

Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département des Salaires et des Conventions Salariales

Numéro 370 - 20 septembre 1993

LA PARTICIPATION : 1991, ANNÉE CHARNIÈRE POUR LES PME

11 226 accords de participation étaient en vigueur fin 1991. Ils concernaient 13 549 entreprises employant près de 4,8 millions de salariés.

Le montant moyen de la prime individuelle créditée aux bénéficiaires était de 5 024 F. Cependant 37 % des salariés n'ont pu se voir attribuer de primes, le plus souvent parce que leur entreprise n'a pu dégager des résultats suffisants.

Avec l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 7 novembre 1990 abaissant de 100 à 50 salariés le seuil d'assujettissement à l'obligation participative, 1991 est une année charnière pour les PME.

Fin 1991, le nombre d'accords de participation en vigueur s'élevait à plus de 11 000, soit une augmentation de 8 % sur un an. Le nombre de salariés couverts s'est accru sur la même période de 1,7 % (tableau 1). Cette évolution du nombre de salariés couverts, plus faible que celle du nombre d'accords, est le résultat de l'abaissement, prévu par la loi du 7 novembre 1990, de 100 à 50 salariés du seuil

d'assujettissement des entreprises à l'obligation de participation. En effet, ce sont surtout les entreprises de moins de 100 salariés qui ont conclu de nouveaux accords : + 36 % entre 1990 et 1991). Cet essor du nombre d'accords devrait continuer en 1992. Les entreprises disposent en effet d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice 1991 pour se mettre en conformité avec la loi (encadré 1).

Tableau 1
+ 8 % d'accords et + 1,7 % de salariés couverts, entre 1990 et 1991

	Fin 1989	Fin 1990	Fin 1991
Nombre d'accords en vigueur	10 214	10 335	11 226
Nombre d'entreprises	12 239	12 511	13 549
Nombre de salariés couverts	4 573 972	4 682 566	4 763 498

Source : Fichier des accords de la DRT.

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

LE DISPOSITIF LEGISLATIF

La participation permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon les modalités prévues par un accord.

L'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée par la loi du 7 novembre 1990 a regroupé, simplifié, et assoupli les dispositions antérieures. L'effet principal de la loi du 7 novembre 1990 a été d'étendre le régime obligatoire de la participation aux entreprises de 50 à 100 salariés. Cette obligation n'entre toutefois en vigueur qu'à partir du premier exercice suivant la publication de la loi. A titre transitoire, les entreprises nouvellement assujetties appliquant un accord d'intéressement à la date de publication de la loi sont dispensées de cette obligation jusqu'au terme de leur accord.

Les entreprises employant moins de 50 salariés peuvent appliquer volontairement la participation, dans les mêmes conditions que les autres et avec les mêmes avantages.

Les sommes distribuées au titre de la participation bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux pour les entreprises qui les versent et pour les salariés qui les reçoivent.

Les droits à participation ne sont pas immédiatement disponibles. Ils sont bloqués en général pendant 5 ans. Toutefois, les salariés peuvent demander le déblocage anticipé de leurs droits dans certains cas, comme par exemple, la cessation du contrat de travail.

Pendant la période d'indisponibilité, les droits à participation sont affectés par l'accord à un ou plusieurs modes de placement. Ces placements peuvent se faire sous forme d'attribution d'actions de l'entreprise, de souscriptions d'actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue de reprendre leur entreprise, ou d'acquisitions de SICAV ou de parts de fonds communs de placement. Ils peuvent aussi être utilisés par l'entreprise sous forme de compte courant bloqué en vue de financer des investissements productifs. Les sommes peuvent également être versées sur un compte ouvert au nom des intéressés dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise.

LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP)

La somme globale affectée à la participation, appelée réserve spéciale de participation (RSP), est calculée généralement selon la formule légale suivante qui constitue un plancher : $RSP = \frac{(B - 5\% C) \times S}{VA}$

avec

2

B : Bénéfice net fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise; leur rémunération au taux de 5% est déduite du bénéfice net; la RSP ne figure pas parmi les capitaux propres.

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires (même si celle-ci n'est pas due).

VA : Valeur ajoutée.

Bien qu'ayant conclu un accord de participation, une entreprise peut ne pas dégager de RSP au cours d'un exercice donné. Il en est ainsi lorsque, au cours de cet exercice, l'entreprise n'a pas fait de bénéfices, mais également lorsque le bénéfice net de l'exercice est inférieur à 5% des capitaux propres de l'entreprise.

