

EPARGNE SALARIALE

ENCOURAGER LES PRIMO MISES EN PLACE DES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE



Dossier technique

SOMMAIRE

Partie 1 / Pourquoi la situation pose-t-elle problème ?	03
Partie 2 / Ce que propose l'IPS :	
Encourager les primo mises en place des dispositifs d'épargne salariale	05
2.1 Principe	05
2.2 Solution préconisée	05
2.3 Financement	06
2.4 Le projet d'amendement	08

Dossier technique

Epargne salariale / Encourager les primo mises en place des dispositifs d'épargne salariale

PARTIE 1

La loi Macron permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui versent pour la première fois après le 1er janvier 2016 une prime d'intéressement ou de participation (ou qui n'avaient plus d'accord depuis 5 ans ou plus) pendant 6 ans de bénéficier d'un taux de forfait social de 8 % au lieu de 20 %. Il est regrettable que cette mesure n'ait pas été étendue, dans les mêmes conditions, aux primo mises en place d'un PEE ou d'un PERCO. Les plans d'épargne salariale sont en effet le réceptacle nécessaire des flux d'intéressement et de participation. Mais il faut recourir à une incitation encore plus forte en exonérant de forfait social pendant 6 ans toute entreprise de moins de 50 salariés mettant en place pour la première fois un contrat d'intéressement, de participation, un PEE ou un PERCO.

POURQUOI LA SITUATION POSE-T-ELLE PROBLEME ?

Nous travaillons ici sur les entreprises ayant moins de 50 salariés, à savoir celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un système de participation aux résultats.

Les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale (PEE, PERCO) sont surtout présents dans les grandes et moyennes entreprises. En 2014, 87.4 % des salariés ayant eu accès à un de ces dispositifs travaillaient dans une entreprise de 50 salariés ou plus alors même que ces salariés ne représentaient que 58.2 % de l'ensemble des salariés. Tandis que 92.6 % des salariés étaient couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 500 salariés ou plus, et 72.7 % dans celles de 50 à 499 salariés, ils n'étaient que 16.8 % dans les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquels ces dispositifs ne sont pas obligatoires.

En 2014, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le PEE est l'outil d'épargne salarial le plus répandu : 12.7 % des salariés y avaient accès, contre 4.3 % pour le PERCO

	+ de 50 salariés	- De 50 salariés
Participation	42.8 %	3.4 %
Intéressement	35.4 %	8.2 %
PEE	46.1 %	12.7 %
PERCO	22.4 %	4.3 %

Le forfait social a été créé en 2009 au taux de 2%. Il a les caractéristiques principales d'une « charge patronale » : il est versé par l'employeur, sur la base du versement d'intéressement ou de participation. Son taux est passé à 4% en 2010, puis 6% en 2011 et 8% en 2012. En août 2012, la seconde loi de finances rectificative l'a porté à 20%, modulo une série d'exceptions lui conservant le taux de 8%.

Ses recettes (en millions d'euros) s'élèvent à :

2013	4.656
2014	4.931
2015	5.020
2016	5.021 (prévisions)

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises de moins de 50 salariés versant pour la première fois intéressement ou participation (ou recommençant à le faire après une interruption d'au moins 5 ans) font partie de ces exceptions : le taux réduit de 8% leur est applicable durant 6 années.

Afin d'encourager plus fortement la mise en place de tous les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'IPS propose de passer au taux de 0% et d'étendre les conditions d'octroi à la première mise en place d'un PEE ou d'un PERCO. La question est de savoir ce qu'une telle mesure coûterait, et quelle autre disposition pourrait faire rentrer des sommes équivalentes dans les caisses de la sécurité sociale.

PARTIE 2

CE QUE PROPOSE L'IPS

Encourager les primo mises en place des dispositifs d'épargne salariale

2.1. PRINCIPE

- ➔ Exonérer de forfait social pendant 6 ans toute entreprise de moins de 50 salariés mettant en place pour la première fois un contrat d'intéressement, de participation, un PEE ou un PERCO.

