

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, novembre 2013, numéro

108 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

L'EFFET DE L'INTÉRESSEMENT SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES

Noëlie Delahaie,
Institut de recherches économiques et sociales

Richard Duhautois,
CEE

L'intéressement est conçu comme un dispositif visant à améliorer la productivité du travail tout en assurant aux employeurs une flexibilité accrue des rémunérations. Si de nombreux travaux empiriques observent qu'il exerce un effet positif sur la productivité du travail, il existe une absence de consensus sur les liens entre intéressement et salaires. Les primes d'intéressement se substituent-elles aux salaires ou les complètent-elles ?

Une étude économétrique des liens de causalité entre intéressement et salaires entre 1999 et 2007 en France montre que, en moyenne, les primes ne contribuent pas à augmenter la rémunération des salariés. Lorsque l'accord a été introduit en 1999, un effet de substitution des primes aux salaires est souligné. Ces résultats, qui mettent en évidence la création d'une rente « fiscale » partagée par les employeurs et certains salariés, relancent le débat sur le régime fiscal et social de l'épargne salariale.

Depuis le début des années 1980, le développement de l'épargne salariale (cf. encadré 1), dont l'intéressement, est, avec l'individualisation des rémunérations, l'un des axes de transformation des politiques salariales¹. Ces transformations traduisent la recherche, par les employeurs, d'une flexibilité croissante des rémunérations, d'une fidélisation des salariés et d'une meilleure implication de ces derniers dans leur travail.

Selon la théorie économique, l'introduction de l'intéressement peut s'accompagner d'une substitution des primes à une partie du salaire de base et permettre aux entreprises d'ajuster la rémunération au cycle économique. Mais le dispositif, qui offre la possibilité d'indexer une part de la rémunération sur les résultats de l'entreprise, est également un élément d'incitation à l'effort ou à une coopération accrue entre salariés et direction : celle-ci peut en tirer des effets

¹ Ce 4-pages rend compte d'un rapport de recherche mené pour le compte de la Dares (cf. Delahaie, Duhautois, 2013).

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE

Facultatif et collectif, l'**intéressement** vise à verser aux salariés une prime liée à l'atteinte d'objectifs de résultat et/ou de performance (productivité, baisse de l'absentéisme, etc.). En contrepartie de son caractère aléatoire et variable, la loi interdit la substitution de l'intéressement aux salaires pendant un délai de douze mois entre la mise en place de l'accord et la suppression d'un des éléments de rémunération. Lorsque la prime est distribuée, elle est immédiatement disponible ou peut être versée sur des plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise et/ou plan d'épargne pour la retraite collectif). Les sommes deviennent alors indisponibles pendant au moins cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (accès à la propriété, mariage ou Pacs, etc.).

La **participation aux bénéfices** est, elle, obligatoire dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, à l'exception des sociétés mutualistes et de celles qui ne réalisent pas de bénéfices passibles de l'impôt. Au contraire de l'intéressement dont la formule de calcul est décidée ou négociée en entreprise, le mode de calcul de la prime de participation est défini par la loi. Jusqu'en 2009, le montant était obligatoirement versé sur un compte courant bloqué en entreprise ou sur un plan d'épargne salariale. Depuis la loi « en faveur des revenus du travail » de décembre 2008, la participation est, comme l'intéressement, disponible dès son versement.

Les primes d'intéressement et de participation aux bénéfices ne sont pas considérées comme du salaire. Du côté de l'employeur, elles sont exonérées de cotisations sociales, de taxes sur les salaires et sont déductibles des impôts. Le salarié bénéficie également d'une réduction de l'impôt sur le revenu s'il décide de les verser sur des plans d'épargne. L'entreprise peut encourager ce dernier à investir dans les plans d'épargne salariale sous la forme d'un abondement, dispositif bénéficiant aussi d'un régime fiscal et social favorable.

En 2011, la participation est le dispositif le plus répandu et concerne 43,6 % des salariés. Respectivement 36,2 % et 42,5 % d'entre eux sont couverts par un accord d'intéressement et un plan d'épargne entreprise (PEE), tandis que 16,6 % accèdent à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Seuls 29 % des salariés avaient transféré les primes de partage du profit (intéressement et/ou participation) sur un PEE, moins de 7 % sur un Perco (Pauron, 2013).

bénéfiques sur la productivité du travail. Cependant, l'épargne salariale, qui concerne près de 57 % des salariés en France (Pauron, 2013), n'est pas sans conséquences sur le financement de la protection sociale étant donné les exonérations de cotisations et d'impôts qu'elle autorise pour les entreprises et les salariés (cf. encadré 1).

