



Institut
de la Protection Sociale
THINK TANK POUR AGIR À LA SOURCE DU DROIT

EPARGNE SALARIALE

RENDRE OBLIGATOIRE LA MISE EN PLACE D'UN PEE



Dossier technique

Dossier technique

Epargne salariale / **Rendre obligatoire la mise en place d'un PEE**

SOMMAIRE

Partie 1 / Pourquoi la situation pose-t-elle problème ?	03
Partie 2 / Ce que propose l'IPS :	
Rendre obligatoire la mise en place d'un PEE	06
2.1 Principe	06
2.2 Financement	06
2.3 Le projet d'amendement	09

Dossier technique

Epargne salariale / Rendre obligatoire la mise en place d'un PEE

PARTIE 1

Les sommes issues d'un contrat d'intéressement et déposées sur un PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu. Afin que les salariés puissent profiter de tous les avantages offerts par l'intéressement, il faut rendre la mise en place d'un PEE obligatoire quand l'entreprise dispose d'un contrat d'intéressement. En l'absence d'abondement, le coût pour l'entreprise serait limité aux frais de gestion du PEE soit quelques dizaines d'euros pour une entreprise de moins de 10 salariés.

POURQUOI LA SITUATION POSE-T-ELLE PROBLEME ?

L'intéressement est une mesure qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise, en leur versant une prime. Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique.

L'intéressement est une mesure qui existe depuis 1959.

L'intéressement concerne tous les salariés. Néanmoins, l'accord peut exiger une ancienneté minimale. Celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut, lui aussi, bénéficier de l'intéressement.

Etat des lieux

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, 7.4 milliards d'euros ont été versés en 2014 soit une hausse de 2.5 % par rapport à 2013 au titre de l'intéressement à 4 434 000 salariés. Cependant, le nombre de salariés continue de baisser. Ils étaient 4.646.000 en 2010. Le montant moyen est de 1673 € soit 4.4% du salaire moyen.

Les montants totaux versés au titre de l'intéressement en 2014 ont de nouveau dépassé ceux de la participation (1.5 milliard d'euros d'écart en 2014). Pourtant, la part des entreprises ayant un accord d'intéressement (14 % en 2014) est en baisse depuis deux ans, de 0.2 % chaque année. L'augmentation du forfait social dont le taux est passé de 8 à 20 % au 1er août 2012, a pu jouer sur les décisions des entreprises de renouveler ou non leurs accords en matière d'épargne salariale. Les accords sont généralement signés pour trois ans. Les entreprises ayant en 2014 un accord en cours ont continué de verser les primes sur la base des mêmes règles que les années précédentes. Mais les autres ont pu conclure des accords basés sur des nouvelles règles ou cesser de proposer ce dispositif à leurs salariés. En 2014, moins de 10 % des entreprises de moins de 50 salariés disposaient d'un contrat d'intéressement alors qu'elles étaient presque 60 % quand elles comptaient plus de 50 salariés.

De la même manière, elles avaient mis en place un PEE pour plus de 70 % d'entre elles quand leur effectif était supérieur à 50 salariés. Ce pourcentage tombait à 12.7 % pour les autres.

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 les PERCO. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs d'intéressement sont bien souvent accompagnés de plans d'épargne.

Définition de l'intéressement

L'intéressement peut être basé sur :

- Les résultats de l'entreprise. Dans ce cas, il est défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables ;
- La performance de l'entreprise. Dans ce cas, il est évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs, ou de l'amélioration de la productivité.

Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l'intéressement doivent être objectivement mesurables.

En outre, la règle appliquée pour le calcul doit être précisément explicitée dans l'accord. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20% de la totalité des salaires bruts versés.

Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond de la sécurité sociale, soit 19308 € en 2016.

La répartition entre les salariés propose différentes options :

- Un versement de la même somme à tous les salariés,
- Une répartition en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l'exercice.