2.2. SOLUTION PRECONISEE

Pour cela beaucoup de solutions peuvent être envisagées. L'une d'elles est la taxe sur certaines dépenses de publicité et de communication. La comptabilité publique indique, au taux de 1%, une recette de 48 M€ en 2012 pour la seule publicité sur radio et télévision. Cela signifie que 4,8 Md€ seulement sont taxés (principalement la publicité passant par la télévision et la radio), alors que, selon l'IREP, association des professionnels du secteur de la publicité, le marché français de la publicité a représenté 12,8 Md€ pour les seules recettes publicitaires des médias, somme à laquelle il convient d'ajouter 2,5 Md€ pour internet, et 7,9 Md€ pour le marketing direct.

Compte tenu du caractère de plus en plus invasif de la publicité, et des économies considérables qui sont réalisées, du fait des progrès techniques, sur la délivrance des messages publicitaires, une taxation moins incomplète et plus forte de cette activité porteuse de coûts non monétaires (pertes de temps notamment) considérables pour la population qui y est soumise, se justifierait facilement. La publicité a augmenté en pourcentage du PIB français de 1,89% du PIB en 1992 à 2,08% en 2000 ; depuis son poids dans le PIB diminue assez régulièrement ; il atteint 1,40% du PIB en 2015, alors que la pression publicitaire sur la population a nettement augmenté : cela montre qu'il n'y aurait guère d'inconvénient à augmenter par une taxe le prix de cette activité.

L'extension de la taxe à 23 M€ de recettes publicitaires, sans changer le taux actuel de 1%, ferait passer le produit de cette taxe de 48 M€ à 230 M€. Pour obtenir 356 M€ en sus de ces 48 M€ dont il ne faut pas priver les destinataires actuels, le taux devrait s'établir à 1,76% la première année. Pour la seconde, financer 356 M€ supplémentaire supposerait d'augmenter le taux de 1,55 point, et de même la 3^e année.

Le problème du financement serait donc résolu en étendant largement le champ de la taxe sur les budgets publicitaires, et en faisant passer le taux de 1% actuellement à 1,76% puis 3,31% et enfin 4,86% la 3^{ème} année, taux auquel il serait ensuite possible de rester les 3 années suivantes.

En simplifiant, et en comptant large, une forte extension du champ de la taxe sur la publicité, accompagnée par le passage de son taux de 1% à 2% puis 3,5% et enfin 5% financerait aisément l'exonération de forfait social pendant 6 ans pour les salariés des entreprises employant moins de 50 personnes dont l'entrée dans la belle aventure de l'épargne salariale serait ainsi facilitée.

Il n'est pas douteux que, cette recette une fois mise en place, quand son objet initial aura disparu, notre système de sécurité sociale ne sera pas en peine de lui trouver un excellent usage, fut-ce simplement la réduction de son déficit ou de son endettement. Et quand ils pesteront contre l'invasion des écrans publicitaires lors de leurs navigations internet, ou contre celle de leurs boîtes aux lettres et de leurs boîtes mail par des prospectus, les français auront du moins la consolation de savoir que si le Catalina publicitaire continue à abuser de leur patience, à quelque chose malheur est bon : cela fait des sous pour leur « sécu ».

2.3. FINANCEMENT

S'agissant des seules entreprises mettant pour la première fois en place un dispositif d'épargne salariale, ou le remettant en place après une longue interruption, il y aurait diminution de recettes pour la sécurité sociale dans la seule mesure où des petites entreprises se seraient engagées dans l'épargne salariale même en l'absence de cette incitation. Une entreprise y venant du fait de l'incitation ne fait rien perdre à la sécurité sociale : celle-ci ne percevait rien à ce titre auparavant, elle continuera à ne rien percevoir pendant 6 ans. Et au terme des 6 années la sécurité sociale sera gagnante, puisqu'elle se mettra alors à engranger des forfaits sociaux, ce qui n'aurait pas été le cas autrement. La mesure proposée ressemble, à ces abonnements gratuits que proposent des revues ou journaux avec l'espoir qu'au terme de la période d'essai gratuit le bénéficiaire, séduit par la qualité de cet organe, souscrira un abonnement normal, c'est-à-dire payant. La sécurité sociale dispose d'un atout supplémentaire par rapport aux organes de la presse écrite ou numérique : il leur suffit que l'entreprise ne dénonce pas l'accord de participation ou d'intéressement, ce qui est le plus probable car le personnel serait mécontent de la perte de cet avantage acquis.

