

Synthèse // **Réflexion** // Une entreprise/un homme // Références**ÉPARGNE SALARIALE****L'épargne salariale :
comment la réformer efficacement ?**

L'épargne salariale sera au cœur du projet de loi pour la croissance et l'activité d'Emmanuel Macron. Cette réforme poursuit 3 objectifs : simplifier les dispositifs, étendre l'épargne salariale à un plus grand nombre d'entreprises et orienter les fonds vers le financement de l'économie. Mais comme souvent, l'Enfer – ou le Paradis – se trouve dans les mesures techniques. Une analyse précise des travaux du COPIESAS (Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionariat Salarié), le montre.



Par Roland NINO,
Directeur général de BDO
et membre de l'Institut
de la Protection Sociale

Au milieu de l'année 2013, l'épargne salariale représentait 11 millions d'épargnants et 111 milliards d'euros d'encours. Si la France est un des pays les plus avancés en matière d'épargne salariale, de nombreuses réformes sont nécessaires pour dépoussiérer les dispositifs et en étendre l'accès. Pour cela, le Gouvernement a créé par la loi du 3 décembre 2008, le COPIESAS composé de partenaires sociaux, de représentants de l'État et d'experts. Le COPIESAS a remis le 26 novembre dernier une trentaine de propositions définissant des pistes d'actions pour développer l'épargne salariale.

**L'épargne salariale,
un enjeu majeur pour
les TPE - PME**

Dans un contexte de crise exacerbée et d'une montée croissante de la défiance

vis-à-vis des entreprises, l'épargne salariale fait partie des mesures qui servent de contreparties au Pacte de responsabilité et de solidarité. Le Gouvernement donne aux entreprises quelques moyens de retrouver le chemin de la croissance. Mais dans le même temps, il les encourage à partager les fruits de leur réussite avec leurs salariés. Il s'agit donc d'un levier précieux de dialogue et de mobilisation au sein des entreprises. Autre objectif fort de cette réforme : orienter les fonds de cette richesse collective vers le financement des PME. En créant une nouvelle source de financement, le Gouvernement souhaite faciliter le développement et la compétitivité des entreprises.

Le constat s'impose de lui-même : 9 salariés sur 10 disposent d'une épargne salariale dans les grandes entreprises quand ils sont moins de 20 % dans les TPE-PME. Un des enjeux de la réforme est donc d'étendre les dispositifs d'épargne salariale à un plus grand nombre de TPE et PME. Pour cela, le COPIESAS propose d'exonérer pendant 3 ans du forfait social – le prélèvement public sur les fonds déposés en épargne salariale – les TPE-PME qui optent pour la première fois pour un dispositif d'épargne salariale. Ce prélèvement fait en effet l'objet de nombreuses critiques : en seulement 4 ans, il est passé de 2 % à 20 %, et a créé une instabilité juridique qui a eu un effet repoussoir pour beaucoup d'entreprises. En effet, un grand nombre d'entre elles ont fait peser la charge de ce prélèvement sur les salariés ou ont dénoncé leurs accords pour en négocier d'autres par la suite. Pour plus de simplicité et d'équité, il serait sans doute plus juste de supprimer ce forfait social qui a un effet antisocial sur toutes les entreprises.

**La création d'un Livret E
pour les TPE**

Autre mesure incitative auprès des TPE, la création d'un "livret E". Ce livret permettrait aux salariés de se constituer une épargne rémunérée 1,50 % au-delà du taux du livret A. L'idée part, comme souvent, d'une bonne intention. Mais elle présente cependant le risque de mettre en difficulté, tant l'entreprise que les salariés. En effet, en bloquant en trésorerie les sommes versées pendant 5 ans, le risque existe que les entreprises ne puissent pas verser les sommes à leurs salariés le jour venu. Il suffit de quelques difficultés de trésorerie et d'une erreur d'anticipation pour que ce système devienne très contraignant pour des petites entreprises, encore peu habituées à ce dispositif. A cet égard, la garantie de l'AGS (régime de garantie des salaires) proposée par le COPIESAS est insuffisante au regard des difficultés financières que connaît déjà l'AGS. Sans parler du coût que pourrait représenter une garantie bancaire qui viendrait alors renchérir l'épargne déposée sur le livret E. Ce coût serait disproportionné par rapport aux taux très faibles des emprunts que trouvent les entreprises. Les banques et assurances devront déployer de grands efforts de créativité pour proposer aux entreprises des solutions séduisantes, souples et peu dispendieuses.

