



FONDACT

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

**Groupe de Travail Epargne Salariale Durable
Février – Novembre 2011**

**Président : Danielle DERUY
Rapporteur : Brigitte DUBREUCQ**

FONDACT

Président : Michel BON

Conseiller du Président : Gérard GRUET-MASSON

Délégué Général : Daniel GEE

<http://www.fondact.org>

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

5 propositions pour une épargne salariale durable au profit des salariés, des entreprises, de la collectivité.

Depuis de nombreuses années, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié s'invitent régulièrement, quoique discrètement au débat public. Ces sujets restent cependant confinés auprès d'un nombre restreint de spécialistes, sans que la question de la durée de cette épargne salariale soit vraiment abordée.

Progressivement l'épargne salariale a été détournée d'une partie de sa fonction première : se constituer une épargne longue à des conditions avantageuses par un juste partage de la valeur ajoutée produite par l'entreprise, pour devenir un élément de pouvoir d'achat à court terme. La participation, dispositif fondateur de l'épargne salariale a été pendant des dizaines d'années obligatoirement épargnée.

FONDACT, association de promotion de l'épargne salariale qui regroupe des entreprises, sociétés de gestion, cabinets de conseils juridiques et managériaux, syndicats professionnels et personnalités qualifiées dans le monde universitaire, journalistique et politique, veut redonner ses lettres de noblesse à l'épargne salariale, en distinguant bien celle qui est touchée immédiatement par ses bénéficiaires que l'on peut assimiler à un complément de rémunération – de celle qui est bloquée cinq ans au moins, ou en vue de la retraite, et qui devient un élément de la compétitivité des entreprises.

Alors que le partage des profits a fait l'objet de débats animés ces derniers mois et au moment où la réduction des déficits publics est l'un des enjeux majeurs actuels, il est de la responsabilité de FONDACT de prendre position :

- le dispositif de l'épargne salariale est le meilleur véhicule existant pour recevoir la part des profits qui doit revenir aux salariés. Il fait partie du modèle social français, il n'est vertueux que si l'épargne salariale est durable puisqu'une bonne partie des sommes placées revient dans les entreprises et améliore leur compétitivité.
- L'épargne salariale est un levier managérial et de pédagogie économique et sociale qui ne peut produire ses effets positifs que dans la durée.
- L'efficacité économique et sociale de cette épargne salariale durable dépasse largement son coût pour la collectivité, coût engendré par la perte de recettes liées aux exonérations de charges, mais qui ne génère pas de droits supplémentaires (maladie, retraites...)

Dans son récent rapport, le Comité d'évaluation de l'Inspection Générale des Finances sur l'évaluation des dispositifs dérogatoires en matière fiscale et sociale (IGF, 29 août 2011) ne donne qu'une note de 1 (sur 3) aux exonérations liées à la participation et à l'intéressement. Le Comité devrait aujourd'hui approfondir sa réflexion à l'aune de ces propositions et de leurs arguments, en évaluant plus précisément les effets bénéfiques de l'épargne salariale si elle est épargnée.

FONDACT entend promouvoir cette « Epargne Salariale Durable » pour son utilité sociale, économique et sociétale. Elle veut élargir le champ des réflexions pour avancer des propositions concrètes et porteuses d'avenir, en particulier vis à vis des PME, car même si celles-ci s'équipent de plus en plus, elles sont loin d'avoir rejoint dans ce domaine les grandes entreprises.

Les propositions présentées ne sont pas utopiques, elles peuvent être mises en œuvre simplement et rapidement. Une seule condition pour réussir : se projeter dans le long terme avec confiance, pour le bénéfice de tous.

FONDACT

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

Proposition I

Pour faciliter la compréhension des enjeux de la participation et de ses mécanismes : **proposer aux entreprises d'adopter pour la Participation une formule rénovée, simplifiée et mieux adaptée aux entreprises du XXIème Siècle. Exonérer de la prime de partage des profits mise en place en 2011, les entreprises qui adoptent cette formule rénovée.**

Proposition II

Pour élargir le nombre des bénéficiaires de l'épargne salariale : **mettre en place obligatoirement un dispositif de participation ou d'intéressement défini librement et sans minimum, à partir de 10 salariés. A défaut, c'est la formule rénovée qui est mise en place, afin d'assurer un partage des résultats. Adopter la formule rénovée pour les nouveaux accords de participation.**

Proposition III

Pour inciter à l'épargne salariale longue et durable : **comme pour les entreprises, soumettre au forfait social les salariés qui touchent leur participation ou intéressement immédiatement. En revanche, abandonner totalement le forfait social tant pour les entreprises que pour les salariés si les sommes sont bloquées. En l'absence de choix explicite du salarié, c'est l'épargne qui est mise en place par défaut car elle est durable et exonérée.**

Proposition IV

Pour favoriser le financement en prêts moyen terme et en fonds propres des PME : **créer un «FCPE PME » partiellement fondé sur le principe du FCPE solidaire. Ce FCPE PME, obligatoire pour tous les nouveaux plans et pour les PEI-PERCOI, serait mis en place progressivement pour les PEE-PERCO existants.**

Proposition V

Pour favoriser une meilleure compréhension par les salariés des enjeux économiques des entreprises et des mécanismes de partage des résultats : **inclure dans les accords de participation et d'intéressement des clauses adaptées à chaque entreprise sur la formation et l'information des salariés et intégrer dans le rapport annuel de gestion présenté aux actionnaires des sociétés cotées les modalités de distribution des résultats vers les salariés.**

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

SOMMAIRE

UN ENJEU CITOYEN ET ECONOMIQUE : DEVELOPPER L'EPARGNE SALARIALE

DURABLE	6
Un engouement qui ne se dément pas et qui se développe dans les PME	6
Explosion des plans d'épargne en dix ans : ils passent de 10 000 à 243 000.....	7
Des versements dans le PEE supérieurs aux montants moyens des primes perçues : 2 540 € contre 2 300 € (<i>données DARES 2008</i>)	8
Des salariés qui restent attachés au principe d'une épargne salariale durable	9
L'épargne salariale se conforte dans le patrimoine financier des ménages et dans les fonds propres des entreprises.....	10
L'actionnariat salarié est resté relativement stable.....	11
Vers une définition de l'épargne salariale durable	14

DE L'UTILITE SOCIALE, ECONOMIQUE ET SOCIETALE DE L'EPARGNE SALARIALE

DURABLE	16
----------------------	-----------

L'utilité sociale de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable permet d'accompagner les grands événements de la vie du salarié. ...	16
L'épargne salariale durable est une épargne populaire qui permet aux salariés à revenus modestes de se constituer un capital.	17
L'épargne salariale durable favorise le pacte social dans l'entreprise, donc de meilleures relations sociales.	17
L'épargne salariale durable est un instrument au service du financement de nos retraites.	18

L'utilité économique de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable en assurant une source stable de financement des entreprises, est un instrument au service de l'économie.....	19
L'épargne salariale durable peut être une aide à la création ou à la reprise d'entreprise.....	19
L'épargne salariale durable renforce la performance de l'entreprise et sa rentabilité.....	19
L'épargne salariale durable améliore la performance sociale, en réduisant le turn-over et le taux d'absentéisme.	21
L'épargne salariale durable est un outil de recrutement et de fidélisation des salariés.	21
L'épargne salariale durable soutient le développement de l'actionnariat en France.	22

L'utilité sociétale de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable est un projet de société : elle renforce le lien et la confiance entre les différents acteurs de l'entreprise.....	23
L'épargne salariale durable concourt à la pérennisation de nos systèmes sociaux, en particulier au financement d'une partie des retraites, grâce au PERCO.....	23
L'épargne salariale durable est une source de plus en plus importante de financement de l'économie socialement responsable et solidaire.....	24

CONCLUSION

L'Epargne Salariale Durable est celle qui génère la confiance, confiance entre les salariés et les entreprises et confiance dans l'avenir. Elle permet un juste partage de la valeur créée par l'entreprise, elle permet de porter des projets tant professionnels que personnels. Lorsqu'elle est gérée sur la durée, c'est une force d'entraînement qui génère de la croissance, et cette croissance génère des richesses pour tous. Le cercle est vertueux.....	25
--	----

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

PROPOSITION I.....	26
Pour faciliter la compréhension des enjeux de la participation et de ses mécanismes :	26
proposer aux entreprises d'adopter pour la Participation une formule rénovée, simplifiée et mieux adaptée aux entreprises du XXIème Siècle. Exonérer de la prime de partage des profits mise en place en 2011, les entreprises qui adoptent cette formule rénovée.....	26
PROPOSITION II	27
Pour élargir le nombre des bénéficiaires de l'épargne salariale :	27
mettre en place obligatoirement un dispositif de participation ou d'intéressement défini librement, à partir de 10 salariés. A défaut, c'est la formule rénovée qui est mise en place, afin d'assurer un partage des résultats. Adopter la formule rénovée pour les nouveaux accords de participation. ...	27
PROPOSITION III.....	28
Pour inciter à l'épargne salariale longue et durable :.....	28
comme pour les entreprises, soumettre au forfait social les salariés qui touchent leur participation ou intéressement immédiatement. En revanche, abandonner totalement le forfait social tant pour les entreprises que pour les salariés si les sommes sont bloquées. En l'absence de choix explicite du salarié, c'est l'épargne qui est mise en place par défaut car elle est durable et exonérée.....	28
PROPOSITION IV	29
Pour favoriser le financement en prêts moyen terme et en fonds propres des PME :	29
créer un «FCPE PME » partiellement fondé sur le principe du FCPE solidaire. Ce FCPE PME, obligatoire pour tous les nouveaux plans et pour les PEI-PERCOI, serait mis en place progressivement pour les PEE-PERCO existants.	29
PROPOSITION V	30
Pour favoriser une meilleure compréhension par les salariés des enjeux économiques des entreprises et des mécanismes de partage des résultats :	30
inclure dans les accords de participation et d'intéressement des clauses adaptées à chaque entreprise sur la formation et l'information des salariés et intégrer dans le rapport annuel de gestion présenté aux actionnaires des sociétés cotées les modalités de distribution des résultats vers les salariés.....	30
GLOSSAIRE	31
LES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL.....	36
BIBLIOGRAPHIE.....	37

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Un enjeu citoyen et économique : développer l'Epargne Salariale Durable

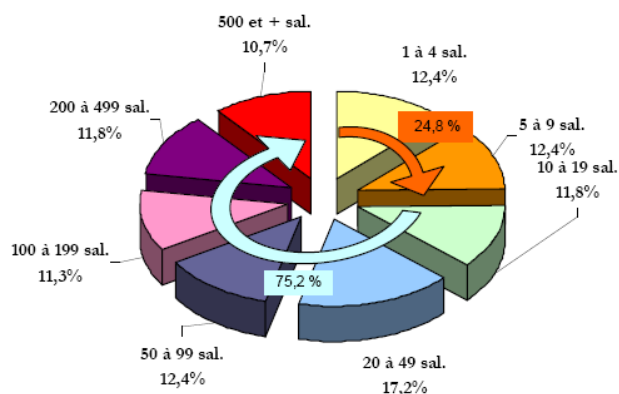
Un engouement qui ne se dément pas et qui se développe dans les PME

10 millions. C'est le nombre estimé de salariés du secteur privé non agricole qui bénéficient d'au moins un dispositif de participation, d'intéressement, de plan d'épargne d'entreprise alimenté en outre par l'actionnariat salarié ou le plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Ils étaient quasiment deux fois moins il y a dix ans avec 5,5 millions de personnes. Plus de 6 salariés sur dix sont désormais couverts !