En revanche, le calcul de l'intéressement, pour chaque salarié, ne peut se baser sur l'ancienneté, la qualification, le rendement, ou la situation familiale.

L'accord est conclu pour trois ans. Néanmoins, il peut être assorti d'avenants.

Il doit être signé avant le 1er jour du septième mois qui suit le début de l'exercice.

Une fois conclu, l'accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direccte, à défaut de quoi, les avantages fiscaux seront perdus.

Les salariés doivent être absolument informés de l'existence de cet accord. Les moyens d'information sont définis dans l'accord lui-même.

Les avantages sociaux et fiscaux liés à l'intéressement

L'intéressement permet à l'employeur et aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux.

Ainsi, pour l'employeur, l'intéressement :

- est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise ;
- est exonéré de la taxe sur les salaires et des charges patronales.

Par ailleurs, l'intéressement peut générer un crédit d'impôt pour l'entreprise dans certains cas. En revanche, il est soumis au forfait social, dont le taux s'établit à 20%.

Pour les salariés, l'intéressement :

- n'est pas pris en compte pour le calcul du Smic, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il n'est pas considéré comme un salaire ;
- est exonéré des cotisations salariales
- est soumis à la CSG et la CRDS ;
- est imposable à l'impôt sur le revenu sauf s'il est placé sur un Plan Epargne Entreprise.

La loi Macron a apporté quelques améliorations à l'intéressement

Votée le 6 août 2015, la loi Macron a apporté 4 changements au système de l'intéressement :

- Désormais, l'intéressement est affecté par défaut au PEE ou au PEI existant dans l'entreprise et bloqué sur une période de 5 ans. Cependant, le salarié peut refuser cette situation. Il est en droit de demander le déblocage de l'intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation au plan d'épargne.
- Le dispositif d'intéressement est étendu aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières pourront bénéficier d'un dispositif d'intéressement qui sera déterminé par des accords de branche.
- L'accord d'intéressement comportant une clause de tacite reconduction ratifiée par les 2/3 des salariés pourra être renégocié à la demande des salariés.
- Les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place pour la 1ère fois de l'intéressement bénéficient d'un forfait social réduit à 8 % (au lieu de 20 %). Ce taux réduit joue aussi aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans. Ce taux de 8 % s'applique pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord. Il demeure applicable pendant toute cette période même si l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés sauf en cas de cession, scission, fusion ou absorption.

Pourquoi la situation pose problème ?

Comme on peut le constater, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ne bénéficient pas à plein des avantages de l'intéressement. En effet, peu d'entreprises de cette taille ont mis en place un PEE (12.7 %). Aussi, ces salariés ne bénéficient pas de la possibilité de l'exonération d'impôt sur le revenu quand l'intéressement est déposé sur un PEE.

D'où l'idée de rendre le PEE obligatoire pour toute entreprise disposant d'un contrat d'intéressement. Mais quel est le coût pour l'entreprise de l'ouverture d'un PEE ?

PARTIE 2

CE QUE PROPOSE L'IPS

Rendre obligatoire la mise en place d'un PEE pour toute entreprise disposant d'un contrat d'intéressement.

2.1. PRINCIPE

→ Rendre obligatoire la mise en place d'un PEE pour toute entreprise disposant d'un contrat d'intéressements.

2.2. FINANCEMENT

Quel est le coût pour l'entreprise de l'ouverture d'un PEE ?

Elle dépend assez fortement de la taille de l'entreprise, les grandes pouvant plus facilement négocier les tarifs grâce à leur « bargaining power » et bénéficiant des économies d'échelle qu'elles font réaliser à leurs fournisseurs.

Il faut distinguer les frais de tenue du compte et les frais de gestion des placements effectués avec l'argent collecté. Souvent forfaitaires, soit par compte soit pour l'ensemble des comptes des salariés d'une entreprise donnée, les premiers (à la charge de l'entreprise) sont nettement inférieurs aux seconds (à la charge du salarié), généralement proportionnels aux encours. Gros clients, les grandes entreprises ont naturellement des coûts inférieurs par clients et par euro d'actif sous gestion. Le jumelage PEE/PERCO est moins onéreux que la somme des frais de compte pour un PEE et pour un PERCO.