Les accords peuvent prévoir un mode de calcul différent de la formule légale, sous réserve que cette formule remplisse deux conditions. La première est que les résultats de ce mode de calcul soient au moins équivalents à ceux de la formule légale. La seconde est que ces résultats ne soient pas supérieurs à l'un des plafonds prévus par les textes, laissé au choix des signataires.

Lorsque la formule retenue a permis de dégager une RSP, la répartition de cette réserve entre les salariés est effectuée proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, ou, au maximum pour la moitié, selon le temps de présence.

Les grandes entreprises versent plus souvent que les petites...

37% des salariés couverts par un accord de participation en 1991 n'ont pu se voir attribuer de prime, le plus souvent parce que leur entreprise n'a pu dégager de Réserve Spéciale de Participation (R.S.P. - voir encadré). En effet, 41% des entreprises appliquant un accord se trouvaient dans cette situation.

Les entreprises versent d'autant plus souvent des primes que leur taille est importante. Si la moitié des entreprises de moins de 10 salariés qui ont un accord ont attribué des primes, c'est le cas de 70% de celles de 2000 salariés et plus (tableau 2).

Pour la première fois les nouvelles règles de la loi du 7 novembre 1990 en ce qui concerne les entreprises d'au moins 50 salariés s'appliquent à compter du jour où débute le premier exercice ouvert après la publication de la loi. Celles qui ont un accord d'intéressement en vigueur sont dispensées de la nouvelle obligation jusqu'au terme de cet accord. Les entreprises de 50 à 100 salariés qui entrent dans ce nouveau champ d'application sont donc dans une phase transitoire, qui s'étalera jusqu'en 1994 puisqu'un accord d'intéressement est signé pour trois ans, avec une prise d'effet d'au plus 6 mois à partir de la date de signature.

... mais le montant moyen de la prime par bénéficiaire est plus fort dans les petites entreprises

Le montant moyen de la prime varie en sens inverse de la taille de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés versent des primes nettement plus élevées que celles

Tableau 2
La participation selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, en 1991

	Pourcentage d'entreprises ayant attribué des primes	Pourcentage de bénéficiaires par rapport au nombre de salariés couverts *	Montant moyen de la prime par bénéficiaire (en Francs)	Pourcentage de la RSP par rapport à la masse salariale **
Taille de l'entreprise :				
2 à 9 salariés	50	45	14 124	9,3
10 à 49 salariés	53	46	9 262	7,0
50 à 99 salariés	60	57	5 688	4,3
100 à 199 salariés	60	57	5 348	4,1
200 à 499 salariés	61	60	5 701	4,1
500 à 1 999 salariés	64	67	6 172	4,6
2 000 salariés et plus	70	67	3 895	3,1
Ensemble	59	63	5 024	3,8
Secteur d'activité :				
Indust. agricoles et alimentaires	59	70	8 721	6,3
Énergie	79	63	3 872	3,0
Biens intermédiaires	63	69	6 701	5,7
Biens d'équipement	55	53	5 079	3,4
Biens de consommation	54	61	7 219	5,6
Bâtiment et travaux publics	65	58	2 727	1,7
Commerce	62	80	3 825	3,9
Transports, télécommunications	57	33	3 847	2,7
Services	60	73	3 751	3,0
Assurances	33	48	2 606	2,1
Organismes financiers	62	77	4 441	2,7
Ensemble	59	63	5 024	3,8

* Les salariés couverts sont ceux travaillant dans une entreprise appliquant un accord de participation.

** Il s'agit du montant des salaires pris en compte pour le calcul de la RSP.

de plus de 2000 salariés (14 124 F pour celles employant 2 à 9 salariés et 9 262 F pour celles de 10 à 49 salariés, contre 3 895 F lorsqu'elles dépassent 2 000 salariés). Elles y consacrent respectivement 9,3 % et 7 % de leur masse salariale, soit une proportion double, voire triple pour les plus petites, de celle

des entreprises de plus de 2 000 salariés. Ces petites entreprises, qui ne sont pas assujetties à l'obligation de participation, ont donc une démarche volontaire. Lorsqu'elles ont un plan d'épargne d'entreprise, ce sont également elles qui les alimentent pour les montants les plus élevés (voir *Premières Informa-*

tions DARES n° 364). Pour ces entreprises, les avantages fiscaux et parafiscaux du dispositif légal d'épargne salariale pourraient être un motif à une démarche participative.

R. MERLIER.