C'est une estimation, car à fin 2010, l'Association Française de la Gestion Financière, l'AFG*, comptait 12,2 millions de comptes de porteurs d'épargne salariale alors que la dernière étude de la DARES** plus précise mais qui porte sur l'année 2009 fait état de 8,8 millions salariés concernés sur les 16 millions du secteur privé. Sachant qu'un même salarié peut parfois avoir plusieurs comptes, le chiffre réel se situe donc certainement aux environs de 10 millions. Et à fin 2010, 243 000 entreprises étaient équipées d'un dispositif contre 210 000 en 2008, soit une progression de 16 % en deux ans.

Cette progression est particulièrement nette dans les entreprises de moins de 50 salariés : le nombre de salariés ayant accès à un ou plusieurs dispositifs a plus que doublé durant cette période, passant de 0,46 à 1,02 million (DARES étude sur l'année 2008 publiée en octobre 2010). Il reste toutefois faible puisque qu'il n'y a encore que 16 % des salariés de cette catégorie qui bénéficient d'un des dispositifs contre 78 % pour les entreprises de 50 à 500 salariés et de 92 % au-delà. Cette différence peut provoquer un sentiment d'inégalité entre les salariés des grandes et des petites entreprises. D'autant plus que ce sont plus de 50 % des salariés qui travaillent dans des structures de moins de 50 personnes (Source Pôle Emploi 2009)

Graphique 5 : Répartition des effectifs salariés par taille d'établissement au 31.12.2009



FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Pourtant les PME qui ont mis en place l'un de ces outils les plébiscitent. Ainsi, selon une enquête de FONDACT de 2005, 67 % des chefs d'entreprise de moins de 50 salariés qui ont mis en place un mécanisme d'intéressement sont satisfaits.

**L'Association Française de la Gestion Financière (AFG) représente les professionnels français de la gestion d'actifs. Ces derniers gèrent plus de 2 650 milliards d'euros d'actifs (4ème rang mondial) dont près de 1 350 milliards d'euros sous forme de gestion collective (OPCVM : SICAV, FCP (fonds communs de placement), FCPE (fonds communs de placement d'entreprise) - 1er rang européen) et le solde sous forme de gestion individualisée sous mandat.*

**** DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.**
N° 63 d'août 2011 d'Etude ANALYSES et DARES INDICATEURS édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

La participation aux résultats de l'entreprise, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, reste le dispositif le plus répandu (45 % de salariés couverts en 2008), confirme la DARES ; viennent ensuite les plans d'épargne d'entreprise, qui ont connu la diffusion la plus marquée avec 2,2 millions d'épargnants supplémentaires en huit ans dans l'ensemble des entreprises (41 %) et l'intéressement (36 %). Créé en 2003, le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) poursuit son développement : 12 % des salariés en 2009, 10 % en 2008 et 8,5 % l'année précédente. (cf ci-dessous)

Graphique 2

Proportion des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2008
En pourcentage

	Participation	Intéressement	PEE	PERCO	Au moins un dispositif
1 à 9 salariés	1,3	5,4	6,8	2,2	11,8
10 à 49 salariés	6,0	12,0	13,2	1,8	20,1
50 à 99 salariés	56,8	24,2	30,3	3,3	64,9
100 à 249 salariés	76,0	40,2	41,4	4,1	81,8
250 à 499 salariés	78,7	53,1	52,8	6,1	86,6
500 à 999 salariés	77,7	61,7	62,5	11,2	86,8
1 000 salariés ou plus	76,3	70,3	80,7	27,6	93,9
Ensemble	44,6	36,1	40,1	10,0	56,9

Lecture : fin 2008, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,1 % par un accord d'intéressement, 6,9 % par un PEE et 2,3 % par un PERCO. Au total, 11,6 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

Explosion des plans d'épargne en dix ans : ils passent de 10 000 à 243 000.

Le nombre d'entreprises ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) a explosé en dix ans : elles n'étaient que 10 000 en 2000 selon les données publiées dans le cadre du Rapport Balligand / Foucauld de janvier 2000, 146 000 en 2005 et 243 000 en 2010, dont 237 000 dans les PME de moins de 250 salariés. Et dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la moitié des salariés ont accès à un PEE.

Au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement et grâce également aux versements volontaires des salariés, 13,3 milliards € ont été versés

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

en 2010 sur les dispositifs d'épargne salariale, contre 11,8 milliards € en 2009, soit une progression de 12,7 % principalement grâce à la progression des versements volontaires des salariés (*source AFG*).

Les versements se sont répartis entre 4,1 milliards € au titre de la participation (dont moins de 14 % vers des comptes courants bloqués, de moins en moins utilisés), 2,9 milliards € au titre de l'intéressement, 4,2 milliards € au titre des versements volontaires des salariés et 2,1 milliards € au titre de l'abondement des entreprises. Sachant qu'environ 2/3 de la participation et 1/3 de l'intéressement sont volontairement bloqués, si l'on ajoute les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise, ce sont environ 10 milliards € qui ont été transformés en épargne salariale durable en 2010, versés essentiellement sur les PEE.

La contribution des entreprises représente 16 % des sommes versées. Dans les grosses entreprises du CAC 40, le montant de l'abondement peut atteindre plus de 100 millions €, voire 200 millions. Dans les petites entreprises de moins de dix salariés, il n'y a que 7,5 % de l'ensemble des salariés qui bénéficient d'un abondement contre 57,9 % pour celles de 10 salariés et plus (*Source DARES*). Là encore, on constate une forte inégalité entre les TPE-PME et les grandes entreprises.

Des versements dans le PEE supérieurs aux montants moyens des primes perçues : 2 540 € contre 2 300 € (*données DARES 2008*)

Plus de 4 salariés sur cinq couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de 10 salariés ou plus, ont bénéficié en 2008 d'une prime qui a atteint en moyenne 2 300 €. Elle a constitué un surcroît de revenus équivalent à 7,1 % de leur masse salariale, soit presque un mois supplémentaire. Cette prime est très variable selon les secteurs : de 830 € en moyenne dans l'hébergement et la restauration, elle atteint 4 010 € en moyenne dans les activités financières. Près des deux tiers des salariés (61,4 %) ont effectué des versements pour un montant d'environ 2 540 €, sans compter leur versement dans le PERCO (*cf ci-après*) qui augmente encore leurs encours en épargne salariale durable. Ces versements sont supérieurs aux primes reçues, ce qui démontre une fois encore l'intérêt des salariés pour ce type d'épargne à long terme. Même en année de forte crise en 2009, ils sont restés légèrement supérieurs aux primes moyennes versées : 2 132 € contre 2 104 €.

FONDACT

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

Tableau 5 • Les versements sur les PEE et les PERCO dans les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2008

	Part des salariés ayant effectué des versements parmi l'ensemble (en %)	Part des salariés ayant effectué des versements parmi les couverts (en %)	Montant moyen versé (en euros)	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)				
				Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abonnement	Transfert d'un autre plan
PEE	30,8	61,4	2 537	39,0	29,9	16,0	15,1	
PERCO (y compris transfert d'un autre plan)	3,2	26,7	1 648	34,5	16,6	14,7	31,8	2,4
PERCO (hors transfert d'un autre plan) . . .				35,3	17,0	15,1	32,6	

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abonnement du PEE.

Lecture : 61,4 % des salariés ayant accès à un PEE ont effectué des versements sur ce plan, pour une somme moyenne de 2 537 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 39,0 % de la participation.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Des salariés qui restent attachés au principe d'une épargne salariale durable

Malgré la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 qui permet désormais à chaque salarié qui le souhaite de percevoir immédiatement les sommes issues de la participation, seulement un tiers d'entre eux ont demandé en 2010 à la percevoir immédiatement (*source AFG*). Cette part est plus faible dans les entreprises de 10 à 49 salariés (12 %) et dans certains secteurs d'activité où la participation est peu développée, confirmant l'attachement des salariés à se constituer une épargne à long terme.

Cet attachement se confirme avec le développement très fort du PERCO dont les encours ont progressé de 35 % en 2010 pour atteindre 4 milliards € contre 329 millions € fin 2005, après ses 18 premiers mois d'existence. A fin 2010, les salariés étaient 690 000 à avoir effectué des versements contre 100 000 fin 2005, pour un montant moyen par personne de 5 870 € contre 3 270 € en 2005. 123 000 entreprises sont aujourd'hui équipées d'un PERCO pour 2,8 millions de salariés couverts contre 22 800 fin 2005. Il est intéressant de noter que malgré la possibilité de déblocage anticipé (cinq cas ont été retenus par la Loi), quasiment personne n'a utilisé cette facilité : seulement 102 millions € débloqués, dont 94 consacrés à l'achat de la résidence principale, ce qui prouve bien le caractère durable de cette épargne pour le salarié. Selon un récent sondage de juin 2011 par TNS Sofres pour Amundi auprès des jeunes actifs âgés de 25 à 34 ans (qui se sentent les moins concernés par leur retraite future : seulement 19 % déclarent préparer leur retraite financièrement), plus de 3 sur 4 estiment que l'entreprise est dans son rôle en proposant une solution d'épargne retraite et pour 85 % d'entre eux, cela constitue un facteur de motivation important pour les salariés.

A partir de 2011, ce mouvement devrait s'accélérer puisque selon la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, la moitié de la participation sera automatiquement versée sur le PERCO sauf si le salarié préfère la percevoir immédiatement ou la verser sur son PEE. De plus, les salariés pourront verser cinq jours de RTT par an sur leur PERCO, si l'entreprise n'a pas mis en place de Compte Epargne Temps.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

L'épargne salariale se conforte dans le patrimoine financier des ménages et dans les fonds propres des entreprises

Au 31 décembre 2010, selon l'AFG, les encours d'épargne salariale se sont établis à leur plus haut historique avec près de 90 milliards (88,6 milliards d'euros), progressant de 4,5 % par rapport au 31 décembre 2009, après une hausse de 18 % en 2009, et ce, malgré une année difficile sur le plan économique et boursier. En dix ans, ils ont progressé de 62 % (54,7 milliards en 2000).

Même si structurellement, le poids de l'épargne salariale dans le patrimoine financier des ménages demeure modeste, sa progression entre 1997 et 2007 a été significative, passant de 1,6 % à 2,6 % de la richesse financière, selon les calculs de Fabrice Pansard et Bruno Séjourné (*L'épargne retraite en entreprise : un état des lieux au regard de l'expérience américaine - Fabrice Pansard et Bruno Séjourné - Document de travail du GRANEM n° 2009-06-018 - septembre 2009*). Cette croissance est tout à fait importante car l'épargne salariale est investie en grande partie dans les fonds propres des entreprises alors que la plus grande part de l'épargne longue en France va dans l'assurance vie, principalement investie en produits de taux, essentiellement des obligations.