**Disparition de la prime
Sarkozy**

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2015 a déjà fait sienne une des préconisations du COPIESAS. La prime partage-profit, dite prime Sarkozy, disparaît en 2015. Ce dispositif a été

Résumé de l'article

L'épargne salariale sera au cœur du projet de loi pour la croissance et l'activité d'Emmanuel Macron. Cette réforme poursuit 3 objectifs : simplifier les dispositifs, étendre l'épargne salariale à un plus grand nombre d'entreprises et orienter les fonds vers le financement de l'économie. Comme le montre l'analyse précise qui est faite des travaux du COPIESAS, l'impact technique des mesures peut être important pour les entreprises. Pour autant, comme le propose l'Institut de la Protection Sociale, des propositions encore plus novatrices méritent d'être mises en œuvre.

créé en 2011 pour les entreprises de plus de 50 salariés, en les encourageant à distribuer une prime de partage de profit à leurs salariés – dont le montant est libre avec un plafond à 1 200 euros – quand elles distribuent plus de dividendes que l'année précédente. Quatre ans plus tard, le temps a prouvé que ce dispositif était inadapté. L'État anticipait une prime de 700 euros en moyenne. Or, le montant moyen a été de 420 euros en 2011 et n'a cessé de diminuer depuis : 270 euros en 2012, 200 euros en 2013, puis 180 euros en 2014. Cette prime n'a pas eu le succès escompté, car les entreprises n'ont pas souhaité la développer. Sa création reposait sur deux postulats erronés : d'abord que les dividendes augmentent plus vite que les salaires, ensuite que les entreprises préfèrent le dividende à l'investissement. En outre, cette mesure va en contresens de l'épargne salariale : au lieu de nourrir le dialogue social, cette prime a attisé les conflits en pointant du doigt les actionnaires. Sa disparition ne sera donc pas regrettée.

Le COPIESAS a oublié le PERCO

Sur les 111 milliards d'euros de l'épargne salariale, le PERCO (plan d'épargne retraite collectif) représente 9,7 milliards (+ 26 % sur un an) avec un montant moyen d'abondement par salarié de 471 € dans les entreprises de plus de 10 salariés en 2012. Toutes les études démontrent l'appétence des salariés pour ce dispositif même si, comme l'indique le montant moyen de l'abondement par salarié, celui-ci est encore loin de compenser la baisse du taux de remplacement des retraites par répartition. Le PERCO sera de plus en plus souvent la seule épargne retraite que les salariés auront les moyens de posséder et sera donc fondamental pour la sécurité des individus. Même si le PERCO présente de nombreuses vertus, souplesse, performance et régime fiscal attractif, on pourrait encore moderniser ce dispositif. Il trouverait ainsi toute sa place dans le paysage des retraites supplémentaires et deviendrait une véritable alternative à la baisse du taux de remplacement des retraites. Pourraient être envisagés des abondements libres collectifs ou catégoriels à l'instar des articles 83 de l'employeur (le versement amorçage qui existe déjà et plafonné à 1% du PASS est beaucoup trop faible), mais aussi une transférabilité totale des autres dispositifs de retraite (Madelin, article 83, PERP...) vers le PERCO afin de mieux tenir compte du parcours de vie professionnelle des individus.

Développer l'information des salariés

Le COPIESAS propose de développer l'information diffusée aux entreprises pour les encourager à se doter de dispositifs d'épargne salariale. De nombreux guides existent déjà. Mais le COPIESAS propose que les acteurs du marché unissent leurs forces pour créer un site internet qui serait référent sur l'épargne salariale et donnerait une information aussi simple et pédagogique que possible. Cet objectif de formation pour rendre plus lisibles ces dispositifs fort complexes est indispensable pour que l'épargne salariale se diffuse largement auprès des entreprises. Reste à définir les acteurs qui s'empareront effectivement de cette responsabilité.

Le rôle des partenaires sociaux renforcé

Le COPIESAS propose de renforcer le rôle des partenaires sociaux en matière d'épargne salariale. Ces derniers pourraient être sollicités pour faciliter la mise en place de dispositifs d'épargne salariale dans les TPE. En deçà d'un effectif de 50 salariés, le chef d'entreprise pourrait recevoir un dispositif "clé en main", non négocié avec les salariés, mais mis en place en accord avec les partenaires sociaux de la branche. Cela simplifierait le processus pour de nombreuses TPE. Mais à l'intérieur d'une même branche professionnelle, les partenaires sociaux seront-ils en mesure de traiter la diversité des situations des entreprises ? Il sera nécessaire de garantir à l'entreprise, même en présence d'un dispositif clé en main, le libre choix des prestataires de tenue de comptes et de gestion financières des plans d'épargne.

