires devait constituer une action prioritaire des entreprises, et 31 % que cela constituait une action importante bien que non prioritaire.

Afin de satisfaire l'ambition gouvernementale visant à « promouvoir des impératifs de justice au sein du monde de l'entreprise, au travers de dispositions recherchant une meilleure répartition de la valeur »<sup>3</sup>, une réforme d'ampleur a été lancée avec un objectif ambitieux : favoriser la diffusion des outils de partage de valeur dans les TPE-PME afin d'atteindre 3 millions de salariés dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficiant d'un dispositif d'intéressement et/ou de participation fin 2020. On peut citer tout particulièrement le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) qui a consacré un de ses six thèmes au « Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises »<sup>4</sup> ainsi que la loi du 17 juin 2020<sup>5</sup> et la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) du 7 décembre 2020<sup>6</sup>, qui s'inspirent des propositions faites par Thibault Lanxade et François Perret, ambassadeurs à l'intéressement et à la participation<sup>7</sup>. Dans la continuité de ces réformes, une mission d'information parlementaire conduite par les députés Dominique Potier et Graziella Melchior ont dressé un état des lieux du partage de la valeur au sein des entreprises françaises afin d'en identifier les leviers d'amélioration<sup>8</sup>.

**Les chambres de commerce et d'industrie ont d'ores et déjà eu l'occasion d'affirmer leur soutien aux dispositifs d'épargne salariale et entendent encourager, aujourd'hui encore, leur développement. Elles se félicitent à ce titre de la réforme d'envergure entreprise par le gouvernement pour assurer une large diffusion des mécanismes de participation,**

---

<sup>1</sup> Emmanuel Macron annonçait lors de cette allocution télévisée souhaiter « qu'on ouvre une vraie discussion sur ce qu'est l'entreprise, un vrai débat pour revisiter cette belle invention gaulliste de l'intéressement et de la participation pour que tous les salariés aient leur juste part quand les choses vont mieux. »

<sup>2</sup> Sondage réalisé par Elabe pour l'institut de l'entreprise « A quoi servent les entreprises ? », 2<sup>ème</sup> vague, août 2020

<sup>3</sup> Étude d'impact pour le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 18 juin 2018, p.7

<sup>4</sup> Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (dite loi PACTE), J.O.R.F. n° 119 du 23 mai 2019

<sup>5</sup> Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, J.O.R.F. n° 149 du 18 juin 2020

<sup>6</sup> Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, J.O.R.F. n° 296 du 8 décembre 2020

<sup>7</sup> « Partager plus pour se développer mieux : perspectives ouvertes par l'intéressement et la participation et réflexion pour renforcer leur place dans les PME françaises », rapport au ministre de l'Économie et des finances et à la ministre du travail, Thibault LANXADE et François PERRET, 11 juin 2019. Voir également, Thibault LANXADE, Participation et intéressement - Le dividende salarié, Décitre, octobre 2021

<sup>8</sup> Rapport d'information déposé le 9 décembre 2020 en application de l'article 145 du règlement par la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages



**d'intéressement et d'épargne salariale au sein des entreprises, y compris des PME. Il apparait, en effet, primordial de renforcer leur caractère incitatif tout en préservant leur souplesse, c'est-à-dire en évitant toute disposition obligatoire.**

**À cette fin, les CCI suggèrent :**

D'abord de stabiliser le régime juridique, fiscal et social des dispositifs d'épargne salariale afin d'en permettre une meilleure lisibilité et compréhension par les chefs d'entreprise.

Puis de réfléchir à un système unique plus simple de partage de la valeur fondé sur le modèle de l'intéressement, plus flexible que la participation dans sa formule de calcul et les critères pouvant être retenus.

Enfin d'informer et de mieux accompagner les dirigeants de TPE-PME dans la mise en œuvre de dispositifs d'épargne salariale au sein de leur entreprise.

**Les préconisations des CCI**

- ➔ **Préconisation n°1 :** stabiliser le régime juridique, fiscal et social des dispositifs d'épargne salariale afin d'en permettre une meilleure lisibilité et compréhension et ainsi faciliter leur mise en œuvre au sein des TPE-PME. En ce sens, prévoir un moratoire de 5 ans pendant lequel aucune modification ne sera apportée à la réglementation en la matière afin de permettre aux entreprises de s'accoutumer à ces règles.
- ➔ **Préconisation n°2 :** Limiter les débloques des sommes versées sur le PEE ou le PER COL aux cas classiques de déblocage anticipé limitativement énumérés par la loi.
- ➔ **Préconisation n° 3 :** Mettre en œuvre une grande campagne de communication auprès des chefs d'entreprise pour mieux faire connaître les dispositifs d'intéressement et de participation (intérêt, modalités de mise en œuvre et de fonctionnement, etc.), notamment à travers la diffusion de kits de communication.
- ➔ **Préconisation n° 4 :** Aller, à moyen terme, vers un dispositif unique d'épargne salariale dont les modalités seraient fondées sur le modèle de l'intéressement.
- ➔ **Préconisation n° 5 :** Proposer un fonds d'épargne salariale en titres non cotés
  - Ajouter un FCPE aux PER COL pour tous les salariés pour y inclure de manière diversifiée des titres cotés ou non cotés.
  - Permettre aux salariés d'entreprises non cotées d'investir dans des FCPE de titres non cotés de plusieurs entreprises.
- ➔ **Préconisation n° 6 :** Poursuivre la mobilisation des partenaires sociaux dans les branches sur la négociation et la mise en place d'accords-cadres d'intéressement.
- ➔ **Préconisation n° 7 :** Partager les bonnes pratiques et notamment, le choix des indicateurs retenus par les entreprises d'un même secteur d'activité dans la mise en place d'un accord d'intéressement.



## INTRODUCTION

### LE DÉVELOPPEMENT DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE SE HEURTE EN FRANCE À UN PLAFOND DE VERRE

Le débat sur le partage de la valeur est ancien. Le 4 janvier 1948, le général de Gaulle présentait, dans son discours aux mineurs en grève de Saint-Etienne, une nouvelle conception de l'entreprise, qui s'attachait à dépasser l'approche dialectique qui conduisait à ne concevoir les relations entre le capital et le travail, qu'en termes conflictuels.