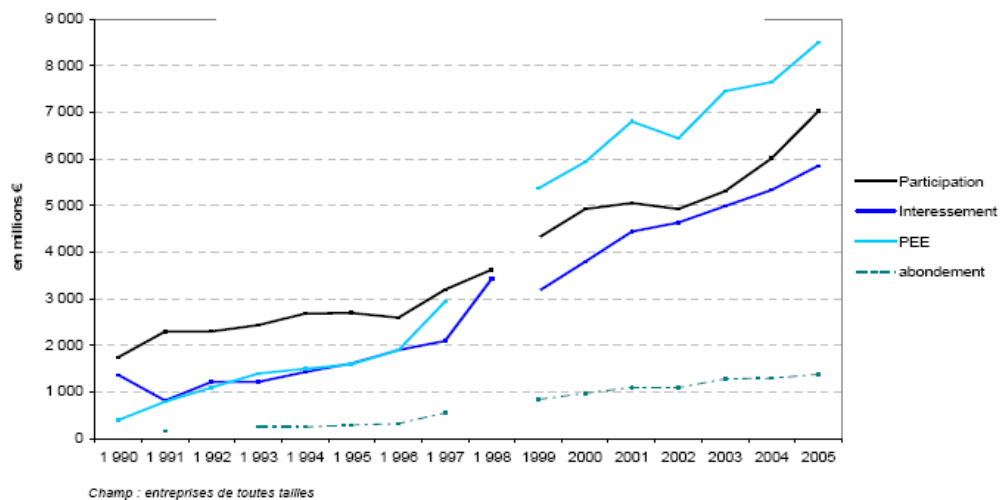
Les fonds en actionnariat salarié représentent à eux seul 40 % de l'ensemble des encours de l'épargne salariale (35,6 milliards, dont 6,4 en titres non cotés). Depuis 1998, la part des titres « maison » oscille entre 40 à 50 % - en ces années de crise financière, c'est au niveau le plus bas -, alors qu'en 2005 et 2006 il dépassait les 50 %. (*Source AMF*). Et si l'on ajoute les FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprises) investis principalement en actions, ce sont 44,5 milliards d'euros qui contribuent de manière significative au financement des fonds propres des entreprises, soit la moitié de l'ensemble de l'épargne salariale. Les ordres de grandeur entre l'assurance vie (1 330 milliards € en 2010) et l'épargne salariale durable (88 milliards €) ne sont pas comparables. Raison de plus pour favoriser la seconde dont l'impact sur la performance des entreprises est essentiel. (*cf ci-dessous*)

Selon l'INSEE*, l'épargne salariale représente actuellement de l'ordre de 1,5 point de la valeur ajoutée qui mesure l'ensemble du revenu généré chaque année par l'activité productive en France. Cette part est croissante depuis le début des années 1990 où elle n'en représentait que 0,5%. Environ 7 % des profits bruts des entreprises vont actuellement aux salariés -en sus de leur salaire -, avec une forte concentration sur les grandes entreprises, contre environ 36 % aux détenteurs du capital. Le reste va à l'autofinancement de l'investissement et, éventuellement, à l'accroissement du matelas de trésorerie des entreprises.

FONDACT

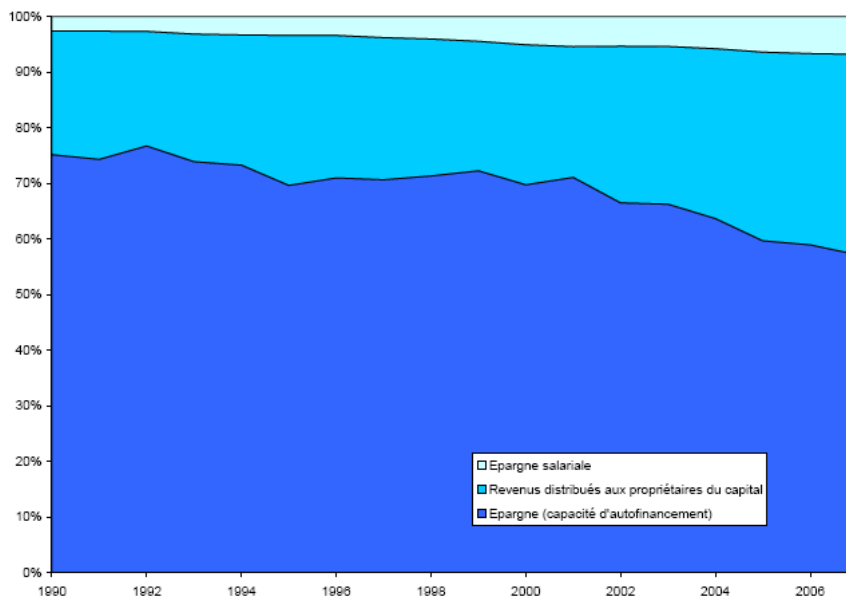
5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

Figure 1.6 : Épargne salariale : évolution des masses globales depuis 1990



NB : Données en euros courants. La série PEE indique le montant des versements volontaires des salariés sur leurs PEE, hors abondement des employeurs. Elle n'est donnée que pour mémoire.

Figure 3.6 : Évolution du partage entre épargne salariale, revenus distribués aux propriétaires du capital et épargne de l'entreprise, depuis 1990.



Source : Insee, Comptes Nationaux et Dares, enquêtes PIPA. Calculs Insee

* INSEE. Rapport sur le Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France 2009.

L'actionnariat salarié est resté relativement stable

Plus de 3,5 millions de salariés sont actionnaires de leur entreprise en France si l'on en croit la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié, FEAS, dans sa dernière étude exhaustive publiée en mars 2011, étude qui porte sur les 2 467 plus grosses entreprises européennes qui emploient 32,6 millions de salariés.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Après de fortes progressions jusqu'en 2008 - triplement en dix ans -, l'actionnariat salarié est « resté relativement stable », estime la Fédération française des Associations d'Actionnaires Salariés, FAS, alors que plus de deux millions d'actionnaires individuels ont quitté la Bourse en deux ans et demi pour baisser jusqu'à 4,2 millions contre 6,4 millions deux ans plus tôt, selon un sondage La Banque Postale / Les Echos*. Selon ces données, les actionnaires salariés représenteraient aujourd'hui 80 % des actionnaires individuels contre 1/3 en 2007 avant la crise.

Globalement, une société cotée sur trois a développé un actionnariat salarié, dont quasiment toutes les entreprises du CAC 40 et plus de la moitié des sociétés du SBF 250. Environ 3 % du capital du CAC 40 et 5 % du capital du NEXT 20 sont détenus par les actionnaires salariés. Selon la dernière enquête de la FAS de fin 2010 qui porte sur 31 sociétés comptant 1 million de salariés actionnaires, depuis cinq ans, l'actionnariat est en progression dans 52 % des entreprises et stable dans 17 %, soit 69 % au total, contre 77 % fin 2008. Ce léger tassement est sans doute dû au recul du nombre d'opérations annuelles, suite à la crise.

18 % des encours de l'actionnariat salarié, soit 6,4 Mds sur les 35,6 Mds sont en titres non cotés pour un peu plus de 210 FCPE. Hormis le groupe Auchan qui pèse pour environ 1,5 milliard €, ces encours sont essentiellement le fait de PME. Ce montant ne recouvre pas toute la réalité de l'actionnariat salarié non coté, car les entreprises peuvent préférer l'actionnariat direct - moins coûteux que la mise en place d'un FCPE – dont les encours ne sont pas recensés. En ce qui concerne les sociétés non cotées, les professionnels du secteur s'accordent sur le fait qu'il y a une entreprise en actionnariat direct sur le PEE pour une qui gère son dispositif en FCPE.

Les propositions de FONDACT se limitent pour l'instant à l'épargne salariale, mais l'an prochain, l'association fera de nouvelles propositions sur le développement de l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées, centrées sur les PME.

** Selon le sondage réalisé pour La Banque Postale et « Les Echos » auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 à 80 ans réalisés entre le 26 avril et le 5 mai 2011. Les Echos 9 juin 2011.*

Les détracteurs de l'actionnariat salarié, ceux-là même qui ne veulent pas de dilution, estiment qu'il ne faut pas faire courir de risques aux salariés qui voient leur épargne fluctuer au gré de la Bourse. Or :

- D'une part, il existe des mécanismes qui permettent d'annuler l'effet dilutif avec la possibilité pour l'entreprise de proposer des actions déjà existantes (depuis 2006, les avantages sont les mêmes que pour les nouvelles actions créées)

- D'autre part, il y a de plus en plus d'opérations proposées aux salariés qui bénéficient d'une garantie de cours (38 % des opérations, selon l'enquête FAS), assortie ou non d'un multiplicateur des plus-values éventuelles. Sans compter l'abondement et la décote qui sont fréquemment mis en œuvre et représentent

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

de vrais amortisseurs en cas de baisse des cours. On peut aussi mentionner le versement des dividendes. Les sociétés du CAC 40 ont versé cette année plus de 40 milliards € de dividendes (39 milliards € en 2009, selon la lettre Vernimmen.net). Sachant que les actionnaires salariés détiennent plus de 3% du capital dans les sociétés du CAC 40, on peut raisonnablement penser qu'ils ont reçu de l'ordre de 1 milliard en 2009 puis 2010. On parle peu de ce partage des profits qui revient aux actionnaires salariés.

Croissance ininterrompue de l'actionariat salarié européen malgré la crise financière

Le nombre d'actionnaires salariés (hors les dirigeants) approche les 10 millions en 2010 (9,6 millions) dans les grandes entreprises européennes, soit près de 30 % du total de leurs salariés (32.6 millions de salariés), selon la FEAS. Ils étaient 8,5 millions en 2007, soit une progression de 13 % en quatre ans, malgré la crise. C'est la France qui a été le principal déclencheur en Europe de ce phénomène qui s'est maintenant largement propagé. Elle représente à elle seule 37 % du total, suivie de la Grande-Bretagne (27%), puis l'Allemagne (11%). Plus de la moitié de ces entreprises (53,7%) proposent aujourd'hui des plans d'actionariat à l'ensemble de leurs salariés. Ils détiennent au total 2,71 % du capital des entreprises.

Cependant, des différences sensibles sont enregistrées entre les pays : augmentation notable du nombre d'actionnaires salariés en Espagne, en Pologne, en France et dans les pays nordiques (Danemark, Suède, Norvège, Finlande), diminution en Belgique, en Irlande et aux Pays-Bas. Globalement, la valorisation de l'investissement des salariés dans le capital de leur entreprise atteint 192 milliards € en 2010, ce qui est devenu tout à fait substantiel, compte tenu de la désaffection de la Bourse par les petits porteurs.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Vers une définition de l'épargne salariale durable

A tort, l'épargne salariale, du moins dans ses deux premières composantes participation et intéressement, a été au fil des années, assimilée à un salaire déguisé, donc à un élément du pouvoir d'achat à court terme d'où la tentation d'une part de la taxer progressivement comme du salaire et d'autre part de permettre aux salariés d'en disposer immédiatement. Or l'épargne générée par l'entreprise, par opposition aux autres dispositifs d'épargne, comme l'assurance vie ou le livret A, est par essence « durable ».

Elle s'inscrit dans la durée : elle est bloquée cinq ans dans le PEE (sauf déblocages) et jusqu'au départ en retraite dans le PERCO. Dans le PEE, elle reste même beaucoup plus longtemps puisque lorsque l'épargne devient disponible, elle reste investie sur les FCPE pour les 2/3 environ. Elle correspond à l'ensemble de la vie professionnelle du salarié et accompagne les grandes étapes de sa vie privée. Elle s'inscrit dans une relation durable entre le chef d'entreprise et ses salariés. Ces deux éléments se renforcent : les salariés préparent leurs projets personnels (acquisition de leur logement par exemple) en comptant sur leur épargne salariale, et le moment venu font le lien entre cette somme reçue dans le passé en partage des bons résultats de leur entreprise et la possibilité qui leur est donnée de concrétiser leur projet personnel.