Pour vérifier l'existence d'un lien de substitution ou de complémentarité entre intéressement et salaires, nous avons constitué un panel d'entreprises qui permet d'observer les évolutions de la rémunération totale (primes et compléments de salaire inclus) et de la rémunération de base, hors primes d'intéressement perçues par les salariés travaillant dans deux types d'entreprises : celles qui introduisent un accord d'intéressement entre 1999 et 2007 et celles qui, ayant déjà conclu un accord, l'appliquent durant toute la période étudiée. Les effets de l'intéressement sont ainsi identifiés en comparant ces évolutions à celles observées dans les entreprises qui n'ont pas d'accord (cf. encadré 2).

● Les analyses économiques de l'intéressement

La littérature économique met en évidence deux principaux effets recherchés par les entreprises qui recourent à l'intéressement : l'incitation à l'effort et la flexibilité salariale.

S'appuyant sur les théories du salaire d'efficacité, les économistes développent l'hypothèse selon laquelle indexer une partie de la rémunération sur les résultats de l'entreprise constitue un moyen d'inciter les salariés à l'effort ou à une coopération accrue entre eux et la direction. Sur le plan empirique, de nombreux travaux montrent un effet positif de l'intéressement sur la productivité du travail (Cahuc, Dormont, 1997). D'autres soulignent toutefois que l'effet observé ne provient pas de la mise en place du partage du

MÉTHODOLOGIE

Afin d'évaluer l'impact de l'intéressement sur les rémunérations, **trois sources de données ont été appariées** : l'enquête *Participation, Intéressement, Plans d'épargne salariale et Actionnariat des salariés* (Pipa) menée par la Dares, les fichiers administratifs de données d'entreprises (Ficus) et les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Cet appariement fournit un panel permettant de distinguer quatre groupes d'entreprises selon leurs pratiques d'intéressement entre 1999 et 2007 : le premier groupe rassemble les entreprises qui introduisent un accord de ce type durant la période observée (1 715 entreprises) et le deuxième, des entreprises qui l'ont abandonné (863 entreprises) ; le troisième groupe est constitué des entreprises qui appliquent un accord durant toute la période étudiée (6 312 entreprises) et le dernier, des entreprises n'ayant jamais mis en place le dispositif (15 749 entreprises).

Nous utilisons **une méthode d'appariement sur le score de propension**, qui consiste à identifier, pour chaque entreprise recourant à l'intéressement, une entreprise jumelle ou contrefactuelle qui présente des caractéristiques observables similaires mais ne met pas le dispositif en œuvre durant la période observée. En comparant les rémunérations des deux groupes d'entreprises, l'impact de l'intéressement sur les salaires peut alors être déterminé.

Disposant de données de panel, il nous est également possible de contrôler la présence d'un effet fixe individuel inobservable qui pourrait affecter à la fois le « traitement » (*i. e.* la présence d'un accord d'intéressement) et la variable de résultat (*i. e.* les rémunérations totales et hors primes). En utilisant cette méthode, nous considérons la variable de résultat (*i. e.* la rémunération brute par tête avec ou sans prime d'intéressement) en variation entre deux dates (première différence) et nous la comparons entre deux groupes d'entreprises : celles qui introduisent un accord ou en appliquent un durant toute la période et celles qui ne pratiquent pas l'intéressement (deuxième différence). Cette méthode permet d'analyser l'effet de l'intéressement sur les variations de rémunération entre deux dates.

La démarche empirique comprend deux étapes. La première consiste à estimer le score de propension à partir d'un modèle Probit. On s'intéresse alors à deux cas de « traitées » : les entreprises qui introduisent l'intéressement entre 1999 et 2007 et celles qui appliquent un accord d'intéressement chaque année entre 1999 et 2007. Nous retenons trois catégories de variables de contrôle : les caractéristiques structurelles de l'entreprise (taille, secteur d'activité, appartenance à un groupe), des indicateurs de performance économique (taux de rentabilité et productivité apparente du travail) et des informations sur la structure de la main-d'œuvre (part des cadres et professions intermédiaires, part des femmes). La différence de salaires ne se calculant pas toujours sur la même fenêtre d'observation, nous introduisons une variable qui prend en compte le nombre d'années entre la première observation et la dernière. Étant donné la corrélation entre les différents dispositifs de partage du profit, nous considérons également l'existence d'un accord et la distribution d'une prime de participation. Enfin, nous introduisons des indicatrices temporelles pour contrôler l'effet du cycle économique. Toutes les variables de contrôle sont calculées pour la période de base, c'est-à-dire pour la première année d'observation. Lors de la deuxième étape, l'effet moyen du traitement sur la différence des variations de salaires entre les « traitées » et le groupe de contrôle est évalué.

profit mais plutôt de l'existence, au sein de l'entreprise, de systèmes participatifs favorisant par exemple l'expression des salariés, ou encore de l'organisation du travail (Fakhfakh, Pérotin, 2000).