Dépoussiérer les mécanismes techniques

Doit-on moderniser les mécanismes au point de fusionner la participation et l'intéressement ? Même si au fil des années, ils se sont inscrits en complémentarité, ces deux dispositifs ont des objectifs originellement différents. La participation est un dispositif obligatoire mis en place en 1957, afin de partager les profits de l'entreprise et de créer une épargne dédiée à l'investissement dans l'entreprise. L'intéressement est un dispositif facultatif mis en place en 1959 afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise et de développer ainsi le dialogue social. Plus de 50 ans plus tard, les dispositifs se sont complexifiés. Ils sont ainsi devenus peu à peu illisibles pour les chefs d'entreprise et pour les salariés. Pour aller vers plus de simpli-

fication, de nombreuses propositions du COPIESAS vont dans le bon sens. Le Conseil propose d'aligner davantage le fonctionnement de la participation et de l'intéressement, avec par exemple la possibilité de négocier en même temps et pour la même durée, l'accord de participation et l'accord d'intéressement. De même, le fonds de solidarité vieillesse, qui correspond à une taxe de 8,2 % que paient les entreprises sur les abondements PERCO supérieurs à 2 300 euros, devrait être supprimé dans la réforme. En outre, la formule de la participation pourrait être mieux adaptée aux réalités économiques d'aujourd'hui. Selon la DARES, près de 10 % des entreprises ont déjà recours à des formules dérogatoires. Dans la réforme envisagée, la formule actuelle pourrait être conservée pour les entreprises qui le souhaitent, mais pour les autres entreprises, les modalités de calcul seraient simplifiées, en retenant la formule (1/3 B x S/VA). Malheureusement, le choix entre les deux formules complexifie encore davantage la lisibilité du dispositif. Même si l'on peut imaginer que la nouvelle formule qui devra être basée sur le bénéfice comptable et non le bénéfice fiscal, pourrait modifier substantiellement la répartition de la participation, elle devra être la seule formule, à terme, en vigueur. Il serait ainsi plus simple de l'instiller progressivement sur 5 ans en remplacement de l'ancienne formule qui disparaîtrait progressivement sur 5 ans.

Développer l'épargne salariale comme vrai levier de financement des PME et des ETI

Les études actuelles montrent que les capacités de financement existent

Abstract

Employee Savings Schemes will be at the heart of Emmanuel Macron's bill for growth and activity.

This reform seeks 3 aims: simplify systems, expand employee savings schemes to a larger number of firms and orient the funds towards financing the economy.

As demonstrated by the detailed analysis performed on COPIESAS' work, the technical impact of the measures may be significant for the firms.

However, as suggested by the Institut de la Protection Sociale, even more innovative proposals are worth implementing.

déjà pour les PME et ETI en France. Le Conseil d'analyse économique a montré dans un rapport récent que « le secteur bancaire paraît en mesure de répondre à une reprise de la demande de crédit évaluée à 10 à 15 milliards par point de croissance supplémentaire du PIB nominal ». Dans une hypothèse de reprise de la croissance, l'épargne salariale pourrait cependant être une ressource bienvenue pour financer l'investissement des PME, sous réserve d'être utilisée adroitement, pour éviter de faire peser un trop grand risque sur les épargnants salariés.

Le COPIESAS envisage par ailleurs d'encourager les entreprises à agir dès maintenant en modifiant les mandats de gestion des fonds PEE ou PERCO en réaffectant 5 à 10% des actifs vers des fonds en titres PME. Cependant, pour

inciter les entreprises à cette évolution, une modification voire une suppression du forfait social serait la bienvenue.

En outre, le COPIESAS souhaite fléchir par défaut les fonds du PERCO vers des fonds actions plutôt que des fonds monétaires. De même, l'épargne salariale serait fléchée vers des fonds participatifs dédiés au financement des PME. Les fonds seraient ouverts dans un PEE et bloqués pendant au minimum 7 ans en échange d'une rémunération avantageuse. Toutes ces solutions devront être bien expliquées aux salariés, et l'investissement dans les PME ne pourra in fine représenter qu'une part limitée des encours, afin de protéger au maximum les salariés épargnants. Il ne faut pas oublier que le salarié gardera la possibilité de changer son choix de placement.