Elle relève de l'intérêt général : l'épargne salariale fait converger les intérêts des salariés, de l'entreprise et de la collectivité.

Elle soutient l'économie à long terme en alimentant les fonds propres, donc contribue aux capacités de développement des entreprises.

Elle favorise l'équité entre toutes les entreprises d'un même groupe, avec la possibilité pour les TPE intégrées dans un grand groupe de bénéficier des résultats collectifs de ce groupe. Reste cependant à généraliser l'épargne salariale dans les PME indépendantes, car ce sont dans les entreprises de moins de 50 salariés que se concentre plus de la moitié des salariés. (Source Pôle emploi)

Elle favorise un juste partage des fruits de la croissance de l'entreprise.

Elle soutient la gestion responsable et durable de l'entreprise. En développant une culture participative fondée sur la confiance, elle fait converger durablement les intérêts des salariés et des dirigeants sur les objectifs et enjeux de l'entreprise. Elle représente donc bien plus qu'un simple flux monétaire.

Elle représente une « valeur » immatérielle, marquant la fierté d'appartenance des salariés.

L'épargne salariale durable répond autant à l'intérêt des salariés qu'aux demandes des entreprises et aux besoins de la collectivité publique. Elle crée un cercle vertueux. Elle diffère de la notion d'épargne salariale directement perçue

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

par le salarié. Pour conserver le caractère durable qui en fait toute sa valeur, elle doit bénéficier d'un cadre juridique, législatif, fiscal et social stable. Déjà les députés François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain dans leur rapport « Une ambition : la participation pour tous » remis au Premier Ministre le 29 septembre 2005 émettaient « la recommandation formelle de procéder à une pause législative et réglementaire de plusieurs années » alors que tous les ans, de nouvelles mesures sont mises en place qui progressivement en réduisent les effets ou ignorent les mécanismes existants. Il n'y a pas de meilleur cadre que celui de l'épargne salariale durable pour débattre d'un meilleur partage des profits, un des thèmes sociétaux principaux depuis le début de l'année. **Il faut sanctuariser l'épargne salariale durable notamment en renforçant ce dispositif dans les PME par des mécanismes encore plus appropriés.**

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

De l'utilité sociale, économique et sociétale de l'Epargne Salariale Durable

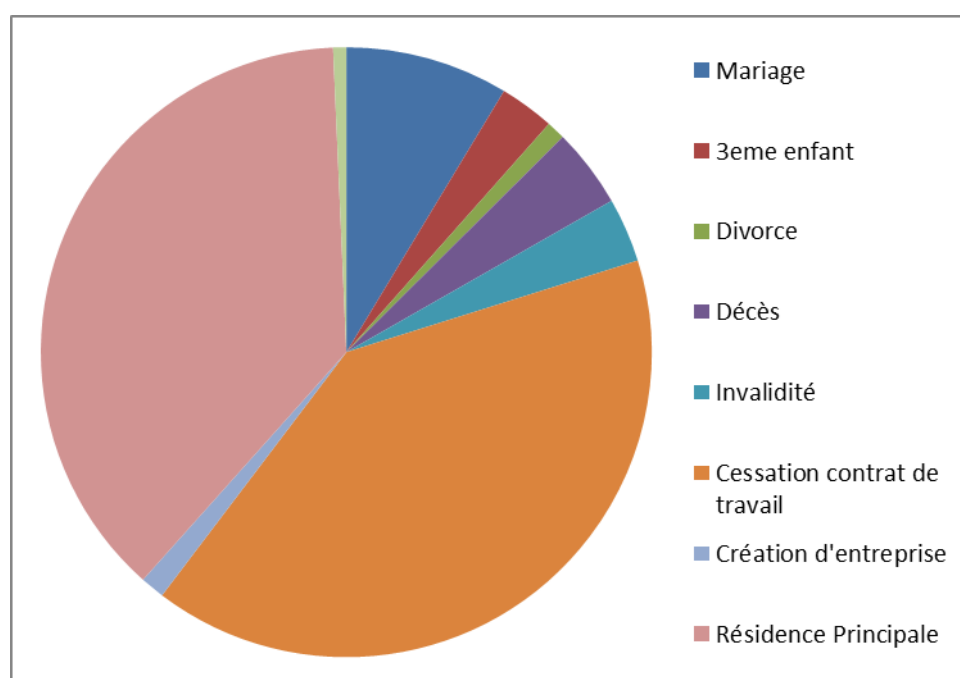
L'utilité sociale de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable permet d'accompagner les grands événements de la vie du salarié.

Aux sommes qu'il a épargnées s'ajoute la contribution de l'entreprise qui n'est pas négligeable puisque l'abondement représente environ 2 milliards € sur les quelque 13 milliards € placés chaque année.

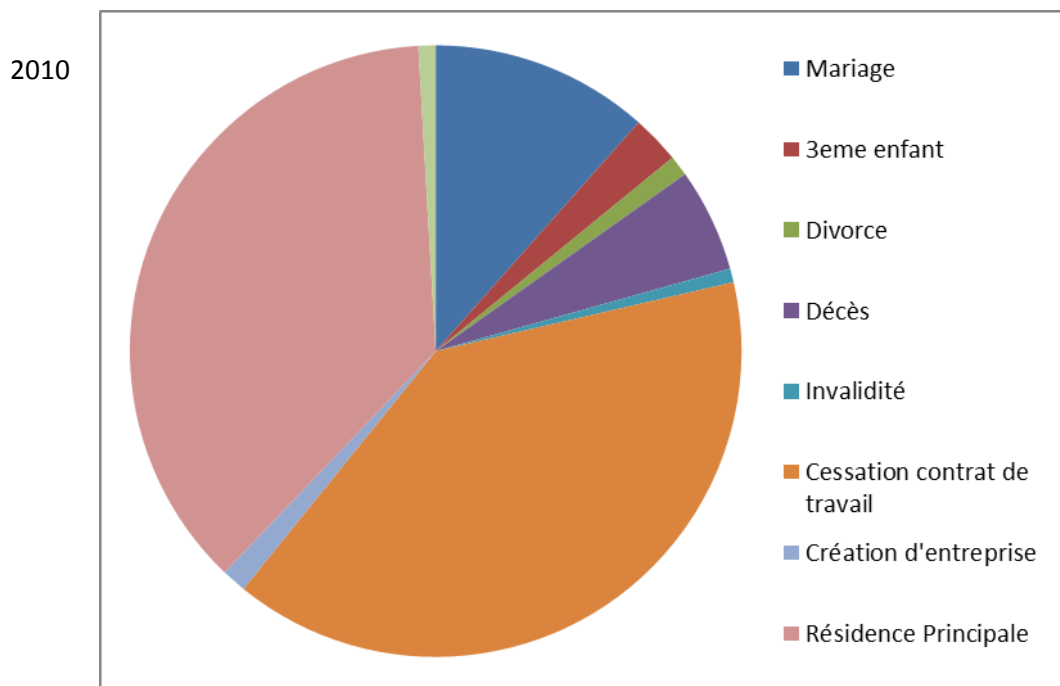
On peut mesurer partiellement cet impact grâce aux demandes de déblocage anticipé avant cinq ans des sommes versées, faites par les salariés à leur teneur de compte. Après cette période de cinq ans, on ne peut plus connaître la destination des montants retirés. Sachant que 50 à 60 % environ des encours de l'Epargne Salariale sont en fait disponibles, les montants réels utilisés sont beaucoup plus importants que les données dont on dispose. Selon les statistiques recensées par l'AFG sur les fonds bloqués, l'Epargne Salariale Durable contribue en priorité, d'une part, à mieux faire face à une cessation du contrat de travail (1 560 millions € en 2010) et d'autre part, à l'achat de la résidence principale (1 470 millions € sur les 4 milliards € débloqués en 2010). 480 000 salariés ont retiré en moyenne près de 3 250 € en raison de la cessation du contrat de travail, et près de 195.000 foyers ont pu financer leur projet d'achat de leur résidence principale à hauteur de 7.960 euros en moyenne et obtenir plus facilement un prêt bancaire. Viennent ensuite, loin derrière, le mariage ou la signature d'un PACS (100.000 cas), l'arrivée du 3ème enfant (23.000 cas) ...

2004



FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable



Répartition des montants débloqués par anticipation
(Participation et Intéressement en 2004 et 2010)

L'épargne salariale durable est une épargne populaire qui permet aux salariés à revenus modestes de se constituer un capital.

Sachant que plus de la moitié des salariés ont un revenu net inférieur à 1 700 €/mois, c'est la seule épargne que les salariés aux revenus modestes peuvent se constituer. Elle bénéficie à l'ensemble de la famille. « Le capital mis de côté ne vient pas en déduction du revenu individuel. Il n'est pas psychologiquement intégré dans le pouvoir d'achat des salariés, à la différence de l'épargne personnelle constituée à partir de prélèvements sur les salaires », notent François Cornut-Gentille et Jacques Godefrais dans leur rapport.

L'épargne salariale durable favorise le pacte social dans l'entreprise, donc de meilleures relations sociales.

Levier de cohésion et de motivation au sein des entreprises, elle accroît le sentiment d'appartenance. Du point de vue du salarié, outre une marque d'attachement à son entreprise, il s'agit bien d'un témoignage de la confiance qu'il place dans la performance de sa société. Le développement de ce lien est primordial dans la petite entreprise, plus fragile, où le travail de chacun est essentiel pour assurer la bonne marche de son activité et sa pérennité. L'impact sur chaque salarié de la création de valeur et de son partage est plus important et en même temps plus tangible dans une PME/TPE que dans un grand groupe.

En associant aux performances et aux résultats de l'entreprise les salariés, l'épargne salariale durable contribue à rapprocher dirigeants et salariés. En leur

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

faisant mieux partager ses enjeux, on favorise leur motivation. Cela nécessite une information régulière sur la vie de l'entreprise et le développement du niveau de culture économique que l'on doit à tous ceux qui participent à son développement. Pour toutes ces raisons et parce qu'il développe l'esprit d'entrepreneuriat, l'actionnariat salarié est souvent considéré comme un facteur de paix sociale.

Au final, les dispositifs d'épargne salariale améliorent le lien entre les acteurs de l'entreprise « en termes de projet de vie », estiment Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye dans leur dernier rapport du Centre d'Analyse stratégique « *Participation des salariés et performance sociale : quels liens ? Quels enjeux ?* » N°2011-02, mai 2011. L'épargne salariale n'est pas seulement de l'argent que le salarié reçoit en plus de sa rémunération de base, c'est aussi de la rémunération symbolique par laquelle son employeur le nomme et le reconnaît. Dans leur étude, "*Competition and Incentives with Motivated Agents*", *American Economic Review*, 95, p. 616- 636), Besley T. et Ghatak M. (2005), arguent que la rémunération symbolique peut jouer sur la motivation des salariés qui travaillent dans l'entreprise, et ce via deux effets : un effet direct (dans une logique incitative classique ou de don contre don) et un effet indirect via l'auto-sélection des salariés qui sont sensibles aux symboles. Or ces salariés peuvent être aussi ceux qui ont une motivation intrinsèque forte.

L'épargne salariale durable est un instrument au service du financement de nos retraites.