Pour certains auteurs, comme Weitzman (1984), l'introduction du partage du profit s'accompagne d'une substitution des primes versées au salaire de base. Des travaux montrent que l'intéressement va de pair avec une modération du salaire de base, compensée par une progression plus importante de la rémunération totale (Coutrot, 1992). L'effet varie alors selon l'ancienneté de l'accord conclu : l'introduction de l'intéressement induit un impact positif significatif sur les niveaux de rémunération et de salaire de base, mais l'effet devient négatif lorsque l'accord a été mis en place depuis au moins cinq ans (Mabile, 1998). Plus récemment, Baghdadi, Bellakhal et Diaye (2012) estiment au contraire que l'épargne salariale (intéressement et plan d'épargne entreprise) produit un effet positif sur le salaire de base (hors primes et compléments de salaire) et sur la rémunération totale des salariés.

● Des pratiques d'intéressement différentes selon les caractéristiques des entreprises

Les résultats annuels de l'enquête *Participation, Intéressement, Plans d'épargne salariale et Actionnariat des salariés* (Pipa) (cf. encadré 2) font apparaître des disparités importantes dans la pratique de l'intéressement en fonction de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité, de son appartenance à un groupe et de la catégorie socio-professionnelle des salariés. De fait, l'intéressement est très concentré dans les grandes entreprises et surreprésenté dans les secteurs de l'énergie et des activités financières. Le fait d'appartenir à un groupe est déterminant : le dispositif est mis en œuvre dans près de neuf entreprises appartenant à un groupe sur dix. En 2010, 63 % des cadres étaient concernés contre 44 % des ouvriers (Amar, Pauron, 2013)

Du fait de leur caractère aléatoire et variable, les accords d'intéressement ne donnent pas systématiquement lieu au versement d'une prime, le contexte économique jouant un rôle important. Ainsi, parmi les entreprises qui disposent d'un accord, seules 81 % ont distribué une prime entre 1999 et 2007.

Les pratiques d'intéressement sont également liées aux performances de l'entreprise, mais le lien est différent selon l'indicateur considéré : entre 1999 et 2007, la part des entreprises ayant un accord augmente avec la productivité apparente du travail mais elle diminue avec la rentabilité économique. Ce sont toutefois les entreprises les plus rentables qui distribuent le plus souvent des primes, d'un montant plus élevé qu'ailleurs.

● Une substitution de l'intéressement aux salaires plus d'un an après son introduction

Puisque les entreprises qui ont recours à l'intéressement n'ont pas les mêmes caractéristiques que celles qui ne le pratiquent pas, nous avons cherché à contrôler l'existence de ces différences à l'aide d'une méthode décrite dans l'encadré 2.

Le tableau 1 présente les effets de l'introduction de l'intéressement sur les rémunérations moyennes (rémunération moyenne brute totale par tête et rémunération moyenne brute par tête hors primes). Avant contrôle des caractéristiques observables des entreprises (cf. encadré 2), la différence d'évolution des rémunérations entre celles qui introduisent l'intéressement et celles qui n'y ont pas recours est positive et significative (de l'ordre de six points). Une fois contrôlées les caractéristiques individuelles des entreprises, les différences de rémunérations moyennes ne sont plus significatives, et ce, quel que soit l'indicateur considéré. Autrement dit, l'évolution des rémunérations totales et celle des rémunérations hors primes sont, toutes choses égales par ailleurs, identiques dans les entreprises qui viennent d'introduire un accord

Tableau 1. Effets estimés de l'introduction de l'intéressement

Variable de résultat		Difference	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,069***	0,007	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,006	0,008	0,009
Rémunération brute par tête hors primes d'intéressement	<i>Avant appariement</i>	0,053	0,007	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,009	0,008	0,007

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes Pipa (2000-2008), des fichiers Ficus et DADS (1999-2007).
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 2. Effets estimés de la présence de l'intéressement sur les rémunérations