Cet acte politique fondateur a posé les prémisses de la construction du système français de l'association des salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise, rapprochant ainsi capital et travail.

Des ordonnances fondatrices de 1959<sup>9</sup> et 1967<sup>10</sup> à la loi Pacte du 22 mai 2021, le dispositif a fait l'objet de multiples aménagements législatifs pour devenir un élément central de modernisation des entreprises, essentiellement les plus grandes, les entreprises de moins de 50 salariés restant à l'écart du système.

#### Les salariés des PME encore trop souvent à l'écart des dispositifs d'épargne salariale

En dépit des multiples révisions apportées aux instruments d'épargne salariale depuis leur création, le système est toujours loin d'être universel. En effet, selon la dernière étude de la Direction de la recherche du ministère du travail (DARES) publiée en août 2021, 51,4 % des salariés du secteur privé non agricole, soit 9,3 millions de salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale en 2019<sup>11</sup>. Et 7,9 millions de salariés bénéficient d'un complément de rémunération : prime de participation ou d'intéressement, ou abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), pour un montant brut global de 21 milliards d'euros. Le PEE demeure le plus répandu des dispositifs, couvrant 43,9 % des salariés. Viennent ensuite la participation aux résultats de l'entreprise (38,7 %), puis l'intéressement (34,5 %) et le PERCO (24,5 %).

---

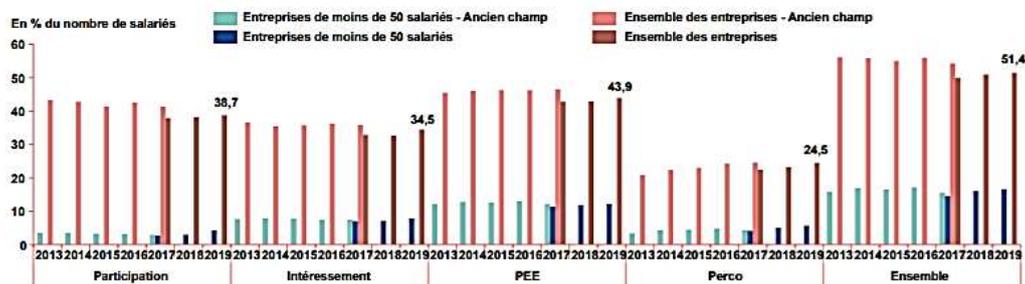
<sup>9</sup> Ordonnance du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à la marche de l'entreprise

<sup>10</sup> Ordonnance du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

<sup>11</sup> DARES résultats n° 46, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2019 », août 2021



GRAPHIQUE 1 | Évolution de la part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale



Champ jusqu'en 2016 (Ancien champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine).  
 Champ à partir de 2017 : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.  
 Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014 à 2020.

Source : Participation, intéressement et épargne salariale en 2019, DARES résultats n° 46, 19 aout 2021

La diffusion des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale est inégale selon la taille de l'entreprise. C'est surtout dans les grandes ou les moyennes entreprises qu'ils sont les plus répandus : en 2019, la proportion de salariés couverts par au moins l'un d'entre eux s'étend de 13,7 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés, à 86,7 % dans celles de 1000 salariés ou plus.

**Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2019 (en %)**

Taille d'entreprise	Participation	Intéressement	PEE	Perco	Au moins un dispositif
1 à 9 salariés	2,4	3,5	9,8	5,6	13,7
10 à 49 salariés	5,7	11,5	14,2	5,8	19,0
50 à 99 salariés	37,8	22,5	34,1	12,7	47,4
100 à 249 salariés	61,1	35,7	53,1	22,0	67,8
250 à 499 salariés	65,3	50,5	60,9	26,6	74,3
500 à 999 salariés	67,3	56,3	66,3	34,4	76,5
1000 salariés ou plus	68,2	69,0	82,0	55,8	86,8
Ensemble	38,7	34,5	43,9	24,5	51,4

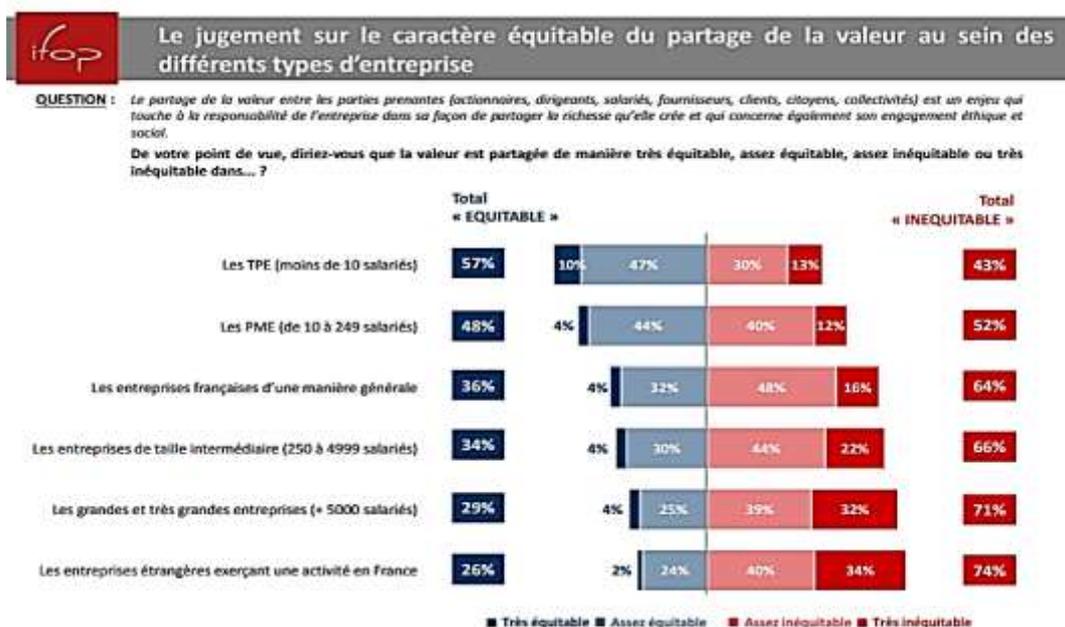
Source : Participation, intéressement et épargne salariale en 2019, DARES résultats n° 46, 19 aout 2021