Selon une enquête CSA pour le Club de l'épargne salariale réalisée en octobre 2010, 6 salariés sur 10 estiment que l'épargne salariale est en priorité destinée à financer leur retraite. C'est un sentiment nouveau puisque en 2009, selon le baromètre Altedia/BNPB, ils étaient 42 % à préférer les systèmes individuels indépendants de l'entreprise, proportion passée à 25 % en 2010. Selon cette enquête, tant les chefs d'entreprises que les salariés sont convaincus de l'utilité de l'épargne retraite entreprise pour préparer la retraite. En effet, en 2010, 76 % des chefs d'entreprises et 69 % des salariés considèrent que l'épargne entreprise est un moyen efficace de se constituer un capital en vue de la retraite.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

L'utilité économique de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable en assurant une source stable de financement des entreprises, est un instrument au service de l'économie.

« Elle participe non seulement à l'investissement productif, mais également à la croissance, après une gestion à cinq ans, grâce à un flux constant d'encours vers la consommation et l'investissement immobilier, lui conférant par là même un rôle contra-cyclique essentiel pour notre économie », estime l'AFG.

La contribution de l'Epargne Salariale Durable au financement des fonds propres des entreprises est significative : les fonds investis principalement en actions – actions de l'entreprise et actions diversifiées - représentent 44,5 milliards d'euros, soit la moitié des encours totaux. D'un point de vue macroéconomique, l'épargne salariale est donc un vecteur de croissance durable de l'économie française d'une part parce qu'elle agit sur l'offre de l'économie en finançant les entreprises et d'autre part sur la demande puisqu'elle fournit un supplément de revenu qui contribue à l'achat de biens de consommation. L'intéressement en particulier qui peut être fixé sur des objectifs très concrets pour les salariés a un effet incitatif fort, donc indirectement un impact sur la compétitivité de l'entreprise. Dans le même temps, l'épargne salariale est un dispositif très souple qui n'engage l'entreprise que si elle dégage des résultats. Mais les encours épargnés au gré des résultats distribués d'année en année, augmentent progressivement.

L'épargne salariale durable peut être une aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Ce cas de déblocage anticipé ne représente pas un montant élevé, 50 millions en moyenne. Mais sachant, selon le rapport Cornut-Gentile, que la majorité des créateurs d'entreprise font appel à leurs seules ressources personnelles ou familiales pour constituer leur capital de départ, ce sont quand même plus de 10 000 personnes en 2010 qui ont profité de cette possibilité pour débloquer leur épargne.

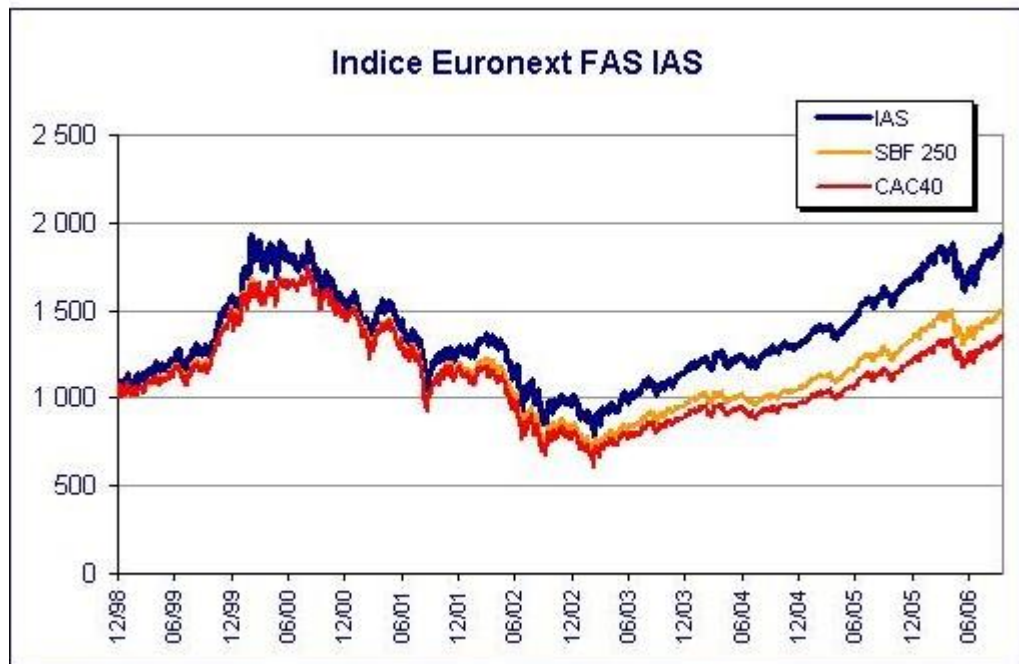
L'épargne salariale durable renforce la performance de l'entreprise et sa rentabilité

Il est difficile de mesurer quantitativement cette donnée. L'évolution de l'indice Euronext FAS – IAS*, en fournit une indication. Si l'on compare cet indice à celui le plus fréquemment employé, l'indice CAC 40, dans le passé l'indice FAS a toujours surperformé le premier.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Comparaison IAS®/CAC40/SBF250 de 1998 à 2006



La dernière crise financière a eu néanmoins un impact identique sur les deux indices.

Comparaison IAS®/CAC40 de 2009 à 2011



* L'indice Euronext FAS - IAS ® est composé de l'ensemble des valeurs de l'indice SBF 250 ayant un actionariat salarié significatif, c'est-à-dire celles dont 3 % au moins du capital en actions est détenu par plus d'un quart des salariés.

Par ailleurs, le rapport du CAS met en évidence que l'intéressement couplé au PEE, donc l'épargne salariale durable, a un impact positif sur la performance des entreprises et plus encore si elle est couplée avec les dispositifs de dialogue social

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

et de bonnes pratiques managériales fondées sur l'information, la consultation et la participation des salariés ou l'autonomie qui leur est accordée.

L'épargne salariale durable agit comme un élément de structuration de la cohérence interne des dispositifs de management. C'est-à-dire que les entreprises qui mettent en place de l'épargne salariale durable mettent aussi en place des dispositifs qui valorisent la participation des salariés en termes d'information et de prises de décision. Comme si la mise en place de l'épargne salariale modifiait pour ainsi dire la fonction de production de l'entreprise en la faisant dépendre d'un coefficient multiplicateur alliant motivation, confiance, engagement des salariés et internalisation par les salariés des objectifs des entreprises.

Au final, ces combinaisons hautement productives, estime le CAS, entraînent une transformation des rapports sociaux de pouvoir dans l'entreprise vers des formes plus participatives : participation aux résultats certes mais aussi participation à l'information et à sa circulation, dialogue social, participation aux décisions, autonomie accrue des salariés, travail en équipe. L'épargne salariale durable associée à la participation non financière des salariés favorise le « vivre ensemble » dans l'entreprise et « améliore, selon eux, le niveau de rentabilité de l'entreprise par rapport à ses principaux concurrents ».

L'épargne salariale durable améliore la performance sociale, en réduisant le turn-over et le taux d'absentéisme.

Ces derniers ne sont pas sans conséquence sur la performance économique. Ainsi, notamment, les établissements dans lesquels les salariés ont accès à un PEE ou ont mis en place un actionnariat salarié ont une probabilité de survenance de problèmes d'absentéisme de 26 à 27 % inférieure à celle des établissements dans lesquels les salariés n'ont pas accès à un PEE, indique le CAS. Le rapport note au passage que l'intéressement qui n'est pas placé dans un PEE, donc qui n'est pas durable, n'a pas d'effet sur le comportement des salariés.

L'épargne salariale durable est un outil de recrutement et de fidélisation des salariés.

Etre attractif à l'embauche : pouvoir proposer un dispositif global de rémunérations/avantages. C'est un facteur de fidélisation à l'entreprise tout comme d'ailleurs un facteur d'attractivité pour les futurs embauchés, c'est ce que démontrait en 2005 l'Observatoire SOFRES-GENERALI Epargne Salariale.

L'épargne salariale durable, à travers l'actionnariat salarié, protège le capital de l'entreprise.

Le salarié est un actionnaire de long terme, ce qui favorise à la fois la stabilité du cours et constitue un garde-fou aux opérations boursières hostiles. La durée moyenne de détention des avoirs est pour les 2/3 des entreprises comprises entre 5 et 10 ans, indique la dernière enquête de la FAS, et est supérieure à 10 ans dans 17 % des entreprises ! De quoi faire rêver toute entreprise cotée en Bourse quand l'on sait que la détention moyenne des actions est en moyenne de 9 mois pour les actions françaises*. On se souvient de l'OPA hostile de BNP sur la Société générale en 1999 qui s'était conclue par un échec, en grande partie grâce au

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

comportement des actionnaires salariés de la Société Générale qui avaient fait bloc derrière leur Président. Certaines entreprises ne se cachent d'ailleurs pas d'avoir développé l'actionnariat salarié pour préserver leur indépendance, comme Pierre Fabre ou Bouygues.

Ainsi que le notaient François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain dans leur rapport, les actionnaires salariés « sont des salariés particulièrement attachés à leur entreprise et à leur outil de travail mais également soucieux de partager les choix stratégiques majeurs. Des salariés mais aussi des actionnaires, formés et informés des contraintes financières, industrielles et commerciales qui pèsent au quotidien sur leur activité, attentifs à un juste équilibre entre revendications sociales et impératifs économiques, compréhensifs envers les dirigeants sur qui reposent l'entière responsabilité de gestionnaire. Cette sensibilité particulière en fait des acteurs solides de l'entreprise sur lesquels les décideurs peuvent s'appuyer ».

L'épargne salariale durable soutient le développement de l'actionnariat en France.

Comme nous avons pu le constater dans le premier chapitre, aujourd'hui, les salariés actionnaires qui dépassent les 3,5 millions seront bientôt aussi nombreux que les actionnaires individuels qui se sont réduits de plus de 2 millions en un peu plus de deux ans pour baisser à 4,1 millions. Ces millions de salariés ont en général une connaissance des mécanismes économiques supérieure aux autres ce qui leur permet de mieux partager les enjeux de leur entreprises. De plus, sachant que le capital des entreprises françaises est à plus de 40 % entre les mains d'investisseurs étrangers** les salariés actionnaires font preuve d'un véritable patriotisme économique et ce, malgré la crise financière. Or la principale source d'alimentation des FCPE, en dehors des versements volontaires, provient de la participation et de l'intéressement.

**Cahier scientifique de l'AMF- autorité des Marchés Financiers n° 4 – mai 2007*

*** Selon une étude parue dans le Bulletin de la Banque de France (N° 184, 2eme trimestre 2011), le capital des 37 sociétés françaises du CAC 40 était au 31 décembre 2010, à 42,4 % entre les mains des non-résidents. Elle fluctue chaque année aux environs de 43 %*

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

L'utilité sociétale de l'épargne salariale durable

L'épargne salariale durable est un projet de société : elle renforce le lien et la confiance entre les différents acteurs de l'entreprise.

L'octroi de la participation et de l'intéressement est fondé sur des critères de performance collective. Autrement dit, l'épargne salariale favorise non seulement la coopération entre les salariés mais celle entre les salariés et le management. Le fait de bloquer pendant 5 ans sa participation et/ou son intéressement dans un système d'épargne proposé par son entreprise, accentue encore ce phénomène et plus encore quand cet argent est placé en titres de son entreprise.