Variable de résultat		Difference	Ecart-type	Ecart-type estimé avec bootstrap
Rémunération brute par tête	<i>Avant appariement</i>	0,04***	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	0,002	0,006	0,006
Rémunération brute par tête hors primes d'intéressement	<i>Avant appariement</i>	-0,003	0,005	
	<i>Après appariement (ATT)</i>	-0,04***	0,006	0,005

Source : fichier issu de l'appariement des enquêtes Pipa (2000-2008), des fichiers Ficus et DADS (1999-2007).
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

et dans celles qui n'en ont pas. Durant la première année, les primes d'intéressement ne sont pas assez élevées pour, à la fois, se substituer au salaire de base et augmenter la rémunération.

Le tableau 2 présente les effets de la présence de l'intéressement sur la rémunération brute totale par tête dans les entreprises qui ont mis le dispositif en œuvre dès 1999, c'est-à-dire celles qui possèdent un accord ancien. Avant contrôle des caractéristiques des entreprises, la différence d'évolution des rémunérations est positive et significative (de l'ordre de quatre points). Après appariement avec le groupe de contrôle, cette différence reste positive mais elle n'est plus significative. En d'autres termes, le fait de pratiquer l'intéressement pendant sept ans n'influence pas de manière significative la rémunération totale une fois prises en compte les caractéristiques observables et inobservables des entreprises.

En ce qui concerne l'évolution de la rémunération brute par tête hors primes d'intéressement, il n'y a pas, avant prise en compte des caractéristiques observables, de différence significative entre les deux types d'entreprises. En revanche, après appariement, la différence négative devient significative. Validant l'hypothèse de Weitzman, ce résultat signifie que l'intéressement se substitue en partie aux rémunérations : le dispositif s'accompagne d'une modération du salaire de base, mais n'impacte pas de manière significative la rémunération totale.

● Un dispositif qui favorise la création d'une « rente » fiscale ?

Les traitements économétriques mettent en évidence un effet de substitution des primes d'intéressement aux rémunérations dans les entreprises qui possèdent un accord ancien et l'appliquent entre 1999 et 2007. En revanche, lors de son introduction, l'intéressement ne s'accompagne pas d'effets significatifs, ce qui peut s'expliquer par le fait que les primes distribuées sont trop faibles pour se substituer ou compléter les salaires. Comme le prévoit la loi, le principe de non-substitution des primes aux salaires est donc bien respecté durant l'année d'introduction.

Ces résultats amènent à se demander si les exonérations de cotisations et d'impôts liées à l'épargne salariale ne favorisent pas la création d'une « rente » fiscale que se partageraient les employeurs et certains salariés détenant une épargne en entreprise. Le méca-

nisme des exonérations n'est en effet pas sans conséquences sur le financement de la protection sociale. En 2012, les exemptions d'assiette² représentaient près de 18 milliards d'euros, soit 2,8 milliards d'exonérations de cotisations sociales. Bien que le « forfait social » qui s'applique depuis 2009 aux primes de partage du profit ait été progressivement porté à 20 %, la question de la légitimité du régime fiscal et social de l'épargne salariale reste ainsi toujours posée.

RÉFÉRENCES

Amar E., Pauron A., 2013, « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés », *Insee, Emploi et salaires*.

Baghdadi L., Bellakal R., Diaye M.-A., 2012, "Do French Firms use Financial Participation to Transfer more Risk to their Workers?", *Document de recherche EPEE*, Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Évry, n° 12-10, juillet.

Cahuc P., Dormont B., 1997, "Profit Sharing: Does it Increase Productivity and Employment? A Theoretical Model and Empirical Evidence of French Micro Data", *Labour Economics*, vol. 4, n° 3.

Coutrot T., 1992, « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale ? », *Travail et emploi*, n° 53.

Delahaie N., Duhautois R., 2013, « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007 », Centre d'études de l'emploi, *Rapport de recherche*, n° 83, avril.


Fakhfakh F., Pérotin V., 2000, "The Effects of Profit Sharing on Firm Performance in France", *Economic Analysis*, vol. 3, n° 2, June.

Mabile S., 1998, « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Économie et Statistique*, n° 316-31.

Pauron A., 2013, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2011 : une baisse de 4 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 068, novembre.

Weitzman L.-M., 1984, *The Share Economy. Conquering the Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press.

² Base de calcul des cotisations sociales.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr
Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1402-081 - Février 2014 - ISSN : 1767-3356