A ce stade du raisonnement, la mesure proposée par l'IPS semble ne présenter que des avantages pour la sécurité sociale : cela ne lui coûte rien d'appâter ainsi de futurs contributeurs, cela lui rapporte même la CSG et la CRDS sur l'intéressement qui sera bientôt versé, et au bout de 6 ans cet investissement gratuit se mettra à lui rapporter le produit de forfaits sociaux.

Deux objections peuvent cependant être avancées. Premièrement, les augmentations de salaire ne seront-elles pas moindres au cours des années suivant la conclusion d'un accord d'intéressement ? Certes, la loi interdit que l'intéressement se substitue à un élément de rémunération obligatoire ou en vigueur dans l'entreprise, mais elle ne réprime pas le passage de 2% à 1%, par exemple, du taux annuel moyen d'augmentation des salaires. De l'intéressement se substituerait alors, dans la durée, à des augmentations de salaire.

Deuxièmement, il est possible que certaines entreprises viennent à l'épargne salariale même en l'absence d'exonération totale de forfait social. Pour ces entreprises, la sécurité sociale perdrait les 8% qu'elle aurait engrangés en l'absence de la mesure préconisée par l'IPS.

La seconde objection peut être immédiatement invalidée. En effet, depuis le maximum atteint en 2010, le pourcentage des salariés couverts par un accord d'intéressement est en baisse dans les entreprises de moins de 50 salariés : il est passé de 9,5% en 2010 à 8,2% en 2014. Il est bien difficile de soutenir que, parmi les petites entreprises qui n'ont pas à ce jour d'accord d'intéressement, un nombre significatif va s'engager dans cette voie en l'absence de tout signe d'encouragement. Les petites entreprises ont été échaudées par la hausse du forfait social ; elles ne viendront à l'intéressement que si un signe assez fort leur indique que la période de ce qu'elles considèrent comme une sorte de « matraquage social » a des chances de prendre fin.

La première objection est plus sérieuse. Il est effectivement possible que des entreprises en viennent à l'intéressement avec l'espoir que cela favorisera une progression plus raisonnable des salaires bruts. Ceci étant, l'augmentation des salaires est modérée en France si on la compare à celle de nos voisins allemands : base 100 en 2010, fin 2015 les gains horaires français dans les activités de fabrication étaient à l'indice 110,4 en France contre 114 en Allemagne. Pour l'ensemble des salariés, le glissement annuel des salaires est revenu de 1,6% en 2013 à 1,2% en 2015. La modération salariale actuelle donne

à penser qu'il y aura place, surtout si les frémissements de reprise de l'activité se confirment, pour une augmentation très significative de l'intéressement sans que cela se substitue de manière importante aux augmentations de salaire.

Faisons néanmoins l'hypothèse que la mesure préconisée par l'IPS se traduise par une moindre augmentation des salaires dans les petites entreprises, compensant pour moitié les débours supplémentaires au titre de l'intéressement. La masse salariale concernée est déduite du tableau T204 de l'INSEE qui donne le salaire brut par équivalent temps plein et le nombre d'équivalents temps plein par tranches d'effectifs de l'établissement. L'année la plus récente est 2013.