Selon Thomas Philippon dans son livre « Le capitalisme d'héritiers – la crise française du travail » publié en 2007, il existe une corrélation très forte entre d'une part la qualité des relations sociales, mesurée par la capacité de coopération et le degré de confiance mutuelle entre managers et salariés et d'autre part, le taux d'emploi et la performance économique. Pierre Cahuc, Professeur d'économie à l'Ecole Polytechnique et Yann Algan, Professeur à l'université de Paris-Est et à l'Ecole d'économie de Paris dans leur livre « *La société de défiance : un mal français* » paru en 2007, estiment également que la confiance mutuelle est essentielle au bon fonctionnement des marchés alors que le déficit de confiance constaté selon eux en France, coûterait à la France 3 points de chômage en plus et 5 % de PIB en moins par rapport aux pays dotés d'une confiance bien plus élevée.

L'épargne salariale durable concourt à la pérennisation de nos systèmes sociaux, en particulier au financement d'une partie des retraites, grâce au PERCO.

Les encours, comme nous avons pu le constater sont encore faibles, mais leur progression est très rapide. Ils ont plus que doublé, passant en deux ans, de 2008 et 2010 de 1,8 milliard à 4 milliards alors que le PERP (Plan d'Epargne Retraite Populaire) plafonne à 2 milliards €/an. Entre 2008 et 2009, les encours du PERCO ont gagné 67 % à 3 milliards € alors que pendant le même temps les « produits » retraites individuels et collectifs hors PERCO des assureurs et des banques ne progressaient que de 7%. La collecte du PERCO a représenté cette même année 5 % de l'ensemble des sommes consacrées par les particuliers à leur retraite contre 1,6 % l'année précédente. Compte tenu de la nouvelle croissance forte enregistrée en 2010, cette part a de nouveau dû s'accroître.

Le montant moyen détenu par chaque bénéficiaire s'élève à 5 869 euros contre 3 270 € cinq ans plus tôt. Ceci représente près d'une demi-année d'un SMIC net (6 438 €). Mais tout porte à croire là aussi, comme l'ensemble du dispositif de l'épargne salariale, que le PERCO est encore l'apanage des grandes entreprises. Selon l'AFG, seulement 10 % des PME disposent d'un PERCO. « L'enjeu pour l'avenir est d'augmenter le taux d'équipement des PME et pour les grandes entreprises d'inciter les salariés à adhérer au PERCO existant ». L'abondement qui

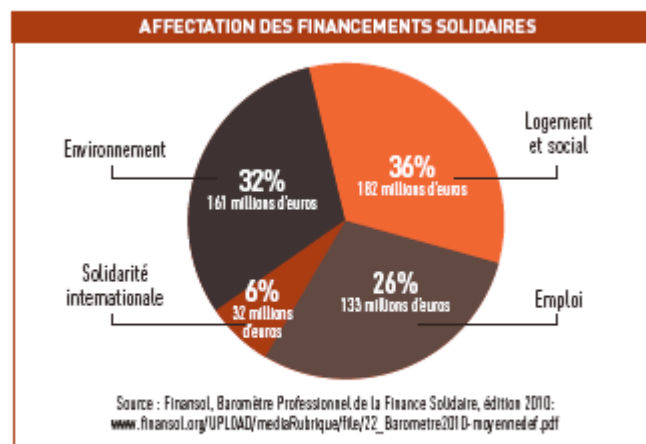
FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

a représenté l'an dernier 46 % des flux d'alimentation est sans doute le meilleur vecteur, mais c'est aussi celui qui impacte le plus les comptes des PME.

L'épargne salariale durable est une source de plus en plus importante de financement de l'économie socialement responsable et solidaire

L'actif des fonds solidaires en 2010 est passé de 1 milliard à 1,5 milliard €, soit 50% de plus en un an et un triplement en deux ans. La loi de modernisation de l'économie, dite LME, du 4 août 2008 qui crée obligation de proposer aux salariés dans le PEE au moins un fonds solidaire, est à l'origine de ce développement sans précédent. Encore fallait-il que les salariés acceptent de verser leur épargne salariale dans ce type de fonds.



¹¹ Fédération des Associations d'Actionnaires Salariés et d'Anciens Salariés.
¹² Fédération Européenne de l'Actionariat Salarial.

De même, la progression est fortement marquée pour les fonds ISR (ISR : placement tenant compte au-delà des critères financiers, des critères liés au social, sociétal et à la gouvernance des entreprises) dont l'encours est de 8,7 milliard € (+ 123 % en un an !), soit 10 % des encours totaux de l'Epargne Salariale contre 4,6 % en 2009 (Source AFG). Aujourd'hui l'épargne salariale ISR représente 13 % de l'ensemble des encours globaux de l'ISR en France qui pèse 68,3 Mds (source Novethic « les chiffres 2010 du marché français de l'ISR »).

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

CONCLUSION

Le caractère durable de l'épargne salariale et ses impacts positifs tant économiques, sociaux et sociétaux, ne sont plus à démontrer. Dans un souci d'équité vis à vis des 16,2 millions de salariés en France dont 8,7 millions (54 %) travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (Source Pôle Emploi - chiffres 2009), il est grand temps d'accélérer la mise en place de ses dispositifs dans les PME.

Selon la CGPME (colloque au Sénat mars 2011), « l'intéressement bien utilisé fait le lien entre performance économique et performance sociale, car il est créateur de valeur ajoutée et donc s'autofinance, permet de communiquer sur les axes de développement de l'entreprise, redonne du sens à la relation collaborateur / entreprise, utilise efficacement les leviers de l'intelligence collective, est un amortisseur conjoncturel et génère des flux pour alimenter les plans d'épargne ». L'épargne salariale durable peut contribuer à la pérennité de ces entreprises qui sont les plus fragiles.

En même temps, ce sont les PME qui créent prioritairement des emplois : de 2000 à 2009, selon Pôle emploi, le nombre de créations nettes d'emplois a atteint 743 000 dans les entreprises de moins de 50 salariés, 549 000 dans celles de moins de 200 salariés et seulement 113 000 dans celles de plus de 200 salariés. Cette démocratisation permettrait en outre d'élargir beaucoup plus l'épargne salariale durable aux employés et ouvriers, populations plus importantes dans les PME alors qu'aujourd'hui, elle profite plus particulièrement aux cadres et aux professions intermédiaires. En effet selon l'enquête sur les coûts et la structure des salaires (ECMOSS) de 2007, près de 60% des cadres et 54% des professions intermédiaires travaillent dans des entreprises ayant mis en place au moins l'un des dispositifs d'épargne salariale, contre 44% des employés et des ouvriers.

Composante unique du modèle social français, l'épargne salariale durable donne un avantage concurrentiel important aux entreprises françaises, avantage qui se doit d'être conforté. L'efficacité économique de cette épargne n'est pas un coût pour la collectivité, ses bienfaits tant pour les individus que pour la société et l'économie ont une valeur beaucoup plus importante que la perte de recettes liée aux exonérations de charges sociales et patronales qui sont mis en avant par ceux qui ne connaissent pas ces mécanismes.

L'Epargne Salariale Durable est celle qui génère la confiance, confiance entre les salariés et les entreprises et confiance dans l'avenir. Elle permet un juste partage de la valeur créée par l'entreprise, elle permet de porter des projets tant professionnels que personnels. Lorsqu'elle est gérée sur la durée, c'est une force d'entraînement qui génère de la croissance, et cette croissance génère des richesses pour tous. Le cercle est vertueux.

Danielle DERUY, ALIXIO avec Brigitte DUBREUCQ, COHeRenS

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

PROPOSITION I

Pour faciliter la compréhension des enjeux de la participation et de ses mécanismes :

proposer aux entreprises d'adopter pour la Participation une formule rénovée, simplifiée et mieux adaptée aux entreprises du XXIème Siècle. Exonérer de la prime de partage des profits mise en place en 2011, les entreprises qui adoptent cette formule rénovée.

La formule de droit commun de la Réserve Spéciale de Participation est restée sans changement majeur depuis son introduction en 1967. Elle ne correspond plus aujourd'hui à la structure financière des entreprises du XXIème siècle, et son calcul reste complexe avec la prise en compte de la rémunération des capitaux propres et l'application de règles fiscales spécifiques. De fait, elle s'est éloignée du concept de partage des résultats. Or cette formule de calcul reste la référence obligatoire même quand une entreprise a choisi avec les partenaires sociaux une formule dérogatoire.

Nous l'avons vu, l'intérêt de la mise en œuvre d'un accord de Participation va largement au-delà des enjeux financiers : former les salariés à la compréhension des mécanismes de gestion, les informer de la situation de l'entreprise, leur montrer l'impact des décisions de gestion et de leurs activités sur la Réserve Spéciale de Participation nécessite une formule simple, lisible, compréhensible. Ce sont ces éléments qui renforcent la confiance, la motivation et une meilleure association des salariés à la vie de leur entreprise et au partage des résultats obtenus.

La formule rénovée que nous proposons aboutit à un véritable partage des résultats entre l'entreprise et ses salariés et rend de ce fait caduc le dispositif spécifique de partage des profits mis en place en 2011.

LA PROPOSITION

Une formule rénovée et simplifiée est proposée aux entreprises :

[1/3 du résultat courant net d'impôt standard] * Salaires/Valeur Ajoutée

soit $1/3 * \text{RCAI} * (1 - \text{TauxIS}) * (S/VA)$

RCAI = Résultat courant avant Impôt sur les Sociétés

S = Masse salariale

Taux IS = taux normatif d'impôt sur les sociétés

VA = Valeur Ajoutée

Dans cette formule, le résultat net distribuable est désormais calculé :

- à partir du résultat comptable qui représente mieux la création de valeur de l'entreprise dans son activité habituelle
- après déduction d'un impôt sur les sociétés théorique au taux normatif de l'IS à partir du résultat courant avant impôt et avant tout crédit d'impôt
- avec imputation des déficits comptables reportables à 5 ans maximum

Autres éléments de calcul

En cas d'atteinte par tous les salariés bénéficiaires du plafond individuel à 75% du PASS après plusieurs « tours » de répartition, l'excédent éventuel n'est plus mis en réserve pour distribution lors d'exercices ultérieurs, mais revient simplement à l'entreprise.

Cette formule optionnelle, devient une deuxième formule de référence. Elle ne se substitue pas à la formule de droit commun, mais son adoption permet de s'affranchir de la comparaison avec la formule de droit commun. Nous souhaitons qu'elle s'impose progressivement.

La formule rénovée que nous proposons aboutit à un véritable partage des résultats entre l'entreprise et ses salariés et rend caduc, pour les entreprises qui l'adoptent, le dispositif spécifique de partage des profits mis en place en 2011.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

PROPOSITION II

Pour élargir le nombre des bénéficiaires de l'épargne salariale :

mettre en place obligatoirement un dispositif de participation ou d'intéressement défini librement, à partir de 10 salariés. A défaut, c'est la formule rénovée qui est mise en place, afin d'assurer un partage des résultats. Adopter la formule rénovée pour les nouveaux accords de participation.

Si les grandes entreprises et notamment celles du CAC40 font régulièrement la une des médias ce sont en fait plus de 8,7 millions de salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Pourquoi exclure plus de 80% de ces salariés d'une véritable association à la performance de l'entreprise, et de la possibilité de se constituer une Epargne Salariale Durable dont nous avons mentionné tous les avantages, tant pour eux que pour l'économie ?

