

Date : 22/10/2014

L'épargne salariale en attente d'une réforme

Par : Aline Fauvarque

Pendant que le gouvernement prépare un projet de loi sur l'épargne salariale, les professionnels appellent à une révision de la fiscalité. En espérant échapper à un tour de vis réglementaire. L'éclairage de Jérôme Dedeyan, président fondateur du groupe ERES et membre de l' **Institut de la protection sociale (IPS)**.

Onze millions d'épargnants dont 3,5 millions d'actionnaires **salariés** bénéficient de plans d'épargne salariale. Ils ont accumulé 111 milliards d'euros au 30 juin 2014 sur les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO).

Autant d'épargne longue tant recherchée par la place financière, **et qui se porte à 56% sur des placements actions**. Mais à force de réduire ses avantages fiscaux et sociaux, l'Etat a stoppé sa progression. Le gouvernement, comme les professionnels s'interroge donc à présent sur les moyens de la redynamiser. Un projet de loi est en préparation. L'**Institut de la protection sociale (IPS)**, qui regroupe les grands gestionnaires de son coté a élaboré 31 propositions.

La fiscalité est au cœur du débat. Très avantageuse, à la fois pour les entreprises et les **salariés**, l'épargne salariale permet d'échapper aux prélèvements sociaux et fiscaux sur les salaires et le revenu. En plus à la sortie, les gains sont exonérés de taxation sur les revenus (seuls les prélèvements sociaux sont dus). Mais la croissance du forfait social sur les versements de l'entreprise pour compenser l'exonération de cotisations sociales (en plus de la hausse de la CSG due sur les sommes versées par l'entreprise) a considérablement réduit son attrait.

De 2% à sa création par Nicolas Sarkozy en 2002, ce forfait social est passé progressivement à 8% puis brutalement à 20% mi-2012. De quoi conduire certaines entreprises à réduire leur généreux plan d'intéressement, de participation ou d'abondement sur les versements des salariés, ou dissuader les TPE de mettre en place les dispositifs.

Le dernier bond en avant de l'épargne salariale remonte donc à l'obligation faite aux entreprises bénéficiaires de 50 à 100 salariés de verser une participation en 2012. Faudra-t-il une mesure aussi coercitive pour conduire les TPE et PME à adopter ces plans ?

Évaluation du site

Site de l'hebdomadaire Le Revenu consacré à l'actualité financière. On y trouvera un fil d'information boursière en continu, des articles provenant de la version papier, ainsi que des dépêches d'agences de presse.

Cible
Spécialisée

Dynamisme* : 78

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

« Il faut engager des discussions dans les petites entreprises répond Jérôme Dedeyan, membre de l'**Institut de la Protection Sociale** et président d'ERES, un groupe de conseil et de gestion spécialisé dans l'épargne salariale dont la clientèle est surtout composée de PME (1 milliard d'épargne gérée).

« Tandis que tous les grands groupes sont bien équipés, la part des salariés des petites entreprises possédant un dispositif d'épargne salariale progresse très lentement : elle est passée 3 à 17% des effectifs entre 2000 et 2012. »

Pour les bénéficiaires, entrepreneurs ou salariés, l'épargne salariale s'avère une excellente enveloppe. « La gestion financière a été séparée en 2004 de la tenue de compte et cela a permis une très nette amélioration de la gestion » affirme Jérôme Dedeyan. En se concentrant en quelques plateformes informatisées, les teneurs de compte ont permis d'accroître la réactivité et de faire diminuer les réclamations et les plans en déshérence. Désormais le salarié peut piloter son plan en direct sur internet. Et ce pour un coût, facturé aux entreprises, de l'ordre de 10 à 30 euros par salarié (plus ou moins selon la taille des entreprises).

Du côté de la gestion financière, les gammes de fonds communs de placements d'entreprise (FCPE) proposées sur les PEE se sont étoffées. La multigestion, apanage de l'assurance vie a fait son apparition, notamment pour les entreprises qui ne mettent pas en place de plan d'actionnariat salarié.

L'information des salariés a été améliorée par l'obligation de remettre les documents clés d'information (DICI), ces DICI expliquant bien les placements et leurs caractéristiques.

La hausse des litiges remarquée par le médiateur de l'Autorité des marchés financiers (AMF) n'appelle pas pour l'IPS un renforcement réglementaire. « Les 42 cas de litiges apparus en 2012 chez le médiateur de l'AMF sont très peu nombreux rapportés au nombre de porteurs et au volume important des opérations traitées, notamment en 2012, année de cas de sortie anticipés exceptionnelle pour relancer la consommation » explique Jérôme Dedeyan.

Pour autant la responsabilité des plans et de l'information sur ces plans, partagée entre les entreprises, les représentants du personnel, les teneurs de compte et les gestionnaires gagnerait à être mieux organisée. L'information sur les plans et leur gestion reste encore à améliorer autant pour convaincre les entreprises d'y souscrire que pour aider les **salariés** à mieux en tirer profit.

Un livre blanc en préparation

L'Institut de la protection sociale (IPS) regroupera ses 31 mesures proposées dans un livre plan à paraître en décembre prochain.

Les principales mesures proposées visent à inciter les patrons de TPE et PME à utiliser les mécanismes de façon à développer une « épargne salariale pour tous » via un crédit d'impôt temporaire, à sanctuariser l'attractivité des dispositifs en supprimant le forfait social, à simplifier la formule de la participation.

Il s'agit aussi d'ajouter un cas de déblocage anticipé, la dépendance d'un parent, aux neufs cas déjà existants (acquisition de la résidence principale, mariage, chômage...), de simplifier les formalités de dépôt, d'autoriser un versement régulier de l'employeur dans le PERCO ou d'améliorer l'utilisation de l'actionnariat salarié en cas de transmission de l'entreprise. Tout en se disant attachée à conserver une grande panoplie de dispositifs de retraite collectifs et individuels (PEE, PERP, **Madelin**...), l'**IPS** voudrait aussi autoriser des transferts entre eux.

Ce qui ne semble pas le plus simple des chantiers vu les différences fiscale et réglementaires entre tous ces dispositifs.