



Afin d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, les employeurs disposent de plusieurs dispositifs d'épargne salariale qui peuvent muscler la politique de rémunération. Ces systèmes permettent de dépasser la notion classique de salaire pour aller vers une notion de rémunération globale tout en profitant de conditions fiscales avantageuses. Le but est de mettre en place un système gagnant-gagnant dans lequel les bons résultats de l'entreprise profiteront au salarié sans pour autant alourdir la masse salariale et les charges sociales de l'entreprise. L'épargne salariale se décline en quatre dispositifs :

La participation :

C'est le seul dispositif qui soit obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui doivent redistribuer une fraction des bénéfices. C'est aussi le moins souple des systèmes d'épargne puisque le mode de calcul de la réserve de participation est fixé par une formule contenue dans l'art. L 442- 2 du code du travail. Si une formule dérogatoire peut être utilisée, elle doit accorder aux salariés des avantages au moins équivalents au régime légal. Il est mis en place par accord collectif, déposé auprès de l'administration du travail.

L'accord de participation organise les modalités de versement et de gestion des sommes versées aux salariés qui sont bloquées cinq ans.

Les montants distribués au titre de la participation sont exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu. La CSG et la CRDS sont à précompter.

L'intéressement :

A la différence de la participation, la mise en place d'un contrat d'intéressement est facultative et est ouverte aux entreprises qui satisfont à leurs obligations en matière de représentation du personnel. Il est mis en place par accord collectif, déposé auprès de l'administration. C'est un élément important de la politique de rémunération car il permet d'associer les salariés aux performances de l'entreprise. Les sommes sont distribuées en fonction d'une formule définie dans l'accord d'intéressement qui doit être liée aux résultats et performances de l'entreprise. Le choix des critères est très ouvert et permet de coller à chaque entreprise sous réserve que l'intéressement soit aléatoire et collectif.