L'introduction d'un mécanisme obligatoire mais choisi et sans montant minimum, d'association des salariés aux performances de l'entreprise, dès le seuil de 10 salariés, a pour objectif d'éviter la concentration de nouvelles obligations sociales sur le seuil de 50 salariés et d'accoutumer très vite à l'association à la performance, voire aux résultats. Cela permet d'améliorer l'information et la transparence sur le fonctionnement de l'entreprise, indispensables pour renforcer ou restaurer la confiance des salariés dans leurs entreprises.

Cette mesure bénéficiera aux 4,7 millions de salariés qui travaillent dans les 243 000 entreprises de 10 à 50 salariés (Source Pôle Emploi 2009).

Le choix de l'un ou l'autre des dispositifs, chacun avec sa philosophie et ses spécificités est une bonne occasion de dialogue et de communication au sein de l'entreprise.

LA PROPOSITION

Les entreprises entre 10 et 49 salariés, doivent mettre en place un système d'intéressement ou de participation, dont la formule (montant, critères...) est définie librement au sein de l'entreprise.

A défaut d'intéressement ou de participation défini librement, la participation sera mise en place selon la formule rénovée :

[1/3 du résultat courant net d'impôt standard] * Salaires/Valeur Ajoutée

soit $1/3 * RCAI * (1-TauxIS) * (S/VA)$

RCAI = Résultat courant avant Impôt sur les Sociétés

S = Masse salariale

Taux IS = taux normatif d'impôt sur les sociétés

VA = Valeur Ajoutée

Les entreprises qui mettent en place pour la première fois un accord de Participation le font avec cette formule rénovée, et ne sont pas soumises au minimum de la formule de droit commun.

Les autres modalités sont les mêmes que celles de la Proposition N°1.

Mise en place des accords d'intéressement ou de participation.

Les dispositifs d'intéressement ou de participation peuvent être mis en place par référendum dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ils ont une durée de 3 ans à l'exception du 1^{er} accord qui peut se limiter à 1 an, renouvelable une fois. Les accords d'intéressement peuvent être mis en place de manière unilatérale par l'employeur en cas d'échec du référendum.

Mesures transitoires

Mise en place en-dessous de 50 salariés pour le premier exercice plein suivant la promulgation de la loi.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

PROPOSITION III

Pour inciter à l'épargne salariale longue et durable :

comme pour les entreprises, soumettre au forfait social les salariés qui touchent leur participation ou intéressement immédiatement. En revanche, abandonner totalement le forfait social tant pour les entreprises que pour les salariés si les sommes sont bloquées. En l'absence de choix explicite du salarié, c'est l'épargne qui est mise en place par défaut car elle est durable et exonérée.

Les arguments développés dans le rapport montrent l'intérêt de développer l'Epargne Salariale Durable. Cette épargne pourrait être renforcée par une taxation différenciée selon le comportement du salarié vis-à-vis des sommes distribuées : perception immédiate des sommes distribuées ou épargne.

L'affichage d'une exonération des sommes épargnées dans un PEE ou un PERCO donne alors une lisibilité et une cohérence à la politique gouvernementale pour les quelques 11 millions de bénéficiaires de l'épargne salariale.

Des simulations faites par FONDACT en 2009 démontrent que la mise en place d'un forfait social salarial équivalent au forfait social employeur sur les seules sommes distribuées conduit à un rendement pour les Finances Publiques meilleur que le seul forfait social employeur, et cela quel que soit le taux de ce forfait.

Nous l'avons vu dans le rapport, l'Epargne Salariale Durable est le dispositif le plus avantageux tant pour le salarié, que pour les entreprises et plus généralement la société. Afin d'aider à l'Epargne Salariale Durable et d'éviter pour les salariés, le poids du forfait social et des charges sociales sur l'Intéressement, c'est vers l'épargne que les montants issus de l'Intéressement ou de la Participation doivent être orientés par défaut.

LA PROPOSITION

Le forfait social est modifié de la manière suivante :

- **Aucun forfait social sur les sommes placées dans un dispositif d'épargne salariale**
- **Un forfait social identique pour les employeurs et pour les salariés sur les sommes perçues immédiatement**

En l'absence de choix explicite du salarié sur l'affectation des sommes issues de la participation ou de l'intéressement, c'est l'épargne qui est mise en place par défaut.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

PROPOSITION IV

Pour favoriser le financement en prêts moyen terme et en fonds propres des PME :

créer un «FCPE PME » partiellement fondé sur le principe du FCPE solidaire. Ce FCPE PME, obligatoire pour tous les nouveaux plans et pour les PEI-PERCOI, serait mis en place progressivement pour les PEE-PERCO existants.

Nos propositions amènent à renforcer la participation ou l'intéressement dans les PME pour assurer un meilleur partage des résultats et un renforcement de la confiance entre salariés et entreprise. Néanmoins, on constate aujourd'hui une faiblesse dans les possibilités de placements offerts aux salariés de ces PME qui souhaiteraient, et leurs dirigeants également, voir leur épargne durable financer des PME.

Le principe du FCPE PME a été annoncé par Bercy à l'issue des Etats Généraux de l'Industrie, et fait partie des réflexions actuelles du gouvernement, Il offre un rendement compétitif pour les salariés. Il utilise les réseaux de distribution actuels.

LA PROPOSITION

Nous proposons que deux tiers de l'actif du FCPE PME soient investis dans des outils de financement des PME et ETI:

- **50% minimum en obligations (ou produits de taux similaires) émises par OSEO et recyclés dans des prêts directs (ou en garantie de banques) consentis uniquement aux PME ayant un dispositif d'épargne salariale,**
- **Le solde dans des fonds communs investis en fonds propres de PME et ETI sous la forme de FCPR y compris les FIP et FCPI,**

Le tiers résiduel serait investi en FCP classiques ou produits monétaires afin d'assurer la liquidité.

Plus de 80% de son actif étant investis en placements longs, principalement de nature obligataire complétés par des produits « action », le FCPE PME devrait permettre un rendement de nature obligataire avec un effet de levier, actions cotées et non cotées.

Ces fonds seront accessibles via l'épargne salariale, dans le cadre de dispositifs dédiés ou inter-entreprises.

Sur le même modèle que le FCPE solidaire, toutes les sociétés de gestion seraient susceptibles de créer, gérer et diffuser ce type de FCPE, avec leur propre sélection de FCPR, actions non cotées et cotées, et leur propre allocation pour la poche liquide. Les 50% minimum de ressources longues de financement PME et ETI (obligations OSEO) seraient centralisées par OSEO et utilisées selon ses règles de fonctionnement, par OSEO et les banques, auprès d'entreprises ayant déployé de l'épargne salariale.

Les contraintes réglementaires des plans d'épargne salariale, PEE et surtout PERCO, devront être amendées pour autoriser un quota d'investissement dans les PME et ETI non cotées,

FONDACT

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

PROPOSITION V

Pour favoriser une meilleure compréhension par les salariés des enjeux économiques des entreprises et des mécanismes de partage des résultats :

inclure dans les accords de participation et d'intéressement des clauses adaptées à chaque entreprise sur la formation et l'information des salariés et intégrer dans le rapport annuel de gestion présenté aux actionnaires des sociétés cotées les modalités de distribution des résultats vers les salariés.

De nombreux auteurs du monde académique, de nombreux praticiens d'entreprise font valoir régulièrement que les avantages tirés des mécanismes de Participation et d'Intéressement n'ont d'impact sur l'engagement des salariés que dans la mesure où ils sont accompagnés tout à la fois de formation, d'information et de participation aux décisions concrètes de la sphère de travail.

De même qu'il est essentiel pour les salariés d'avoir une vraie vision de ce que leur activité crée comme valeur pour l'entreprise, il est important qu'ils comprennent comment les résultats obtenus, qu'ils soient financiers ou qualitatifs, sont redistribués.

Introduire lors de la publication des résultats de l'exercice, une information sur la manière dont ces résultats, fruits de la mise en commun des investissements investis dans l'outil de travail et du travail lui-même, permet de normaliser ce sujet devenu polémique en France.

LA PROPOSITION :

Obligation de formation et d'information des salariés

Les accords d'Intéressements et de Participation doivent prévoir les modalités concrètes de formation et d'information des salariés qui leur permettront de comprendre la situation de l'entreprise qui a donné lieu ou non au versement de la participation et/ou de l'intéressement. De même les accords doivent prévoir les modalités concrètes de formation et d'information sur les modalités de fonctionnement des plans d'épargne.

Pour les entreprises cotées : obligation d'information sur la distribution des résultats.

Les entreprises devront faire figurer dans les documents d'information relatifs à leurs résultats et à leur distribution les montants attribués aux salariés au titre de la Participation et de l'Intéressement et leur évolution par rapport à l'exercice précédent. Ces informations seront communiquées aux actionnaires.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Glossaire

Ce glossaire extrait d'un lexique rédigé par FIDAL et la FAS, est intégré dans ce rapport avec leur aimable autorisation.

Abondement

Versement effectué par l'employeur, dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, en complément des apports des salariés. Les modes de calcul et les conditions d'attribution doivent être précisés dans le règlement du plan. L'abondement n'est pas soumis aux règles sur le paiement des salaires, aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Bénéfice net

Solde positif du compte de résultat. Le bénéfice net peut-être distribué aux actionnaires et au personnel.

Bénéfice net comptable

Le bénéfice net comptable est égal à la différence entre les produits de l'exercice : (produits d'exploitation, produits financiers et produits exceptionnels), et les charges : (charges d'exploitation, autrefois appelées "frais généraux", qui incluent les amortissements et les provisions, charges financières, charges exceptionnelles).

Bénéfice net fiscal

C'est le bénéfice net diminué de l'impôt correspondant après exonérations diverses et imputation des déficits antérieurs.

Capitaux propres

Il s'agit des ressources stables de l'entreprise. Ils sont composés du Capital social, des réserves, du report à nouveau et du résultat de l'exercice. En matière de participation, on y inclut aussi certaines provisions fiscales.

CIES

(Comité Intersyndical de l'Épargne salariale)

Comité créé en janvier 2002 par 4 confédérations syndicales : CFE-CGC, CFDT, CGT, CFTC

Compte courant bloqué

Les sommes issues de la participation peuvent être affectées sur un compte courant bloqué dans les livres de l'entreprise, pendant la période d'indisponibilité. Il s'agit de comptes individuels ouverts au nom du salarié et portant intérêt.

Depuis la loi du 30 décembre 2006 et pour les nouveaux accords de participation, les sommes issues de la participation ne peuvent plus être affectées exclusivement sur les comptes courants bloqués. En outre, les accords antérieurs au 30 décembre 2006 devront se conformer à cette règle au plus tard le 31 décembre 2012.

CSG

(Contribution sociale généralisée)

Prélèvement à caractère universel qui contribue au financement de la sécurité sociale.

Sont notamment soumis à la CSG l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du patrimoine, y compris l'intéressement, la participation et l'abondement au PEE et au PERCO et les revenus que les bénéficiaires peuvent en tirer.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

CRDS

(Contribution pour le remboursement de la dette sociale)

Son taux est de 0,50 % et s'applique notamment à l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du patrimoine, y compris l'intéressement, la participation et l'abondement au PEE et au PERCO.

Déblocage anticipé

Possibilité exceptionnelle de recouvrer immédiatement la libre disposition des sommes affectées dans un plan d'épargne ou les sommes versées dans le cadre de la participation, pendant le délai d'indisponibilité. Les cas de déblocage anticipé sont limitativement énumérés par le Code du travail.

