



FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

SYNTHESE

**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

Si les premiers enjeux de l'épargne salariale étaient bien de se constituer une épargne longue à des conditions avantageuses par un juste partage de la valeur ajoutée produite par l'entreprise, les récentes évolutions la font considérer par beaucoup comme un élément de pouvoir d'achat.

De multiples raisons sociales et économiques et sociétales expliquent cette évolution.

Parmi les plus importantes : des modalités de calcul de la Participation de plus en plus incompréhensibles au fil de la publication des textes fiscaux, une formule devenue inadaptée à nombre d'entreprises non industrielles, un lien de plus en plus ténu entre les résultats obtenus par l'entreprise qu'ils soient financiers ou plus qualitatifs et les montants versés aux salariés, une attention très forte portée aux pratiques de rémunération des grandes entreprises au détriment des PME qui rassemblent une part significative des salariés en France et qui ont besoin de solidité tant financière que sociale et enfin la nécessité de renforcer à court terme tant les ressources des salariés que les finances publiques.

FONDACT entend promouvoir l' « Epargne Salariale Durable » pour son utilité sociale, économique et sociétale.

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.

Si plus de 6 salariés sur 10 bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale, les salariés des PME en restent encore trop souvent privés.

Dix 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. Ils étaient quasiment deux fois moins il y a dix ans avec 5,5 millions de personnes. Cette progression est particulièrement nette dans les entreprises de moins de 50 salariés. 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. Et pourtant, ce sont plus de 50 % des salariés qui travaillent dans des structures de moins de 50 personnes et les PME qui ont mis en place l'un de ces outils les plébiscitent.

Les salariés sont attachés à cette épargne salariale qui les accompagne dans les étapes de leur vie personnelle et professionnelle

Les études faites ces dernières années montrent que les salariés qui bénéficient de ces dispositifs y sont attachés. C'est bien souvent la seule épargne qu'ils ont pu se constituer, notamment pour les salariés aux plus faibles rémunérations. Une fois placée, cette épargne dure souvent au-delà de la période de blocage, et de manière très constante, seuls deux événements influent de manière forte sur les débloquages : la perte d'emploi et l'acquisition de la résidence principale.

Des montants importants sont épargnés et renforcent la solidité économique.

Malgré l'évolution des textes, seulement un tiers des salariés ont demandé en 2010 à percevoir immédiatement la Participation acquise. Cette part est plus faible dans les entreprises de 10 à 49 salariés (12 %) confirmant l'attachement des salariés à se constituer une épargne à long terme.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

Et au 31 décembre 2010, les encours d'épargne salariale se sont établis à leur plus haut historique avec près de 90 milliards €. La contribution de cette 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.

Vers une définition de l'épargne salariale durable.

L'épargne salariale durable, c'est celle qui s'inscrit dans la durée du placement des sommes acquises (5 ans et plus) et dans une relation durable entre le chef d'entreprise et ses salariés. Ces deux éléments se renforcent : les salariés préparent leurs projets personnels 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 et 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. 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.

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 la sanctuariser notamment en renforçant ce dispositif dans les PME par des mécanismes encore plus appropriés.

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.

S'appuyant sur les travaux d'un groupe composé de personnalités venant d'horizons différents : Entreprise, Politique, Administration, Experts, travaux enrichis par les échanges avec les entreprises adhérentes à FONDACT et des syndicats patronaux et de salariés, FONDACT avance aujourd'hui 5 propositions concrètes et innovantes pour une épargne salariale durable et souhaite que le Comité d'évaluation de l'Inspection Générale des Finances (IGF, 29 août 2011) approfondisse 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

5 propositions pour une Épargne Salariale Durable

Cinq propositions concrètes et innovantes pour une épargne salariale durable au profit des salariés, des entreprises, de la collectivité.

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 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.

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.**

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

RCAI = Résultat courant avant Impôt sur les Sociétés

S = Masse salariale

Taux IS = taux normatif d'impôt sur les sociétés

VA = Valeur Ajoutée

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

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.

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.**

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.

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.**

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.

FONDACT

5 propositions pour une Epargne Salariale Durable

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,

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

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 HYDAULICS - 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.