

Date : 12/11/2014

Réforme de l'épargne salariale : vers une simplification des dispositifs ?

Par : Benoît LÉTY



La réforme de l'épargne salariale est programmée pour 2015. Le ministre de l'Economie a annoncé qu'elle sera intégrée à la loi activité, attendue en conseil des ministres à la mi-décembre. Le comité chargé d'avancer des propositions rendra ses travaux fin novembre. Faut-il s'attendre à une révolution ? L'avis de Rolland Nino, responsable du pôle épargne salariale au sein de l'**Institut de la protection sociale** (1). Evoquée dès 2012, cette réforme dispose désormais d'un calendrier. Cette fois, vous pensez qu'elle va se faire ?

« Je l'espère. Car je pense qu'elle serait extrêmement utile. L'épargne salariale correspond parfaitement à l'esprit du pacte de responsabilité et de solidarité porté par le gouvernement. »

Vous attendez-vous à une réforme d'ampleur ?

« Aujourd'hui, nous ne savons pas grand chose de cette réforme hormis qu'elle sera insérée dans la loi Macron sur l'égalité des chances économiques. Nous connaissons juste les préconisations de différents acteurs tels que le Medef, des think-tanks ou les rapports de l'Igas et de l'IGF. Sur cette première base, a priori, il ne faut pas s'attendre à un grand chamboulement. Faudrait-il un

Évaluation du site

Ce site propose des articles concernant l'actualité économique et financière.

Cible
Spécialisée

Dynamisme* : 75

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

chamboulement ? Je ne pense pas. Il est en revanche nécessaire de simplifier les dispositifs existants, et surtout de ne pas rajouter à leur complexité. »

Quelles sont les pistes privilégiées à ce jour ?

« A entendre propositions et rumeurs, tout indique que le forfait social [*contribution à la charge de l'employeur fixée à 20% des sommes versées, NDLR*] devrait non pas disparaître mais être modulé selon le support d'épargne salariale choisi. Le gouvernement réfléchit également à la manière de favoriser l'investissement dans le capital des entreprises françaises, et notamment les plus importantes. »

Avez-vous l'impression que certaines pistes font consensus ?

« La modulation du forfait social fait consensus. Pour être clair : ce qui gêne les **entreprises** avec le forfait **social**, c'est que les règles ont changé [*initialement fixé à 2%, le taux du forfait social a connu plusieurs réévaluations, dont la dernière mi-2012, qui l'a vu passer de 8% à 20%, NDLR*]. Cette incertitude, liée à des règles qui changent, est difficile à gérer pour les entreprises. L'**IPS** souhaiterait qu'il y ait une règle d'or pour que la fiscalité d'un dispositif choisi par l'entreprise ne soit pas modifiée, avec de nouvelles règles fiscales ou sociales. Un second point semble faire consensus : c'est la volonté de simplifier les dispositifs d'épargne salariale. »

Vous parlez de consensus sur la simplification. Mais comment simplifier ?

« Aujourd'hui, il existe quatre dispositifs d'épargne salariale [*participation, intéressement, PEE, Perco, NDLR*]. Et certains points comme les débloqués anticipés, les modalités de dépôt ou encore les dates de versement sont différents selon le type de dispositif. Si, a minima, il était possible d'harmoniser l'ensemble des règles... Malheureusement, je ne crois pas que cette harmonisation soit prévue, du moins pas à la lecture des rapports de l'IGF et de l'Igas. »

Avez-vous été sollicité pour soumettre vos propositions ?

« A l'occasion de la publication d'une série de propositions début octobre, l'**IPS** a organisé une conférence de presse. Suite à quoi nous avons rencontré Christophe Castaner, le vice-président du comité chargé de faire une proposition de réforme au gouvernement, le Copiesas. Il a écouté nos propositions. »

Quand la réforme devrait être effective ?

« A priori elle devrait être applicable dès l'entrée en vigueur de la loi activité, au 2e trimestre 2015. »

Quel est selon vous le principal point faible de l'épargne salariale à ce jour ?

« En 2013, pour la première fois, il y a eu une décollecte ! Nous pensons que la hausse du forfait social n'est pas étrangère à cette situation. Nous avons constaté que de nombreuses entreprises ont mis en place un « intéressement forfait **social** compris ». De cette manière, si le forfait social augmente, l'intéressement baisse. Ainsi, ce sont les **salariés** qui pâtissent de la hausse du forfait social. »

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls 17% sont couverts par un dispositif d'épargne salariale. Comment y remédier ?

« L'**IPS** souhaite qu'à partir d'un salarié, une entreprise soit obligée d'aborder la mise en place d'un dispositif avec ses salariés. A condition, bien entendu, que l'activité soit profitable ! »

Vous pensez qu'obliger à en parler soit suffisant ? Les dirigeants peuvent aborder le sujet très rapidement...

« Il faut en effet que cette mise en place s'accompagne d'une carotte comme un crédit d'impôt pour les TPE et PME. Mais il faut aussi se rendre compte que l'épargne salariale est un dispositif vertueux pour une entreprise, même petite. L'intéressement peut être conditionné à des objectifs réalisables et concrets, qui permettront de corriger des points faibles de l'entreprise. Le dispositif deviendra vertueux et bénéfique à la fois pour les salariés et pour les dirigeants. »

S'il ne fallait choisir qu'une mesure, quelle serait pour vous la priorité ?

« Une mesure emblématique : que tous les salariés aient accès à un dispositif d'épargne salariale, s'ils le souhaitent. Si cela était inscrit dans la loi, ce serait symbolique. »

(1) Think-tank rassemblant des « spécialistes de la protection sociale », des experts-comptables, notaires, avocats, banquiers, etc. Rolland Nino est par ailleurs président du cabinet d'expertise comptable BDO France.

Par Benoît LÉTYsuivre
© cbanque.com