Les obstacles à la diffusion de ces dispositifs au niveau des TPE-PME sont connus :

- une méconnaissance des mécanismes à laquelle contribue l'inflation législative en la matière (manque de lisibilité) ;
- une complexité perçue de la gestion des dispositifs de participation et d'intéressement par les employeurs de TPE/PME ne disposant pas de services juridiques spécialisés ;
- une préférence pour les gratifications individuelles (primes) plutôt que collectives malgré des coûts plus élevés ;
- un coût conséquent lié à l'instauration de l'épargne salariale dans l'entreprise (frais de gestion importants demandés par les sociétés de gestion) ;
- une forte inquiétude des entrepreneurs liée à l'instabilité chronique du régime et aux contraintes auxquelles ils s'exposent ;

- mais aussi comme a pu l'évoquer l'U2P, « un frein psychologique pour tous les chefs d'entreprise installés en nom propre, puisque dans ce cas, la rémunération de l'exploitant est le bénéfice de l'entreprise ».

Pour autant, il n'est pas inintéressant de remarquer que les français interrogés sur le caractère équitable du partage de la valeur au sein des différents types d'entreprise ont tendance à juger que moins une entreprise a de salariés, plus la valeur y est partagée de manière équitable : en effet, 57 % des français interrogés par l'IFOP en octobre 2019 estiment que la valeur est partagée de manière équitable dans les TPE ; ils ne sont plus que 48 % s'agissant des PME ; 34 % s'agissant des ETI et 29 % pour les grandes et les très grandes entreprises.



Source : Les français et le partage de la valeur dans l'entreprise, IFOP, Rapport d'étude pour Synopia, observatoire des gouvernances, octobre 2019

## Une réponse indirecte aux difficultés de recrutement

Les enjeux du débat ne sont pas seulement sociaux mais également économiques. Les raisons pour les entreprises, et notamment les TPE-PME, de s'engager à un meilleur partage de la valeur créée par l'entreprise sont ainsi multiples : les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale constituent de puissants leviers pour améliorer la compétitivité des entreprises et concourent à la bonne performance non seulement des ressources humaines mais également de la politique RSE. L'association des salariés à la performance de l'entreprise permettrait non seulement d'accroître l'engagement des collaborateurs et leur motivation au service du projet de l'entreprise, mais aussi d'attirer, recruter et conserver les talents et les compétences utiles à la poursuite du développement de leur activité<sup>12</sup>. Autant d'atouts importants dans des secteurs qui peinent à recruter et/ou

<sup>12</sup> Témoignages en ce sens de plusieurs entreprises dans le rapport « Partager plus pour se développer mieux : perspectives ouvertes par l'intéressement et la participation et réflexion pour renforcer leur place dans les PME françaises », Thibault LANXADE et François PERRET, *op. cit.*



fidéliser leurs salariés. Et à moindre coût au regard des pratiques fiscales et sociales incitatives des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale qui permettent d'augmenter les salaires sans alourdir les charges.

### **Prime d'intéressement vs Prime salariale classique : quels avantages ?**

Une petite simulation s'impose. En prenant en compte les mesures récentes de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, voici un exemple rapide pour mieux comprendre la différence entre prime d'intéressement et prime salariale classique.

Monsieur Martin travaille dans une **TPE**. Il touche un  **salaire brut mensuel de 2000€**, son **employeur décaisse une somme de 1000€ super brut pour lui offrir une prime**.

- ✓ Dans le cas d'une **prime salariale classique**, **M. Martin recevra in fine 595,40€**, avant impôt, compte tenu des charges sociales salariales et patronales sur les salaires et de la CSG-CRDS. La prime sera imposable de la même manière que le reste de la rémunération de M. Martin.
- ✓ Dans le cas d'une **prime d'intéressement**, **M. Martin recevra 903€ nets**, avant impôt et après CSG-CRDS, qui seront exonérés d'impôt sur le revenu, s'ils sont placés sur un plan d'épargne salariale. Du côté de l'employeur, cette prime peut être déduite du bénéfice imposable de l'entreprise.



## DES INSTRUMENTS DE PARTAGE DE LA VALEUR AUX MODALITÉS SIMPLIFIÉES

Face à l'insuffisante diffusion des outils d'épargne salariale, particulièrement dans les TPE/PME, plusieurs réformes législatives ont été entreprises afin de favoriser la mise en œuvre de dispositifs d'épargne et leur utilisation quotidienne dans les TPE-PME.

D'abord, la loi PACTE<sup>13</sup> et la loi de financement de la sécurité sociale de 2019 ont :

- supprimé le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (participation et abondement) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- prévu la mise en ligne sur le site du ministère du travail d'imprimés types « clé en main » rassemblant l'ensemble des clauses obligatoires devant figurer dans ces accords ;
- obligé les branches à négocier des accords-types afin que les PME qui ne disposent pas de service juridique puissent dans certains cas, opter pour l'application directe de l'accord type de la branche ;
- simplifié certaines modalités applicables dispositifs d'intéressement, de participation et les plans d'épargne salariale.

Ensuite, la loi du 17 juin 2020<sup>14</sup> donne la possibilité aux employeurs, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, de décider unilatéralement de la mise en place d'accords d'intéressement.

Enfin, la loi ASAP<sup>15</sup> autorise toutes les entreprises à mettre en place un accord d'intéressement pour une durée minimale d'un an au lieu de 3 ans auparavant et assouplit les dépôts et les modalités de contrôle des accords.