Décote

Dans les opérations d'actionnariat salarié, c'est le rabais sur le cours de référence de l'action, qui permet d'offrir un prix préférentiel pour les salariés (20 % ou 30 % selon la durée de blocage).

Épargne salariale

Ensemble des dispositifs permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de leur entreprise et/ou de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

Épargne retraite

Ensemble de contrats de placements financiers permettant aux salariés aidés financièrement par l'entreprise de se constituer une épargne au cours de la vie active, en vue de disposer d'une rente lors du départ en retraite, hors cas de déblocage anticipé et possibilités exceptionnelles de sortie en capital.

Il s'agit du plan d'épargne pour la retraite populaire (PERP), du PERE et du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

FCP

(Fonds commun de placement)

C'est une copropriété de valeurs mobilières, gérée par un professionnel pour le compte des porteurs de parts. Les Sicav et Fonds communs de placement sont deux catégories d'OPCVM.

FCPE

(Fonds commun de placement d'entreprise)

Fonds commun de placement spécialisé dans la gestion des fonds constitués dans le cadre de l'intéressement, de la participation ou de versements volontaires des salariés d'une entreprise, dans le cadre d'un PEE et/ ou d'un PERCO.

FCPE investis en titres de l'entreprise

Ce sont des fonds communs de placement dont plus du tiers de l'actif est composé des titres émis par l'entreprise ou par d'autres entreprises du même groupe.

FCPE diversifiés

Sont constitués en vue de gérer les sommes investies par les salariés dans le cadre du PEE, ainsi que, le cas échéant, les sommes investies dans le cadre de l'émission ou de l'achat en bourse d'actions de la société réservées aux salariés (dans la limite du tiers des actifs détenus par le fonds).

Indisponibilité

Délai pendant lequel les sommes versées par un salarié ne sont pas disponibles et seront délivrées à l'expiration de ce dernier.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Intéressement

Mécanisme purement facultatif visant à faire bénéficier les salariés d'un complément de rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs liés aux performances et/ou aux résultats de l'entreprise.

La mise en place de ce système passe obligatoirement par un accord avec le personnel (organisations syndicales, CE, ratification)

L'intéressement des salariés est collectif et aléatoire et ne peut en aucun cas remplacer un élément du salaire obligatoire en vertu de la loi ou de la convention collective.

Livret d'épargne d'entreprise

Document récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Liquidité

Se dit d'un titre lorsqu'un vendeur peut trouver à tout moment et en toutes circonstances, un acquéreur.

Obligation

Titre représentatif d'une créance, à revenu en principe fixe, créé lors de l'émission d'emprunts.

OPA

Quand une société veut racheter une entreprise cotée en bourse, elle peut proposer un prix d'achat unique pour tous les titres qui composent son capital.

OPE

Si la société qui se porte acquéreur est elle-même cotée, elle peut également proposer ses propres actions en rémunération des titres.

OPCVM

Les organismes de placement collectif en valeur mobilière collectent et placent les capitaux en valeurs mobilières, selon deux modes, FCP et SICAV.

Participation

Système permettant aux salariés de percevoir une part des résultats de l'entreprise.

La participation aux résultats est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, facultative et assortie d'avantages fiscaux en dessous de ce seuil.

Les droits du salarié au titre de la participation peuvent faire l'objet d'une perception immédiate ou d'une affectation sur un plan d'épargne. Dans ce dernier cas, elles sont bloquées, sauf cas de déblocage anticipé. Elles sont exonérées de charges sociales, mais soumises à la CSG et à la CRDS.

PEE

(Plan d'Épargne d'Entreprise)

Dispositif d'épargne collectif destiné à encourager l'épargne des salariés, en vue de la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de l'entreprise.

Toute entreprise peut mettre en place un PEE au moyen d'un accord avec le personnel ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

FONDACT

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

PEG

(Plan d'Épargne Groupe)

Dispositif d'épargne collectif mis en place au niveau d'un groupe. Il s'agit d'un groupe constitué d'entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

La mise en place de ce système passe obligatoirement par un accord avec le personnel ou une décision unilatérale de l'employeur.

PEI

(Plan d'Épargne Interentreprises)

Dispositif d'épargne collectif facultatif mis en place au niveau d'une branche professionnelle ou d'une zone géographique.

Toutefois, s'il s'agit d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan.

PERE

(Plan d'épargne retraite entreprise)

Institué par la loi Fillon du 21 août 2003.

Contrat d'assurance souscrit par une entreprise ou un groupe d'entreprises qui comprend un socle obligatoire « article 83 » et qui permet aux salariés d'effectuer des versements individuels facultatifs sur ce même contrat. La durée du contrat est annuelle, tacitement reconductible.

Ce dispositif permet à l'entreprise de garantir à ses salariés ou à une catégorie objective de salariés de disposer d'un complément de retraite, tout en leur offrant la possibilité d'aller au-delà, par un effort personnel d'épargne, sous la forme de versements individuels et facultatifs, bénéficiant de l'enveloppe fiscale prévue par la loi Fillon.

PERCO

(Plan d'épargne pour la retraite collectif)

Produit d'épargne salariale et produit d'épargne retraite.

Il permet aux participants de se constituer volontairement une épargne investie en valeurs mobilières en vue de leur retraite dans des conditions avantageuses. Il est accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou si l'accord collectif le prévoit sous forme de capital, ou les deux.

Sa mise en place passe par un accord collectif par une décision unilatérale de l'employeur.

Les sources d'alimentation du PERCO sont les versements volontaires des participants (dont l'intéressement), l'abondement de l'entreprise, la participation, les transferts en provenance d'autres plans (PEE, PEI, PERCOI, les sommes provenant du compte épargne temps).

PERP

(Plan d'épargne retraite Populaire). Produit d'épargne individuel à long terme qui permet d'obtenir, à partir de l'âge de la retraite, un revenu régulier supplémentaire.

Le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère. Il peut également être reversé sous forme de capital, à hauteur de 20 %. Il permet aussi d'utiliser l'épargne cumulée pour financer l'acquisition d'une 1ère résidence principale.

Plafond de sécurité sociale

Montant de référence révisé annuellement pour l'application des cotisations de sécurité sociale et pour le calcul de nombreux plafonds de versement. Sa valeur annuelle est de 35.352 euros pour 2011.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Principe de non-substitution

Principe ayant pour but d'éviter qu'une entreprise mette en place un accord d'intéressement et verse des primes d'intéressements au lieu et place d'éléments de rémunération, qui jusque-là, étaient soumis à cotisations sociales. Il en est de même en matière d'abondement au PEE ou au PERCO.

La notion de salaire est précisée par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et couvre toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, y compris des primes régulières ou occasionnelles.

Réserve spéciale de participation

Une partie du bénéfice de l'entreprise est affectée à la constitution d'une réserve spéciale de participation. La globalité de cette somme due au titre de la participation aux salariés s'appelle la réserve spéciale de participation.

Cette somme est calculée selon la formule suivante :

$[1/2 \times (\text{bénéfice fiscal de l'exercice} - 5 \% \times \text{capitaux propres de l'entreprise})] \times (\text{salaires bruts} / \text{Valeur ajoutée})]$

SICAV

(Société d'investissement à capital variable) Société disposant de la personnalité morale ayant pour objet de gérer un portefeuille de titres pour le compte de ses actionnaires souscripteurs. Les SICAV sont gérées par une banque, compagnie d'assurances ou société de bourse.

SICAVAS

SICAV ayant pour objet la gestion d'un portefeuille de valeurs mobilières d'actionnariat salarié.

Valeurs mobilières

Titres négociables émis par une société ou une collectivité publique qui peuvent être cotés et négociés en bourse ou non. Les deux grandes catégories sont les actions et les obligations.

Valeur ajoutée

Constitue un des éléments de calcul de la réserve spéciale de participation.

Elle correspond au total des postes du compte de résultat suivants : charges de personnel, impôts, taxes et versements assimilés sauf taxes sur le chiffre d'affaires, charges financières, dotations de l'exercice aux amortissements, dotations de l'exercice aux provisions (sauf dotations figurant dans les charges exceptionnelles et résultat courant avant impôt).

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Les membres du groupe de travail

Les membres permanents du groupe de travail :

Danielle DERUY, ALIXIO - Directeur Général

Brigitte DUBREUCQ, COHeRenS – Dirigeant

Et

Michel BON, FONDACT - Président

Jérôme DEDEYAN, DEBORY ERES - Président

Laure DELAHOUSSE, AFG - Directrice Epargne Salariale et Retraite

Gilbert GRALL, POCLAIN HYDRAULICS - Directeur Financier Groupe

Gérard GRUET-MASSON, FONDACT - Conseiller du Président

Gérard KESZTENBAUM, FIDAL - Directeur du Département Droit et gestion Sociale

Les contributeurs au groupe de travail :

Thomas BIEDER, Avocat à la Cour

Isabelle DEBRE, Sénateur

Christine DEHESDIN, GDF-SUEZ – Protection sociale, Rémunération, Prévoyance

Daniel GEE, FONDACT - Délégué Général

Christian GIBOT, CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS, Conseiller au Cabinet du Directeur Général

Monique HUYGUE, AUCHAN – Responsable Actionnariat Salarié

Patrick LAMY, BNP PARIBAS EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE – Directeur des Affaires Juridiques et Fiscales, des Relations Extérieures et de la Créativité

Anne LEMERCIER, CLIFFORD CHANCE - Avocate

Bernard ROCHAS – SAINT GOBAIN, Responsable Actionnariat Salarié

Pierre SCHERECK – AMUNDI, Directeur de l'Epargne Entreprise et de l'Investissement Socialement Responsable

Xavier de YTURBE – Délégué Général de FONDACT jusqu'en Juillet 2011

Nous remercions aussi toutes les personnes et organisations rencontrées, entreprises adhérentes de FONDACT, syndicats patronaux et de salariés qui nous ont consacré du temps et ont enrichi notre réflexion.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Bibliographie

Rapport du Comité d'Evaluation des dépenses fiscales et des niches sociales

Henri Guillaume – Mickael Ohier

L'Epargne salariale au coeur du contrat social : rapport au Premier ministre

Jean-Pierre Balligand, Jean-Baptiste de Foucauld, Pierre Hanotiaux

L'épargne retraite en entreprise : un état des lieux au regard de l'expérience américaine

Fabrice Pansard et Bruno Séjourné

Document de travail du GRANEM n° 2009-06-018 - septembre 2009

Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France

Rapport au Président de la République

Mission présidée par Jean-Philippe Cotis, Directeur général de l'Insee

Tableaux de l'économie française – INSEE – Edition 2011

Recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens.

FEAS.

Pôle Emploi - L'emploi salarié en 2009

Une ambition : la Participation pour tous.

Rapport au Premier Ministre

François Cornut-Gentile et Jacques Godfrain

Participation des salariés et performance sociale : quels liens ? Quels enjeux ?

Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye

Centre d'Analyse stratégique N°2011-02, mai 2011.

Competition and Incentives with Motivated Agents

Besley T. et Ghatak M. (2005)

American Economic Review, 95, p. 616- 636)

Le Capitalisme d'héritiers, la crise française du travail

Thomas Philippon – La République des Idées, Seuil (2007)

La société de défiance, comment le modèle social français s'autodétruit

Yann Algan et Pierre Cahuc – Coll Cepremap, Editions rue d'Ulm - 2007