Conclusion

L'épargne salariale est un levier unique de mobilisation des salariés et de compétitivité des entreprises. Le principal enjeu de la réforme vise à déployer largement ces dispositifs au sein des TPE et PME et d'orienter davantage les fonds vers l'investissement des PME. Pour aller plus loin dans cette voie, d'autres mesures peuvent être encouragées, notamment la mise en place d'un dispositif d'intéressement dès le 1^{er} salarié embauché, la mise en place obligatoire d'un PEE et une suppression totale du forfait social, taxe qui est source de découragement pour un grand nombre d'entrepreneurs.

En matière d'épargne salariale, nous ne sommes pas au bout des réformes... ■

Les 9 propositions de l'Institut de la Protection Sociale

Proposition 1 : L'épargne salariale dans toutes les entreprises

Un jeu gagnant / gagnant :

Incitation fiscale à mettre en œuvre l'épargne salariale sous la forme d'un crédit d'impôt de 30% en volume pendant les 3 premières années de mise en place d'un dispositif de Participation, d'Intéressement, d'Abondement dans le PEE ou dans le PERCO

ET

Obligation d'aborder la mise en place de ces dispositifs à partir de 1 salarié, sans obligation de mise en place

ET

PERCO obligatoire aux côtés du PEE si mis en place.

Engager un dialogue sans contrainte de mise en place, tout en incitant à la mise en place au moyen d'une mesure de crédit d'impôt et d'une possibilité de maîtrise totale du budget, nous semble de nature à permettre aux entreprises profitables de s'intéresser aux dispositifs de partage et à celles dont la situation est plus tendue, d'ouvrir avec leurs salariés le dialogue sur la façon d'améliorer la performance. De telles mesures sont comparables à d'autres en vigueur (Obligation de proposer à l'Assemblée Générale des actionnaires une augmentation de capital réservé, sans contrainte d'aboutir / Crédit d'impôt sur l'Intéressement en vigueur jusqu'à fin 2014).

La richesse des outils disponibles (Accords d'association à la performance [participation et intéressement], plans d'épargne salariale [PEE et PERCO]) permettront à chaque entreprise, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, d'ajuster librement et dans le temps son schéma à sa situation, ses objectifs, ses budgets. La proposition ne crée aucune contrainte de mise en œuvre ou de budget minimal pour l'entreprise mais est de nature à accélérer le développement de ces outils vertueux chez les professionnels, les TPE et les PME.

Proposition 2 : La suppression du forfait social

Il est proposé d'une part, la suppression DEFINITIVE du forfait social et d'autre part, l'instauration corrélative d'une majoration de 10 % du taux de CSG/CRDS actuellement fixé à 8% pour les droits des salariés qui ne seraient pas placés pendant un minimum de 5 ans.

Ainsi, l'épargne salariale sera véritablement encouragée :

- cela favorisera la mise en place des dispositifs dans les entreprises ;
- cela favorisera la constitution d'une épargne par les salariés.

De plus, la majoration de la CSG/CRDS pourra servir à compenser, dans une certaine mesure, la disparition du forfait social. Comme mesure technique et afin que les salariés ne disposant que d'un accord d'intéressement puissent placer leurs droits, nous proposons également la généralisation du PEE en cas d'accord d'intéressement comme cela existe pour la participation. Cette proposition permet de redonner son rôle originel d'épargne à l'épargne salariale et de ne plus en faire une mesure de relance du pouvoir d'achat.

Proposition 3 : Organiser une totale fluidité entre les dispositifs individuels et collectifs d'épargne retraite

Autoriser les transferts individuels entre dispositifs d'épargne retraite individuels et collectifs : PERCO, PERP, Retraite Madelin, Article 83, PREFON, CGOS, COREM

Faire en sorte que ces transferts d'épargne retraite déjà accumulée n'impactent pas les plafonds de versement / d'exonération d'épargne nouvelle spécifiques de chacune des solutions.

Aligner le PERCO sur les autres solutions dédiées à la retraite :

- en incluant les versements volontaires libres des bénéficiaires dans le plafond épargne retraite (avantage fiscal à l'entrée) et en alignant ses conditions de sortie en rente (rente acquise à titre gratuit et non à titre onéreux, c'est-à-dire suppression de l'avantage fiscal sur la sortie en rente) ;
- en créant un PERCO individuel qui puisse suivre le salarié après son départ de l'entreprise.