**Bien accueillies par les dirigeants de PME, ces nouvelles dispositions restent néanmoins encore trop méconnues et mériteraient de faire l'objet d'une communication plus importante. Elles ne font, en outre, pas disparaître tous les obstacles qui dissuadent un grand nombre de dirigeants d'entrer dans une démarche d'intéressement et/ou de participation, plus particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Face à ce constat, les CCI proposent trois axes de réflexion :**

- **stabiliser le régime juridique, fiscal et social des dispositifs d'épargne salariale (I),**
- **réfléchir à un dispositif unique simplifié de partage de la valeur (II),**
- **accompagner les TPE-PME dans la voie de l'épargne salariale (III).**

**Dans la lignée de ces trois axes de réflexion, les CCI formulent des propositions qui bénéficieraient au développement de l'épargne salariale tant au profit des salariés que des entreprises.**

---

<sup>13</sup> Loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises, *op. cit.*

<sup>14</sup> Loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, *op. cit.*

<sup>15</sup> Loi d'accélération et de simplification de l'action publique, *op. cit.*



## **AXE 1**

# **STABILISER LE RÉGIME JURIDIQUE, FISCAL ET SOCIAL DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE**

Le régime juridique, fiscal et social de l'épargne salariale connaît depuis la fin des années 90 une instabilité chronique.

Depuis 1997, pas moins de 20 lois, 6 décrets et 3 circulaires ont été publiés sur le sujet de l'épargne salariale (cf. annexe). Ces modifications, majeures comme mineures, viennent améliorer son fonctionnement, mais aussi perturber la lisibilité et la compréhension des dispositifs tant par les salariés que par les chefs d'entreprises.

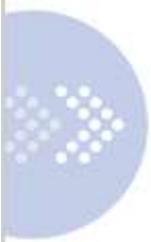
Cette instabilité juridique des dispositifs d'épargne salariale se double d'une instabilité du régime social. Certes, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>16</sup>, le forfait social est supprimé dans les entreprises de moins de 250 salariés lors de la mise en œuvre d'accords d'intéressement et, dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur l'ensemble des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur sur un PEE ou un PERCO.

Néanmoins, la suppression du forfait social fait suite à son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009<sup>17</sup>, puis à son augmentation progressive et régulière ces dernières années, interrogeant la pérennité de cette mesure dans le temps.

---

<sup>16</sup> Art. 16 de la [loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale du 22 décembre 2018](#), J.O.R.F. n° 297 du 23 décembre 2018

<sup>17</sup> [Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009](#), J.O.R.F. n° 294 du 18 décembre 2008



### Historique des taux du forfait social

Période	Taux	Texte
Du 19 décembre 2008 au 27 décembre 2009	2%	Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 (art.13)
Du 28 décembre 2009 au 21 décembre 2010	4%	Loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009 (art.16)
Du 22 décembre 2010 au 22 décembre 2011	6%	Loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 (art.16)
Du 23 décembre 2011 au 31 juillet 2012	8%	Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 (art.12)
Du 1 <sup>er</sup> août 2012 Au 31 décembre 2015	20%	Loi n°2012-958 du 16 août 2012 (art. 33)
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 Au 31 décembre 2018	20% Taux réduit à 8% pour les entreprises de moins de 50 salariés*	Loi n°2015-990 du 6 août 2015
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 à aujourd'hui	20% Exonération dans les entreprises de moins de 250 salariés lors de la mise en œuvre d'accords d'intéressement et dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur l'ensemble des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur sur un PEE ou un PERCO	Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018

\* Ce taux réduit s'appliquait, pour 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord, aux entreprises de moins de 50 salariés à la condition qu'il s'agisse soit d'un premier accord de participation ou d'intéressement conclu au sein de l'entreprise, soit d'un accord mis en place par une entreprise qui n'avait pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet du nouvel accord. Il ne s'appliquait pas aux sommes versées au titre de l'abondement de l'employeur.

Ces changements de cap législatifs et réglementaires sont particulièrement redoutés par les dirigeants. Il faut donc résister à la tentation de modifier sans cesse les règles de fonctionnement et revenir aux fondamentaux : **la lisibilité et la stabilité du régime de l'épargne salariale sont les conditions indispensables au développement et la diffusion de ces dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises, et plus particulièrement des TPE-PME.** La mise en œuvre de ces dispositifs résulte de décisions mûrement pesées au sein de l'entreprise, et ne doivent pas pouvoir être remises en cause, de l'extérieur, au gré des variations conjoncturelle, au risque de mettre en péril l'économie et le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, convient-il de ne pas changer les règles de manière intempestive mais, au contraire, de les stabiliser sur la durée.



## PRÉCONISATION N°1

**Stabiliser le régime juridique, fiscal et social des dispositifs d'épargne salariale afin d'en permettre une meilleure lisibilité et compréhension et ainsi faciliter leur mise en œuvre au sein des TPE-PME. En ce sens, prévoir un moratoire de 5 ans pendant lequel aucune modification ne sera apportée à la réglementation en la matière afin de permettre aux entreprises de s'accoutumer à ces règles.**

A ce titre et tout particulièrement, le réseau des CCI appelle à limiter les débloquages exceptionnels de la participation et de l'intéressement. Ces mesures « pouvoirs d'achat », régulièrement utilisées par les pouvoirs publics<sup>18</sup>, sont non seulement fortement anti-pédagogiques, incohérentes avec le message du nécessaire allongement de la durée de l'épargne retraite mais également de moins en moins efficace pour relancer la consommation. L'INSEE a ainsi montré que l'essentiel des sommes débloquées était replacé en livret A ou en assurance-vie.

Par conséquent, les CCI estiment que les sommes versées sur le plan d'épargne entreprise (PEE) ou le plan d'épargne retraite entreprise collectif (PER COL) ne devraient pouvoir être débloquées, sauf cas classiques de déblocage anticipé limitativement énumérés par la loi : mariage, conclusion d'un Pacs, naissance ou adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant, divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs avec la garde d'au moins un enfant, invalidité, décès, rupture du contrat de travail, surendettement, création ou reprise d'entreprise, achat de la résidence principale.

