

L'épargne salariale, levier de mobilisation des salariés et de compétitivité des entreprises

L'épargne salariale est assez développée dans les entreprises françaises. Encore faut-il dépoussiérer les dispositifs et en étendre l'accessibilité. L'enjeu, les déployer massivement au sein des TPE et PME et aiguiller davantage les fonds vers l'investissement des PME.

A l'heure actuelle, moins de 2 salariés sur 10 disposent d'une épargne salariale dans les TPE-PME, contre 9 sur 10 dans les grandes entreprises. La loi Macron du 6 août 2015 a tenté d'étendre les dispositifs de l'épargne salariale à un plus grand nombre de TPE-PME. Après 17 lois ou décrets pas toujours cohérents et parfois contradictoires depuis 2000, la loi Macron a permis de baisser le taux du forfait social à 8 % au lieu de 20% pendant 6 ans pour les TPE-PME qui mettent en place pour la première fois un contrat d'intéressement ou de participation. Ce prélèvement fait l'objet de nombreuses critiques : « en seulement 4 ans, il est passé de 2% à 20% et a créé une instabilité juridique » démontre Guy Bonnet, spécialiste de l'épargne salariale et membre de l'Institut de la protection sociale (IPS). L'institut regrette que la mesure n'ait pas été étendue dans les mêmes conditions aux primo mises en place d'un PEE/I (plan d'épargne entreprise ou inter-entreprise) ou d'un Perco (plan d'épargne retraite collectif). De fait, il veut aller plus loin pour inciter plus fortement les petites entreprises en « exonérant totalement de forfait social pendant 6 ans celles qui mettraient en place pour la première fois un contrat d'intéressement, de participation, un PEE ou un Perco » annonce Guy Bonnet.

Rendre la mise en place d'un PEE obligatoire

L'Institut formule également des propositions pour réformer l'épargne salariale et simplifier ses mécanismes qui restent trop complexes. Pour rappel, l'intéressement, dispositif facultatif mis en place en 1959, est lié à un objectif à atteindre et pas seulement au résultat financier. Relativement souple, il est adapté aux petites structures car il permet d'associer les salariés à une performance collective sur une base de calcul librement fixée. Les sommes perçues peuvent être touchées directement par le salarié ou être placées sur un plan d'épargne salariale : PEE/PEI ou Perco. L'IPS préconise de rendre la mise en place d'un PEE obligatoire quand l'entreprise dispose d'un contrat d'intéressement « afin que les salariés puissent profiter de tous les avantages offerts par l'intéressement. Les sommes issues d'un contrat d'intéressement et déposées sur un PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu. 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 », démontre Guy Bonnet. Le Perco doit également être encouragé, même si d'ores et déjà toutes les études démontrent l'appétence des salariés pour ce dispositif.

Financer les PME

Deuxième objectif, orienter les fonds de cette richesse collective vers le financement des PME. Les bénéficiaires de l'épargne salariale sont nombreux, tant pour les salariés que pour les entreprises. En partageant les fruits de leur réussite avec leurs salariés, les entreprises disposent d'un levier précieux de dialogue social, de management et de mobilisation. Aujourd'hui, 40% de l'épargne salariale irait sur des fonds monétaires, « un comportement sécuritaire » justifie Guy Bonnet. L'enjeu est donc d'informer et de former les épargnants pour qu'ils aiguillent davantage leurs fonds vers l'investissement des PME. Une nouvelle source de financement qui serait bienvenue pour aider les entreprises à se développer et à être plus compétitives.