Le marché est concentré : les 4 plus grands opérateurs (AMUNDI, spécialiste de l'épargne salariale ; NATIXIS, organisme central du réseau des banques populaires et caisses d'épargne ; BNP-Paribas ; et Crédit Mutuel) en détiennent 80%. Le tableau ci-dessous présente les principales informations, selon les 3 tailles d'entreprises que distinguent généralement ces fournisseurs de services financiers, et selon la nature des placements réalisés et des engagements qu'ils prennent.

PEE : frais de tenue de compte et frais de gestion

Taille de l'entreprise	Tenue de comptes	Fonds monétaires	Obligataires	Actions
TPE (<10 salariés)	Forfait env. 150 €	0,10% à 0,15%	0,30% à 0,70%	0,80% à 1,20%
PME (10 à 250 ou 500)	5 à 9 € par compte	0,10% à 0,15%	0,30% à 0,50%	0,50% à 0,80%
Grandes entreprises	1 à 5 € par compte	0,05% à 0,1%	0,20% à 0,40%	0,50% à 1%

Taille de l'entreprise	Fonds Diversifiés	Garantis	Flexibles
TPE (<10 salariés)	0,50% à 0,80% des encours	0,50% à 0,80%	0,80%
PME (10 à 250 ou 500)	0,30% à 0,60% des encours	0,70%	0,70%
Grandes entreprises	0,30% à 0,50% des encours	0,50%	0,20% à 0,50%

Les frais de tenue des comptes facturés au client sont inférieurs, voire très inférieurs, à leur coût pour le réseau bancaire. Il peut s'y ajouter des frais d'opérations (particulièrement pour les versements effectués).

Pour les grandes entreprises, la personnalisation des prestations et des frais de gestion est élevée. Alors que les petites entreprises fonctionnent avec des fonds collectifs (« multi-entreprises »), la grande entreprise dispose souvent d'un fonds spécifique géré par un gérant « dédié ».

Une autre particularité des grandes entreprises est le fond d'actionnariat. Ces fonds contiennent essentiellement des actions de l'entreprise ; ils correspondent à l'actionnariat salarié. Selon notre source, cet actionnariat salarié « représente plus de 40% des encours globaux du marché de l'épargne salariale, ce qui corrobore notre analyse sur le poids des grandes entreprises et la nécessité de rééquilibrer les avantages vers les TPE qui sont aujourd'hui les parents pauvres de ces dispositifs ».

Les frais de gestion *stricto sensu* sont les prélèvements effectués par l'organisme financier pour couvrir les frais de gestion du portefeuille constitué comme emploi des versements effectués sur le PEE. Or, comme il a été indiqué plus haut, ces frais sont imputés aux épargnants. Ceux-ci n'ont aucun versement spécifique à effectuer ; simplement, la fraction « liquide » de leur PEE est débitée des sommes correspondantes, ce qui rend ces frais relativement indolores pour les salariés qui ne regardent pas attentivement le détail des opérations réalisées. Ces « frais de gestion » *stricto sensu* ne grèvent en tous cas nullement les comptes de l'entreprise qui distribue intéressement ou participation.

Il est donc probable que la question portait en fait sur les frais de tenue de compte. Pour y répondre complètement, il faudrait connaître le nombre des entreprises de différentes tailles qui pratiquent l'intéressement sans avoir mis en place des PEE. Là encore, une exploitation spécifique des fichiers de la DARES serait nécessaire.