## PRÉCONISATION N°2

**Limitier les débloquages des sommes versées sur le PEE ou le PER COL aux cas classiques de déblocage anticipé limitativement énumérés par la loi.**

Essentiel, ce moratoire devra être l'occasion de mieux faire connaître les dispositifs d'intéressement et de participation aux entreprises, comme le préconisait le rapport Lanxade-Perret<sup>19</sup>. Deux propositions du rapport (proposition 16 et 16-1) méritent à cet égard d'être réitérées avec force :

- la mise en œuvre d'une grande campagne de communication auprès des chefs d'entreprise et des salariés pour mieux faire connaître les dispositifs d'intéressement et de participation aux entreprises, pourrait être lancée. Y serait associés les gestionnaires de plan d'épargne salariale et le réseau des experts comptables, mais aussi les chambres consulaires ;

<sup>18</sup> Loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement ; Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie ; loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat autorisant un déblocage exceptionnel des sommes de la participation ; la loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement ; plus récemment proposition de loi n° 3915 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement pour faire face à la crise économique liée au Covid-19

<sup>19</sup> *Op.cit.*

- la diffusion de kits de communication aux chefs d'entreprise afin de clarifier les différences de réglementations entre rémunération/prime classique, intéressement, participation, abondements et primes défiscalisés.

### PRÉCONISATION N°3

**Mettre en œuvre une grande campagne de communication auprès des chefs d'entreprise pour mieux faire connaître les dispositifs d'intéressement et de participation (intérêt, modalités de mise en œuvre et de fonctionnement, etc.), notamment à travers la diffusion de kits de communication**

## AXE 2 RÉFLÉCHIR À UN SYSTÈME PLUS SIMPLE DE PARTAGE DE LA VALEUR

Initialement, les dispositifs d'intéressement et de participation avaient chacun leur propre objectif. La participation permettait de partager des résultats de l'entreprise et l'intéressement reposait sur la performance de l'entreprise, indexée sur des critères proches du quotidien des salariés (performance de l'équipe, taux d'accident du travail, de satisfaction clients). En pratique, toutefois, le salarié perçoit aujourd'hui des sommes sans savoir que leurs montants sont liés aux résultats ou à la performance de son entreprise.

Par ailleurs, les mécanismes d'intéressement et de participation ont fait l'objet au fil des années de rapprochements successifs :

- institution du principe de disponibilité de la participation, qui n'est plus obligatoirement bloquée<sup>20</sup>, suivant le modèle de l'intéressement ;
- affectation des sommes par défaut identique depuis 2016 pour l'intéressement et la participation, c'est-à-dire versement dans le plan d'épargne salariale disponible au sein de l'entreprise<sup>21</sup> ;
- harmonisation de la date de versement de la prime de participation et de l'intéressement, au « premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés »<sup>22</sup> et du taux d'intérêt de retard, à savoir 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées ;
- alignement du plafond des primes individuelles de participation et d'intéressement en 2019<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, J.O.R.F n° 282 du 4 décembre 2008

<sup>21</sup> Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (dite Loi Macron), J.O.R.F. n° 181 du 7 août 2015

<sup>22</sup> Art. 153 de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (dite Loi Macron), *op. cit.*

<sup>23</sup> Loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises, *op. cit.*



**Compte tenu de ces rapprochements et dans un souci de simplification, de lisibilité et d'efficacité, le réseau des CCI préconise d'aller, à moyen terme, vers un dispositif unique d'épargne salariale basé sur le modèle de l'intéressement.**

L'intéressement présente l'avantage de la souplesse. L'absence de formule légale de calcul donne à l'instrument une grande flexibilité que ce soit dans les critères, très divers, qui peuvent être choisis - en lien avec les résultats ou les performances de l'entreprise - ou les modalités de calcul. Elle permet son adaptation à la diversité des objectifs des entreprises et de leurs situations économiques.

Au contraire, la participation pâtit d'une formule de calcul de la réserve spéciale de participation fixée par la loi, qui de l'avis de nombreux acteurs, est aujourd'hui insatisfaisante, étant :

- à la fois, déconnectée de l'évolution des modèles économiques et de la réalité de la profitabilité des entreprises ;
- et trop complexe et illisible pour les salariés, qui la jugent souvent incompréhensible voire injuste, ce qui peut être à l'origine d'une dégradation du climat social dans l'entreprise.

Le rapport d'information parlementaire de la commission des affaires économiques de l'assemblée nationale sur le partage de la valeur au sein des entreprises<sup>24</sup> le met en exergue, pointant du doigt que malgré les nombreux travaux menés en vue de modifier cette formule obsolète, aucun ne s'est achevé sur une modernisation de la formule, les études indiquant qu'un changement de formule conduirait certaines entreprises à verser plus et d'autres moins.

**En faisant le choix de l'intéressement plutôt que de la participation, les CCI entendent faire confiance aux acteurs de la négociation pour fixer une formule adaptée à la réalité de l'entreprise et de son activité.**

**Le choix de l'intéressement comprend, en outre, une dimension sociale forte :** la participation représente pour le salarié un dû, une obligation à la charge de l'entreprise imposée par la loi alors qu'il voit en l'intéressement un geste plus significatif de l'entreprise, incitant ses collaborateurs à majorer leur engagement.

---

<sup>24</sup> Rapport d'information n° 3648 du 9 décembre 2020, *op. cit.*

## PRÉCONISATION N° 4

**Aller, à moyen terme, vers un dispositif unique d'épargne salariale dont les modalités seraient fondées sur le modèle de l'intéressement :**

- **les sommes versées résulteraient d'une formule de calcul liés aux résultats de l'entreprise ou à ses performances<sup>25</sup> ;**
- **les sommes distribuées seront par défaut affectées à un plan d'épargne d'entreprise si le bénéficiaire n'en demande ni le versement immédiat en tout ou partie ni l'affectation au plan d'épargne<sup>26</sup> ;**
- **la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires pourra être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires, ou un mélange de ces différents critères, qui pourront varier selon les établissements et les unités de travail<sup>27</sup> ;**
- **les accords seraient conclus pour une durée comprise entre un et trois ans<sup>28</sup> et selon les modalités prévues à l'article L.3313-2 du code du travail.**

Ce dispositif serait obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, aujourd'hui soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation. Il resterait facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés qui continueraient d'être exonérées de forfait social. L'effet d'exemplarité devrait toutefois conduire les plus petites à mettre en œuvre progressivement cet instrument de partage de la valeur. Le versement de l'intéressement se substituant, dans les entreprises de 50 à 250 salariés, à la participation obligatoire, ces entreprises demeureraient assujetties au paiement du forfait social. Celui-ci serait toutefois ramené à taux réduit afin de les accompagner dans la transition.

