



**protection sociale** / redaction-rh@info6tm.com

GUY BONNET, SECRÉTAIRE DE L'INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE (IPS)

## « La prévoyance : un levier pour attirer les talents »



**Alors que le projet de loi Pacte sera présenté le 18 avril en Conseil des ministres, Guy Bonnet partage les conclusions du livre blanc de l'IPS sur l'épargne salariale.**

**Vous avez remis un livre blanc au Premier Ministre et au ministre de l'Économie. Pourquoi l'avoir centré sur l'épargne salariale ?**

Aujourd'hui, l'épargne salariale concerne 12 millions de salariés. Elle est devenue un élément incontournable des politiques de rémunération. Elle favorise la cohésion sociale, la compétitivité et l'engagement des collaborateurs en permettant aux dirigeants de partager des résultats de l'entreprise avec eux. Pour les salariés, elle constitue un moyen facile de se constituer une épargne sans aller puiser dans leurs économies notamment pour un projet de retraite, s'ils décident d'investir

dans le Perco. Pourtant, 6 millions de salariés travaillant dans les TPE-PME ne sont toujours pas couverts par l'épargne salariale. Il faut permettre aux dirigeants de développer ces dispositifs de prévoyance qui sont un levier pour attirer les talents.

**Quels sont les freins à son déploiement dans les plus petites entreprises ?**

Au fil des alternances politiques, les lois et les décrets se sont succédé sans aucune cohérence. Résultat, les procédures sont extrêmement complexes et rebutent les dirigeants qui ne disposent pas de service de ressources humaines interne. Pour mettre en place un plan d'intéressement, ils doivent rédiger l'accord, organiser des référendums pour le faire ratifier par les salariés et l'adresser en recommandé à la Direccte puis attendre quatre mois avant qu'il ne soit validé. S'ils ne respectent pas les règles d'exonérations des charges sociales, qui changent sans cesse, l'accord d'intéressement peut être remis en cause.

**Quelles sont les préconisations de l'IPS pour la développer dans les entreprises de moins de 50 salariés ?**

Pour répondre à l'enjeu de couvrir les 6 millions de salariés qui ne sont pas encore, il faut simplifier le plus possible les procédures grâce à des solutions clés en main. La conclusion des contrats doit se faire par une déclaration préremplie en ligne et être validée par l'administration dans un délai d'un mois. Nous demandons, pour ne pas remettre en cause les avantages accordés aux collaborateurs, que le forfait social soit supprimé. Enfin, une plus grande souplesse doit être offerte aux employeurs en leur donnant la possibilité de maîtriser les critères de répartition. Actuellement, l'épargne salariale est distribuée aux collaborateurs selon une formule de participation et/ou d'intéressement qui est identique pour tous. Beaucoup souhaiteraient la moduler selon la contribution de chacun à l'entreprise.

◆ **Propos recueillis par Adeline Farge**