Proposition 4 : Moderniser la formule de la participation

La formule de la réserve de participation a été créée il y a 47 ans. A cette époque, le tissu économique était bien différent de celui que nous connaissons aujourd'hui, grand nombre d'entreprises avait une orientation industrielle nécessitant de lourds moyens, et mobilisant par la même des capitaux propres importants.

De plus si l'on souhaite étendre la participation aux plus petites entreprises (moins de 50 salariés), la formule doit être simplifiée et axée simplement sur une valeur économique facilement identifiable.

L'esprit étant de conserver l'idée originelle, il est nécessaire de conserver un rapport lié à la part du travail dans l'entreprise.

La participation pourrait aussi être bornée entre deux valeurs facilement calculables.

Dans la logique d'une répartition égalitaire entre l'actionariat, les salariés et l'entreprise, nous proposons que le coefficient de répartition soit de 1/3.

La formule de la participation pourrait être la suivante : $1/3 B \times S/VA$

1/3 représentant la répartition égalitaire entre les 3 acteurs de la formation du bénéfice.

B étant le résultat comptable après impôt et avant participation.

S/VA respectant la part du travail dans la formation de la valeur ajoutée.

Proposition 5 : Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires

Adapter l'utilité de l'épargne salariale à la réalité des évolutions de la société.

Nous souhaitons placer l'épargne salariale dans une perspective de préparation à la retraite. Il est nécessaire de prendre en compte l'allongement de la durée de vie et ses conséquences, pour les personnes et leurs familles. Il faut également tenir compte du désengagement progressif annoncé des pouvoirs publics dans des domaines comme la santé, la prévoyance, la retraite.

L'épargne salariale en ouvrant la possibilité d'un déblocage anticipé dans le cadre de la dépendance d'un parent jouerait pleinement ce rôle d'épargne de protection contre la précarisation à des moments clés de la vie.

Proposition 6 : Mesure de simplification de l'épargne salariale

Plusieurs propositions pratiques :

- Aligner le mode de fonctionnement entre intéressement et participation.
- Sanctuariser la fin des déblocages exceptionnels.
- Suppression du principe de l'équivalence des avantages en cas de mise en place de la participation à titre volontaire.
- La fin du report à l'infini des reliquats de RSP et l'application des règles à l'intéressement.
- Autoriser les transferts d'assureurs pour les régimes article 83.
- Supprimer le Compte Courant Bloqué (CCB).
- Clarification du statut des travailleurs à l'étranger au regard de l'épargne salariale.
- Simplification des formalités de dépôt.
- Harmoniser les plafonds fiscaux du PERP et de l'article 83.

Proposition 7 : Rendre plus accessible l'actionariat salarié

Plusieurs propositions pratiques :

- Améliorer le FCPE de reprise.
- Permettre l'introduction dans les règlements de PEE d'une clause d'arbitrage automatique des titres d'actionariat salarié détenus en direct en cas de départ de l'entreprise.
- Supprimer l'obligation de créer une part de distribution dans les FCPE d'actionariat salarié.
- Autoriser le versement direct de titres de l'entreprise au PEE dans le cadre des versements volontaires.

Proposition 8 : Favoriser l'épargne salariale à travers l'ISF

Nous proposons que durant la phase de constitution de l'épargne, tous les dispositifs d'épargne retraite collective et individuelle (PERCO, PERP, Articles 39 et 83, retraite Madelin) connaissent le même traitement face à l'ISF.

Ainsi l'ensemble de ces dispositifs connaîtront le même sort en matière d'ISF aussi bien pendant la phase de constitution de l'épargne, qu'au dénouement du contrat.

Proposition 9 : Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

Plusieurs propositions pratiques :

- Les dirigeants de SCM exerçant sous forme de société (SELARL et autres) doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages en matière d'épargne salariale que leurs confrères exploitant sous forme d'Entreprise Individuelle.
- Moderniser le PERCO : possibilité d'un abondement unilatéral régulier de l'employeur, unitaire ou différencié par collège.
- Possibilité d'asseoir les indicateurs d'intéressement sur les résultats d'un groupe plutôt que sur chacune de ses entreprises filiales.
- Possibilité de limiter les versements volontaires au PEE et au PERCO à un niveau inférieur à 25 % de la rémunération brute annuelle du salarié.
- Possibilité d'octroyer unilatéralement participation ou intéressement en cas d'échec de la négociation.