

Loi PACTE **10 propositions de l'IPS** **pour simplifier et démocratiser l'épargne salariale**

Paris, le 07 mars 2018 - A quelques semaines de la présentation en Conseil des ministres du projet de loi PACTE porté par Bruno Le Maire, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) publie son livre Blanc sur l'épargne salariale. Celui-ci est l'occasion de rappeler l'enjeu de la réforme : combler les inégalités entre les grandes entreprises et les TPE-PME.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, 10 mesures structurelles doivent être engagées dans le cadre de la loi PACTE.

1 - L'épargne salariale : un axe majeur de la réforme au cœur du projet de Loi PACTE

A la fois vecteur d'amélioration de la compétitivité des entreprises et facteur de cohésion sociale, l'épargne salariale doit avant tout rester un outil individuel d'épargne. Participation, intéressement, plans d'épargne salariale (PEE et Perco), sont autant de solutions cumulables ou modulables.

Au fil du temps et des alternances politiques, le système s'est malheureusement considérablement complexifié, mettant le plus souvent en opposition les différents usages de l'épargne salariale : pouvoir d'achat, épargne de projet et épargne retraite.

Pour l'IPS, si l'épargne salariale présente un caractère universel, ses conditions d'application doivent impérativement être adaptées aux TPE-PME.

2 – L'enjeu : combler les inégalités entre les grandes entreprises et les TPE-PME

L'IPS propose des évolutions novatrices placées sous le signe des 4 s : **Simplicité - Sécurité - Souplesse - Stabilité.**

Pour Guy Bonnet, Expert Epargne salariale et membre de l'IPS : « Il est aujourd'hui fondamental de lever les obstacles au développement de l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises. »

- **L'intéressement** est un formidable outil de management de la performance. Cependant, les procédures de mise en place trop contraignantes ainsi que son cadre de gestion et de répartition trop rigide, restent un frein à son déploiement dans les TPE-PME. L'IPS, de façon pragmatique, propose de **simplifier les conditions de mise en place et les formalités de dépôt. Laisser au chef d'entreprise le libre choix des critères de référence et des conditions de distribution de cet intéressement** doit également être la règle tout comme la reconnaissance du **principe de bonne foi du dirigeant.**
- Identique depuis son origine, **la formule de participation**, est aujourd'hui inadaptée aux règles fiscales et aux modes de gestion. L'IPS propose ainsi de la simplifier et, compte-tenu des effets d'impacts, d'en assurer progressivement la mise en place sur 5 ans.

- Les salariés, au regard des évolutions des métiers et des carrières d'aujourd'hui, doivent pouvoir disposer d'un **compte individuel facilitant la portabilité et l'alimentation de ces plans d'épargne (PPE et Perco)** tout au long de leur carrière, et quel que soit leur employeur ou leur statut (salarié, TNS...).
- La création, puis l'augmentation exponentielle du **forfait social**, a brisé la confiance des chefs d'entreprises, notamment les dirigeants de TPE-PME. Ces derniers, par crainte de modifications incessantes de réglementation, hésitent aujourd'hui, à s'engager. La dernière loi a complexifié la situation avec trois niveaux de forfait social.
Pour ces raisons, l'IPS propose de **supprimer le forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés, sans limitation de validité.**
- Le **Perco** est un dispositif d'épargne à « horizon de la retraite ». Il doit donc **conserver ses spécificités** (sortie en capital plébiscitée par les épargnants concernés), et **sortir de l'enveloppe** retraite afin de redonner des marges de manœuvre aux dirigeants d'entreprises, avec les solutions Madelin article 83.
- Pour adapter l'épargne salariale aux évolutions de notre société, l'IPS propose enfin d'**élargir les seuils actuels** (plafonds de calcul, de versements individuels et collectifs) et de **créer un cas de déblocage anticipé** lors de la dépendance d'un parent.

Les 10 propositions de l'IPS pour simplifier et démocratiser l'épargne salariale :

1. **Démocratiser l'épargne salariale via l'intéressement**
2. **Simplifier les formalités de mise en place des accords**
3. **Donner plus de souplesse aux chefs d'entreprise**
4. **Simplifier les formalités de dépôt**
5. **Accepter un droit à l'erreur**
6. **Simplifier et adapter la formule de la participation**
7. **Faciliter et clarifier l'usage des PEE et Perco pour les salariés**
8. **Adapter le taux du forfait social**
9. **Sortir le Perco de l'enveloppe sociale et fiscale retraite**
10. **Moderniser l'épargne salariale pour l'adapter aux évolutions de notre société**

###

A propos de l'Institut de la Protection Sociale

Créé en Juin 2011, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes questions liées à la protection sociale de l'entreprise. Son but est de promouvoir collectivement, particulièrement auprès des pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active. Constitué principalement d'experts financiers, juridiques et fiscaux en la matière, l'IPS a pour vocation d'être un interlocuteur de premier plan au sein des débats de fond qui concernent la réforme en cours.
<http://institut-de-la-protection-sociale.fr>

Contacts presse

Agence Grayling

Bertrand Paul

Mob : 06.62.70.77.05

Email : bertrand.paul@grayling.com

Christophe Piriou

Mob : 06.20.87.19.93

Email : christophe.piriou@grayling.com

Institut de la Protection Sociale

Bruno Chrétien (Président)

Mob : 06.60.02.34.62

Email : bruno.chretien@institut-de-la-protection-sociale.fr

Twitter : [@BrunoChretien](https://twitter.com/BrunoChretien)