**Le réseau des CCI souligne l'importance de mener cette réflexion sur la mise en œuvre d'un dispositif unique en parallèle d'une réflexion sur les plans d'épargne salariale auxquels sont aujourd'hui adossés les dispositifs d'intéressement et de participation (PEE et PER COL<sup>29</sup>).**

En effet, au sein des plans d'épargne retraites proposés à la majeure partie des salariés, on ne trouve pas de fonds avec des titres non cotés.

Seules les entreprises non cotées peuvent proposer à leurs salariés d'investir indirectement en actions de leur employeur. Il serait d'ailleurs intéressant de permettre à ces salariés d'investir dans un fonds diversifié en présentant un fonds multi entreprises non cotées.

---

<sup>25</sup> C. trav., art. L. 3312-1

<sup>26</sup> C. trav., art. L. 3315-2

<sup>27</sup> C. trav., art. L. 3314-5

<sup>28</sup> C. trav., art. L. 3312-5

<sup>29</sup> Né de la loi Pacte du 22 mai 2019, le PER COL est venu remplacer le PERCO, supprimé au 1er octobre 2020.



Pour les autres salariés qui détiennent des plans d'épargne retraite d'entreprises, la possibilité d'investir une partie de leurs avoirs en titres de PME et d'entreprises non cotées permettrait de diversifier les avoirs et de prendre part au financement long terme des entreprises.

C'est pourquoi, les CCI proposent, dans la lignée de travaux précédents<sup>30</sup>, la création de fonds d'épargne salariale en titre non cotés.

#### **PRÉCONISATION N°5**

- **Proposer un fonds d'épargne salariale en titres non cotés**
- **Ajouter un FCPE aux PER COL pour tous les salariés pour y inclure de manière diversifiée des titres cotés ou non cotés.**
- **Permettre aux salariés d'entreprises non cotées d'investir dans des FCPE de titres non cotés de plusieurs entreprises.**

### **AXE 3**

## **MIEUX ACCOMPAGNER LES TPE/PME DANS LA MISE EN PLACE DE L'ÉPARGNE SALARIALE**

L'épargne salariale peut constituer pour un chef d'entreprise un véritable labyrinthe. En particulier dans les entreprises de petite taille, plus faiblement dotée en expertise interne. Ces entreprises ont davantage besoin d'être guidées à la fois pour :

- comprendre les enjeux de l'intéressement et de la participation ;
- appréhender le cadre juridique de ces dispositifs et se l'approprier ;
- définir la formule, dans le cas de l'intéressement, adaptée à leur entreprise ;
- rédiger un accord ;
- ou encore organiser un dialogue de qualité avec les autorités administratives chargées de les contrôler.

À cet égard, le réseau des CCI saluent plusieurs initiatives des pouvoirs publics :

- la création des portails numériques « Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ? »<sup>31</sup> et « Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ? »<sup>32</sup> sur le site du ministère de l'économie et des finances qui rassemblent l'ensemble des informations et outils à destination des entreprises pour la mise en place d'accord d'intéressement et de participation ;

<sup>30</sup> Rapport « Financement des entreprises : survivre pour passer la crise et capitaliser pour rebondir », CCI France, 15 juin 2021

<sup>31</sup> Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ? [economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr)

<sup>32</sup> Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ? [economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr)

- la publication d'imprimés-types par le ministère du travail reprenant les clauses impératives d'un accord d'intéressement et des éléments pédagogiques<sup>33</sup> ;
- l'obligation pour les branches professionnelles de négocier d'ici le 31 décembre 2021 un régime de participation et d'intéressement et de fournir ainsi aux entreprises un cadre de référence comprenant un dispositif clé en main, directement applicable dans les entreprises, quelles que soient leurs tailles<sup>34</sup> ;
- la mise en place par l'Urssaf d'un dispositif permettant aux entreprises (tout particulièrement aux très petites entreprises autour de 20 salariés) qui le souhaitent de bénéficier gratuitement d'un accompagnement personnalisé tout au long de l'élaboration des grandes étapes de l'accord d'intéressement (de la planification à la conclusion de l'accord, jusqu'au versement des primes)<sup>35</sup>. La possibilité de tester deux formules - la première basée sur la progression du chiffre d'affaires de l'entreprise entre l'année N et N-1 et la seconde liée au résultat courant avant impôt de l'année N – est un véritable plus pour les dirigeants de petites entreprises. Tout comme l'accompagnement dans la rédaction du dispositif d'intéressement grâce à un formulaire simplifié.

Le réseau des CCI soulignent néanmoins que bien que ces initiatives aillent dans la bonne direction, elles restent insuffisantes et mériteraient d'être complétées.

Premièrement, les CCI regrettent que les branches ne s'emparent pas davantage du sujet de l'intéressement. Malgré l'obligation de négocier des branches, seuls 12 accords d'intéressement de branche ont jusqu'à présent été signés. Sont concernés les secteurs :

- de l'animation ;
- des banques ;

<sup>33</sup> Aide à la négociation d'un accord d'intéressement – imprimé type

<sup>34</sup> Loi d'accélération et de simplification de l'action publique, *op. cit.*

<sup>35</sup> Mon intéressement clé en main – urssaf.fr

- 
- des bâtiments et travaux publics ;
  - du commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles ;
  - de la cosmétique et esthétique parfumerie ;
  - des commerces et services de l'audiovisuel ;
  - de l'électronique et de l'équipement ménager ;
  - des détaillants de la chaussure, des exploitations frigorifiques ;
  - de l'importation-exportation ;
  - de l'industrie alimentaire ;
  - du négoce de l'ameublement et de l'Union nationale des caisses de sécurité sociale.