Nous disposons des taux d'intéressement selon les tailles d'entreprises – des tailles utilisées par la DARES, qui ne sont pas les mêmes que celles utilisées par l'INSEE pour donner les effectifs salariés. Pour corser les choses, Pôle emploi a recours pour ses statistiques de salariés à une troisième partition de l'ensemble des entreprises selon leur taille. Nous avons retenu la partition selon les tailles de la DARES et utilisé les données de l'INSEE et de Pôle emploi pour estimer de manière approximative les effectifs salariés dans chacune des classes d'entreprises retenue par la DARES. Le tableau ci-dessous donne le résultat de ces calculs qui concernent 15,5 millions de salariés d'entreprises.

Frais de tenue des comptes PEE

Taille de l'entreprise	1à9	10 à49	50à 99	100 à249	250 à499	500 à999	1 000 et +	Tout
Nombre de salariés (en millions)	3,4	4,4	1,8	2,7	1,1	0,8	1,3	15,5
Proportion (%) d'intéressement	3%	12 %	20%	35 %	53%	58%	67%	25%
Nombre (milliers) intéressements	100m	530 m	360 m	950 m	580 m	460 m	870 m	3850m
Coût unitaire PEE(€)	150	8,5			6,5	4	2,5	
Coût (M €)	4	16			4	2	2	28

Pour les TPE ayant moins de 10 salariés, la tarification au forfait (150 € par entreprise) a pour conséquence que le coût total ne résulte pas d'un coût par salarié, mais par entreprise. 3% des quelques 900 000 entreprises ayant entre 1 et 9 salariés ont un accord d'intéressement, soit environ 27 000 : le coût est environ 4 M €.

Pour les PME de 10 à 249 salariés, retenons la médiane de la fourchette allant de 5 € à 9 €, soit 7 € par compte. Il s'y ajoute 1 à 2 € pour les virements, disons 1,5 € en moyenne, ce suit fait monter la facture à 8,5 € par compte. Ce montant s'applique à 1,84 M de comptes ce qui conduit à 16 M € environ.

Pour les grosses PME de 250 à 499 salariés, retenons le bas de la fourchette PME, qui est aussi le haut de la fourchette « grandes entreprises », soit 5 € par compte. Ajoutons toujours 1,5 € pour les opérations. Cela conduit à 4 M €.

Pour les grandes entreprises de 500 à 900 salariés, prenons le haut de la fourchette, 4 €, sans suppléments pour les opérations, ce qui conduit à 2 M.

Enfin, pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, 2,5 € par compte, soit là encore 2 M €.

Le total des frais de tenue des comptes (à la charge des entreprises) s'élève ainsi, pour les comptes actuellement existant, à environ 28 M €. Le coût de mise en place d'un PEE allégé, hormis les TPE, s'élève à quelques euros par ans (5 à 6 € en moyenne, toutes tailles d'entreprises confondues excepté les TPE). Il est difficile de croire que cette somme pourrait constituer un obstacle sérieux à la mise en place de PEE dans toutes les entreprises pratiquant l'intéressement, que cette mise en place soit « fortement conseillée » par une campagne *ad hoc*, ou rendue légalement obligatoire. Les avantages fiscaux dont bénéficient les salariés qui placent sur un PEE les sommes en provenance de l'intéressement sont sans commune mesure avec le coût très modeste que les entreprises ont à déboursier pour la tenue de ces comptes.

2.3. LE PROJET D'AMENDEMENT

Modification de l'Article L3312-2 du Code du travail

Inclure après le 1er alinéa

Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Avec un ajout à la fin du 1er alinéa :

Toute entreprise ayant institué un accord d'intéressement doit mettre en place, dans un délai de 3 mois maximum après la signature dudit accord, un PEE ou un PEI.

Exposé sommaire des motifs :

Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ne bénéficient pas à plein des avantages de l'intéressement. En effet, peu d'entreprises de cette taille ont mis en place un PEE (12.7%). Aussi, ces salariés ne bénéficient pas de la possibilité de l'exonération d'impôt sur le revenu quand l'intéressement est déposé sur un PEE.

D'où l'idée de rendre le PEE obligatoire pour toute entreprise disposant d'un contrat d'intéressement.