

L'intéressement, un outil pour aider les salariés à faire face à l'inflation

Largement répandu dans les grandes entreprises, mais plus rare dans les petites et dans la fonction publique, l'intéressement est encouragé par le récent projet de loi sur le pouvoir d'achat. Le point en quatre questions sur son fonctionnement.

Temps de lecture : minute

19 juillet 2022

L'intéressement, kezako ?

L'intéressement est une prime conditionnée à la performance ou aux résultats d'une entreprise, versée en complément du salaire de base. Contrairement à la participation, un mécanisme de partage de la valeur obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'intéressement est facultatif. Si un tel dispositif existe dans une entreprise, il doit bénéficier à l'ensemble de ses salariés.

Selon des données publiées fin avril 2022 par le ministère du Travail, près de 9,5 millions de salariés ont eu accès en 2020 à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale (soit 52,8 % des salariés du secteur privé non agricole).

Quel avantage au final pour les bénéficiaires ?

Toujours selon la direction statistique du ministère du Travail (Dares), le

montant annuel moyen des primes d'intéressement atteignait 1 850 euros en 2020 dans les entreprises de 10 salariés et plus. Une somme en nette augmentation par rapport aux 1 546 euros perçus en moyenne par les salariés en 2010, mais en léger recul par rapport aux quelque 1 900 euros versés en 2018 et 2019. En valeur relative, l'intéressement représente 4,6 % des revenus des salariés du privé, en progression de 0,1 point seulement depuis 2010.



À lire aussi

BSPCE : un dispositif de développement du salariat encore imparfait

Un outil de lutte contre l'inflation ?

Face au retour d'une forte inflation - elle a atteint près de 6 % sur un an en juin 2022 - le gouvernement tente de mobiliser tous les leviers salariaux pour préserver le pouvoir d'achat. L'arsenal de mesures annoncées par l'exécutif début juillet contient ainsi deux mesures phares pour "*relancer la dynamique de l'intéressement*". Sous réserve de l'adoption du texte au Parlement, la durée maximale des accords d'intéressement va être portée à cinq ans, contre trois actuellement.

Pour favoriser la diffusion de l'intéressement dans les plus petites entreprises (TPE/PME), les sociétés de moins de 50 salariés pourront décider unilatéralement de mettre en place un tel dispositif, sous certaines conditions.

La France, plutôt bonne élève

Dans un récent rapport, l'Institut Montaigne soulignait qu'en Europe, *"la France, le Royaume-Uni et les Pays-Bas font partie des plus volontaristes"* en matière de partage de la valeur - un terme qui n'englobe pas seulement l'intéressement. *"Avec 40 % des entreprises concernées par un dispositif d'intéressement ou de participation, la France se positionnait ainsi en 2019 en deuxième place"* continentale, derrière la Slovaquie.

Quand on s'intéresse à la proportion de salariés couverts par un mécanisme de partage de la valeur, la France se classe également deuxième, cette fois derrière la République tchèque. De bons résultats, qui s'expliquent à la fois par l'ancienneté des dispositifs et les incitations fiscales qui leur sont associées.