

Epargne salariale : des statistiques en trompe l'œil

Dans le courant de l'été le Ministère du Travail a publié les statistiques annuelles des versements faits en 2017 par les entreprises à leurs salariés au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale. Versements qui reflètent donc les résultats 2016 de ces entreprises.

A première vue, le bilan n'est pas mauvais. Davantage de salariés bénéficient de ces dispositifs (7,2 millions, +2,4%). Les sommes versées sont en hausse et représentent 17,1 milliards d'euros (+4,4%). Chacun des dispositifs progresse : la participation (+5,5%), l'intéressement (+3,5%) et l'abondement (+4,6%).

Pourtant, quand on y regarde de plus près, le paysage change. Il faut d'abord noter que l'année 2016 a été un bon cru pour les entreprises. Selon les comptes nationaux, leurs résultats (excédent brut d'exploitation) a progressé cette année-là de 2,1%. Une telle hausse affecte les statistiques de l'épargne salariale de façon purement mécanique :

- quand les résultats progressent, cela veut dire qu'il y a moins d'entreprises déficitaires d'une part, et plus d'entreprises qui franchissent le seuil des cinquante salariés d'autre part, c'est à dire en définitive plus d'entreprises qui distribuent de l'épargne salariale. Ce que confirme d'ailleurs l'étude du Ministère qui note que la proportion des salariés ayant accès à au moins un de ces dispositifs est passé de 54,9% à 56,0%, en hausse de 2,4%.
- mais aussi, quand les résultats progressent en moyenne de 2,1%, dans les entreprises qui distribuaient déjà de l'épargne salariale, la participation doit augmenter au moins au même rythme, et sans doute également l'intéressement et l'abondement, mais de façon moins corrélée. Ce que confirme également l'étude.

Ainsi, le seul effet mécanique de la croissance des résultats des entreprises explique entièrement la hausse observée par l'étude. D'un côté 4,4% de croissance des versements, et de l'autre 4,5% d'effets mécaniques. Il n'y a donc toujours aucune dynamique dans l'épargne salariale, et ce depuis 2008.

Une autre façon de voir ces chiffres est de regarder le versement moyen par salarié. Il passe de 2 323€ en 2016 à 2 369 en 2017, en hausse de 2,0%, c'est à dire un peu moins vite que la masse salariale totale (+2,3%).

Ce n'est donc pas une embellie que suggèrent les chiffres qui viennent d'être publiés, mais bien, hélas, la poursuite d'une stagnation enclenchée en 2008 par la crise et la mise en œuvre simultanée du forfait social. Relevons quand même une évolution qui, elle, est en rupture avec les tendances passées : les versements au PEE sont en nette croissance, de 9%. Il faut très probablement y voir l'effet de la loi Macron de 2015 qui a orienté vers le PEE le choix par défaut des bénéficiaires d'intéressement, alors qu'auparavant ce choix par défaut conduisait à un versement en espèces.

Et, puisque l'on est dans les chiffres, mentionnons une autre étude, celle que vient de publier le Ministère des Finances. Elle estime que la seule suppression du forfait social sur l'intéressement dans les PME de moins de 250 salariés (ce que propose la loi Pacte) apporterait un surcroît de croissance de 0,2 points en 2025. C'est à dire environ 6 milliards de PIB en plus. Et donc, avec un taux de prélèvement obligatoire de 50%, 3 milliards de recettes fiscales et sociales. Beaucoup plus que le produit net de tout le forfait social sur l'épargne salariale (environ 1,5 milliards en 2017) !

On se demande dès lors pourquoi s'en tenir au seul intéressement dans les PME. La participation et l'actionnariat salarié ont les mêmes vertus : plus de productivité, moins d'absentéisme, plus de chiffre d'affaires, de meilleurs salaires, tout cela remplira les caisses publiques.

Dès lors la priorité est simple : retrouver la dynamique perdue de l'épargne salariale en abrogeant le forfait social qui la frappe.

Michel Bon, Président

Novembre 2018