En effet, la négociation d'accords-cadres dans les branches est un instrument essentiel à la diffusion de l'intéressement au sein des TPE-PME. A la différence des imprimés-types publiés par le ministère du travail, les accords clés en main négociés par les branches tiennent compte des spécificités de chaque secteur, notamment dans le choix des critères retenus pour la formule d'intéressement ou les modalités de répartition. Ils sont ainsi plus adaptés aux besoins de chaque entreprise. En outre, si les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité d'adhérer par décision unilatérale de l'employeur à un dispositif d'intéressement, c'est à la condition qu'un accord ait été négocié dans la branche. De nombreuses entreprises restent ainsi encore privées de cette possibilité.

## **PRÉCONISATION N° 6**

### **Poursuivre la mobilisation des partenaires sociaux dans les branches sur la négociation et la mise en place d'accords-cadres d'intéressement.**

Deuxièmement, les CCI soulignent l'importance de partager les bonnes pratiques liées à l'intéressement entre entreprises d'un même secteur. La liberté insufflée par l'intéressement, peut parfois quelque peu égarer le dirigeant d'entreprise, s'agissant notamment du choix des indicateurs à retenir dans la formule de l'intéressement, au risque que l'intéressement soit regardé par son seul prisme financier, alors que son périmètre est potentiellement beaucoup plus large (critères environnementaux, sociaux, projets...).

C'est pourquoi le réseau des CCI préconise de partager à toutes les entreprises le choix des indicateurs retenus par les entreprises d'un même secteur d'activité dans la mise en place d'un accord d'intéressement - financiers, comptables mais aussi qualitatifs. La DREETS collectant l'intégralité des accords déposés, ces éléments, une fois anonymisés, devraient pouvoir être répertoriés et communiqués afin de favoriser les bonnes pratiques entre entreprises, comme ils le sont déjà pour les accords de branche.



#### Consultez les accords d'intéressement de branche

- ▶ Animation (formule principalement basée sur le résultat)
- ▶ Banques (formule de calcul repose sur résultat d'exploitation de l'entreprise)
- ▶ Bâtiment et Travaux Publics
- ▶ Commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles (formule principalement basée sur le résultat)
- ▶ Cosmétique et esthétique parfumerie (formule principalement basée sur le résultat)
- ▶ Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (formule principalement basée sur le résultat)
- ▶ Détaillants de la chaussure (formule de calcul principalement basée sur le résultat)
- ▶ Exploitations frigorifiques (critères de performance donnés à titre d'exemple : sécurité, qualité de la prestation, présentisme, préservation de l'outil de travail, efficacité opérationnelle)
- ▶ Importation-exportation (choix laissé aux entreprises)
- ▶ Industrie alimentaire (exemples de formules de calcul avec choix laissé aux entreprises)
- ▶ Négoce de l'ameublement (formule de calcul de l'accord d'intéressement est basée sur la progression du chiffre d'affaire, conditionnée à un résultat positif d'exploitation)
- ▶ UCANSS (Union nationale des caisses de sécurité sociale)

Source : <https://www.economie.gouv.fr/accords-branche-linteressement-entreprises>

## PRÉCONISATION N°7

**Poursuivre la mobilisation des partenaires sociaux dans les branches sur la négociation et la mise en place d'accords-cadres d'intéressement.**

## ANNEXE

### 1959-1990

#### l'intéressement des salariés aux résultats de leur entreprise

- **7 janvier 1959** : L'ordonnance n° 59-126 met en place un système contractuel d'intéressement des salariés à leur entreprise. Elle prévoit, sur la base d'un contrat conclu entre l'employeur et les partenaires sociaux, la participation de l'ensemble des salariés soit au capital, soit aux résultats de l'entreprise.
- **17 août 1967** : Les ordonnances n° 67-693 et 67-694 instaurent la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés, par l'attribution d'une partie des bénéfices sous forme d'actions de la société, employées soit par émission d'obligations, soit par souscription d'OPCVM. Enfin, l'ordonnance n° 67- 694 institue les plans d'épargne entreprise, facultatifs et à terme plus long que les dispositifs déjà existants. Ces plans peuvent être alimentés par les versements effectués au titre de la participation prévue par l'ordonnance n° 67-693.
- **7 novembre 1990** : La loi n° 90-1002 rend la participation obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.

#### Début des années 90 : l'offensive en faveur de la capitalisation

- **1993-1994** : Les propositions se multiplient en faveur d'une épargne salariale supplémentaire gérée selon le principe de la capitalisation et prenant la forme, selon les cas, de fonds d'épargne retraite ou de fonds de pension : propositions de loi Marini (groupe de sénateurs RPR et UDF, mars 1993), Millon-Thomas (députés UDF, novembre 1993) et Barrot (président CDS de la commission des finances de l'Assemblée nationale, février 1994).
- **25 juillet 1994** : La loi n° 94-640 organise la participation des salariés actionnaires aux organes de gestion des entreprises, en faisant prendre part un ou deux représentants des salariés actionnaires aux conseils d'administration (ou de surveillance) quand ces derniers détiennent au moins 5 % du capital social de la société. Elle prévoit également l'amélioration des règles régissant l'intéressement (plafonnement unique, prise en compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise...) et la codification de l'ensemble des textes régissant la matière dans le Code du travail.

#### Depuis 1997 : les tribulations de l'épargne salariale

- **25 mars 1997** : La loi dite Thomas n° 97-277 sur les plans d'épargne retraite est promulguée. Les décrets d'application n'en ont pas été mis en place, et la loi a été abrogée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.
- **28 janvier 2000** : Remise au Premier ministre, Lionel Jospin, du rapport Balligand-de Foucauld sur l'épargne salariale.
- **19 février 2001** : Promulgation de la loi n° 2001-152 sur les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV).