Salaires par taille d'établissement en 2013

Effectif	Salaire brut ETP	Nombre ETP	Masse salariale
1 à 4	28 261	1 763 708	49,84 Md€
5 à 9	30 733	1 707 234	52,47 Md€
10 à 19	32 552	1 781 579	57,99 Md€
20 à 49	32 249	2 508 607	83,41 Md€
Total 1 à 49		7 761 128	243,71 Md€

Le salaire brut moyen pour les entreprises de 1 à 49 salariés s'élève à 31400 €. Une différence de 1% sur l'augmentation de la masse salariale représente 2.43 Md€. L'intéressement représentait 7.24 Md€ en 2013 pour la totalité des entreprises. Celles sous revue en représentent au plus la moitié, soit 3,6 Md€. Un passage à 6 Md€, résultant d'un basculement sur l'intéressement d'une augmentation de 1% de la masse salariale, serait énorme. Il s'agit donc d'une borne supérieure pour le calcul du coût de l'opération pour la sécurité sociale.

Pour aller plus loin supposons que la montée en puissance de l'intéressement s'effectue linéairement sur 3 ans, à raison de 800M€ par an. Admettons que 1 000 € de brut rapporte 600 € sous diverses formes, à la sécurité sociale, pour ces salaires relativement modestes donnant lieu à des exonérations assez importantes. Il faut trouver 480 M€ par an pour combler ce manque à gagner.

Pour compenser ce demi-milliard de pertes de recettes, il y a d'abord les prélèvements existant sur l'intéressement : la CSG, la CRDS, le prélèvement social de 4,5%, les contributions additionnelles de 3% et le prélèvement social de solidarité, soit au total 15,5%. Sur 800M€ d'intéressement cela fait 124 M €. Le manque à gagner ne s'élève donc en fait qu'à 356 M€. **Il s'agit de trouver environ 356 M€ la première année, 712 M€ la seconde, et 1 068 M€ la 3^e année et les années suivantes.**

2.4. LE PROJET D'AMENDEMENT

Modification de l'Article L137-16 du Code de la Sécurité sociale

2ème et 3ème alinéa

~~Ce taux est également fixé à 8 % pour les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail et au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du même livre III pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue à l'article L. 3322-2 du même code et qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ou qui n'ont pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet de l'accord.~~

~~Le taux de 8 % s'applique pendant une durée de six ans à compter de la date d'effet de l'accord. Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de cinquante salariés mentionné au troisième alinéa au cours de cette période, sauf si cet accroissement résulte de la fusion ou de l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe, continuent de bénéficier du taux mentionné au même troisième alinéa jusqu'au terme de cette période. Dans les cas de scission ou de cession à une entreprise d'au moins cinquante salariés ou de fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise ou d'un groupe d'au moins cinquante salariés au cours de cette même période, la nouvelle entité juridique est redevable, à compter de sa création, de la contribution au taux de 20 %.~~

Remplacé par :

Ce taux est également fixé à 0 % pour les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail, au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du même livre III pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue à l'article L. 3322-2 du même code et au titre des abondements versés par l'entreprise sur un PEE, PEI, PERCO ou PERCOI et qui concluent pour la première fois un accord de participation, d'intéressement et qui mettent en place pour la première fois un PEE, PEI, PERCO ou PERCOI ou qui n'ont pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet de l'accord.

Le taux de 0 % s'applique pendant une durée de six ans à compter de la date d'effet de l'accord ou de la mise en place des plans d'épargne susmentionnés. Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de cinquante salariés mentionné au troisième alinéa au cours de cette période, sauf si cet accroissement résulte de la fusion ou de l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe, continuent de bénéficier du taux mentionné au même troisième alinéa jusqu'au terme de cette période. Dans les cas de scission ou de cession à une entreprise d'au moins cinquante salariés ou de fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise ou d'un groupe d'au moins cinquante salariés au cours de cette même période, la nouvelle entité juridique est redevable, à compter de sa création, de la contribution au taux de 20 %.

Exposé sommaire des motifs :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises de moins de 50 salariés versant pour la première fois intéressement ou participation (ou recommençant à le faire après une interruption d'au moins 5 ans) bénéficient d'un forfait social à un taux réduit de 8% et ce pendant 6 années.

Afin d'encourager plus fortement la mise en place de tous les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est proposé de passer au taux de 0% et d'étendre les conditions d'octroi à la première mise en place d'un PEE ou d'un PERCO.