- **21 août 2003** : La loi n° 2003-775 portant réforme des retraites complète les dispositifs existants par la création de deux nouveaux dispositifs d'épargne retraite facultatifs : un contrat individuel, le PERP (Plan d'épargne retraite populaire) et un contrat collectif, en entreprise, le PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif).
- **21 avril 2004** : Promulgation du décret relatif au Plan d'épargne retraite populaire (PERP).
- **5 mai 2004** : Promulgation de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Elle stipule que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où il existe un délégué du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur devra désormais proposer, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un dispositif d'intéressement, de participation ou un PEE (article 63).
- **7 mai 2004** : Promulgation du décret relatif au Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).
- **11 août 2004** : Promulgation de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement. L'article 5 autorise le déblocage anticipé de l'épargne salariale – alors qu'elle aurait dû normalement être bloquée cinq ans – entre le 16 juin et le 31 décembre 2004, dans la limite de 10 000 euros par personne, exonérés d'impôts. Publication au Journal officiel de la circulaire du 9 août 2004 relative aux conditions d'application des mesures exceptionnelles de déblocage ou de versement direct des droits des salariés au titre de la participation, de l'intéressement et des avoirs en plan d'épargne salariale.
- **31 décembre 2004** : Promulgation de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 qui reprend les dispositions de la proposition de loi n° 1744 relative au développement de l'actionnariat salarié. L'article 83 institue un mécanisme de distribution gratuite d'actions aux salariés (et aux mandataires sociaux) et fait passer de 50 % à 80 % la majoration du plafond d'abondement applicable en cas d'acquisition par les salariés de titres de leur entreprise.
- **27 juillet 2005** : Promulgation de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. L'article 38 accorde aux entreprises qui avaient un accord d'intéressement en 2004, la possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement, dans la limite la plus favorable de 15 % de l'intéressement de 2004 ou de 200 euros par salarié, et à celles qui ne disposaient pas d'accord, la possibilité d'accorder une prime de 200 euros. Dans les deux cas, un accord spécifique devait déterminer les salariés bénéficiaires et les critères de répartition de la prime. À défaut d'accord, la prime pouvait être accordée sur décision unilatérale de l'employeur. L'article 39 de la loi a, par ailleurs, permis aux salariés qui le souhaitaient de débloquer, jusqu'au 31 décembre 2005, les sommes qui leur avaient été attribuées au titre de la participation aux résultats de 2004 (sans toutefois donner lieu à une exonération d'impôt sur le revenu, comme c'est le cas au terme de la période de blocage).
- **29 septembre 2005** : Remise au Premier ministre, Dominique de Villepin, du rapport Une ambition : la participation pour tous de la mission parlementaire confiée aux députés François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain.
- **13 octobre 2005** : Publication au Journal officiel de la circulaire du 4 octobre 2005 relative au versement de la prime exceptionnelle d'intéressement liée aux résultats ou aux performances de 2004 et au versement direct ou au déblocage à titre exceptionnel des sommes attribuées aux salariés en 2005 au titre de la participation.

- **1er novembre 2005** : Publication au Journal officiel de la circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.
- **31 décembre 2006** : Publication au Journal officiel de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.
- **9 février 2008** : Publication au Journal officiel de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat autorisant un déblocage exceptionnel des sommes de la participation.
- **5 août 2008** : Publication au Journal officiel de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie qui redéfinit l'entreprise solidaire et impose des fonds investis en entreprises solidaires dans tous les plans d'épargne salariale.
- **4 décembre 2008** : Publication au Journal officiel de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui institue le principe de disponibilité de la participation, qui n'est plus obligatoirement bloquée ; prévoit des dispositions favorisant la mise en place de PERCO ; introduit une tacite reconduction des accords d'intéressement.
- **18 décembre 2008** : Publication au Journal officiel de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui assujetti les sommes versées par l'entreprise au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur à la contribution spécifique dite « forfait social »
- **10 novembre 2010** : Publication au Journal officiel de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui comporte plusieurs dispositions destinées à développer la mise en place et l'alimentation des PERCO
- **29 juillet 2011** : Publication au Journal officiel de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels qui prévoit que les contrats de travail conclus par le groupement d'employeurs garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.
- **29 juin 2013** : Publication au Journal officiel de la loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement.
- **7 août 2015** : Publication au Journal officiel de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (dite Loi Macron) qui notamment, harmonise la date limite de versement de la participation ou de l'intéressement, bloque par défaut les sommes non demandées dans un PEE, autorise la tacite reconduction des accords d'intéressement, prévoit la mise en œuvre d'un forfait social réduit à 8% (au lieu de 20%) pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettront en place pour la 1<sup>ère</sup> fois l'intéressement ou la participation
- **25 novembre 2015** : Promulgation du décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
- **7 décembre 2015** : Promulgation du décret n°2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale



- **23 décembre 2018** : Publication au Journal officiel de la loi n°2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018 qui supprime le forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés pour les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale et dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés pour les sommes versées au titre de l'intéressement
- **23 mai 2019** : Publication au Journal officiel de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (dite loi PACTE)
- **11 juin 2019** : Remise au ministre de l'économie et des finances du rapport « Partager plus pour se développer mieux : perspectives ouvertes par l'intéressement et la participation et réflexion pour renforcer leur place dans les PME françaises » confié aux députés Thibault Lanxade et François Perret
- **20 août 2019** : Promulgation du décret n°2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions relative à l'épargne salariale, prévues par la loi Pacte
- **18 juin 2020** : Publication au Journal officiel de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
- **8 décembre 2020** : Publication au Journal officiel de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (dite « ASAP ») du 7 décembre 2020
- **30 décembre 2020** : Publication au Journal officiel de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021
- **27 août 2021** : Promulgation du décret n°2021-1122 précisant les délais et les modalités de la nouvelle procédure de contrôle des accords d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale, issue de la loi n°2020-1525 dite loi ASAP

#### **Pour aller plus loin :**

- DARES, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale de 2006 à 2019
- DARES résultats n°46, participation, intéressement et épargne salariale en 2019, 19 août 2021
- Les dispositifs de partage de la valeur en France et en Europe, Cyprien BATUT, Chakir RACHIQ, DGT, Juin 2021, n°286
- « Partager plus pour se développer mieux : perspectives ouvertes par l'intéressement et la participation et réflexion pour renforcer leur place dans les PME françaises », rapport au ministre de l'Economie et des finances et à la ministre du travail, Thibault LANXADE et François PERRET, 11 juin 2019
- Rapport d'information déposé le 9 décembre 2020 en application de l'article 145 du règlement par la commission des affaires économiques sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages, rapporteurs : Dominique Potier et Graziella Melchio
- Thibault LANXADE, Participation et intéressement : le dividende salarié, Décitre, octobre 2021

