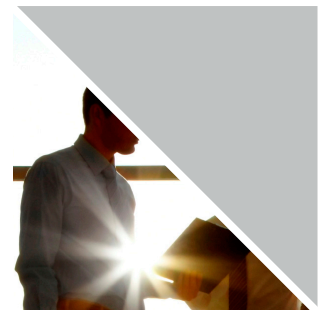
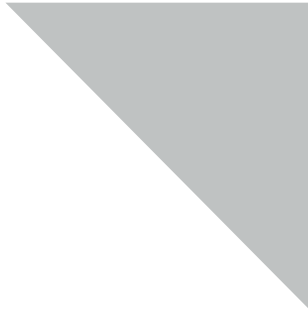




# Réformer l'épargne salariale



Institut de la  
Protection  
Sociale

Comité Technique  
EPARGNE SALARIALE  
Dossier de presse - oct. 2014





■	Introduction .....	4
■	Les contributeurs .....	6
■	Détail des 4 axes « phares » .....	8
	① Démocratiser l'épargne salariale dans toutes les entreprises	
	② Supprimer le forfait social	
	③ Fluidité inter-dispositifs totale : assouplir le cadre entre les différents dispositifs existants (PEE, PERCO, MADELIN, Article 83 et PERP)	
	④ Modifier et simplifier la formule de calcul de participation	
■	Les 5 autres axes de réforme proposés .....	24
	⑤ Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires <i>Une des propositions : <b>Ajouter un cas de déblocage exceptionnel : dépendance d'un parent</b></i>	
	⑥ Simplifier l'épargne salariale <i>Une des propositions : <b>Simplifier les formalités de dépôt</b></i>	
	⑦ Rendre plus accessible l'actionnariat salarié <i>Une des propositions : <b>Améliorer le FCPE de reprise</b></i>	
	⑧ Favoriser l'épargne salariale à travers l' ISF <i>Une des propositions : <b>Instaurer un même traitement au regard de l'ISF pour tous les dispositifs d'épargne retraite</b></i>	
	⑨ Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises <i>Une des propositions : <b>Moderniser le PERCO</b></i>	





## Introduction

### L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SUJET MAJEUR POUR L'IPS

**Les enjeux de l'épargne salariale sont à la croisée de la compétitivité des entreprises et du contrat social.** Elle est une solution moderne de mobilisation des salariés pour la réussite de nos entreprises car elle conjugue flexibilité, motivation et partage. Elle est souvent la seule épargne que les salariés ont les moyens d'avoir, pourrait être encore développée et serait dans ce cas fondamentale pour la sécurité des individus.

Son utilité s'appuie sur cinq leviers : le dialogue social dans l'entreprise, la motivation et la fidélisation des salariés, la compétitivité par des allègements fiscaux et sociaux, le financement de l'économie par le développement d'une épargne longue en actions et par l'actionnariat salarié.

Mais des décisions opportunistes passées l'ont fragilisée :

- ♦ l'augmentation du forfait social de 8% à 20% a des impacts désastreux révélés par les premières statistiques à notre disposition,
- ♦ la complexité des nombreuses strates successives instillées par le législateur depuis 10 ans ont contribué à la rendre illisible.

**Parce que l'épargne salariale est un enjeu majeur du pacte de responsabilité, l'IPS va publier en décembre prochain un livre blanc articulé autour de neuf propositions qui permettront à l'épargne salariale d'amplifier son succès dans un cadre sécurisé et pérenne pour les entreprises et leurs salariés.** Elle sera plus que jamais un instrument moderne et efficace notre économie sociale.





## Les contributeurs

### Guy BONNET

CM=CIC  
Épargne Salariale



Diplômé de l'ESCP Europe, Guy Bonnet a exercé des fonctions d'analyste risques en bureau d'études, de chargé de clientèle entreprise, puis dans les relations sociales groupe ainsi qu'au niveau de la profession banque et assurance. Il rejoint l'épargne salariale en 2002 où il est particulièrement en charge du développement et des grandes entreprises. Il est actuellement Directeur Général Adjoint de Crédit Mutuel CIC Epargne Salariale.

### Jérôme DEDEYAN

eres



Diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de l'ESCP Europe, Jérôme Dedeyan débute sa carrière dans de grands groupes tels que l'UAP, Deloitte ou le cabinet de conseil AT Kearney. Il crée ensuite et co-dirige la filiale d'épargne salariale d'un grand groupe d'assurance, puis DEBORY ERES (aujourd'hui ERES). Il est expert en Association à la performance et actionnariat salarié de l'Association Progrès du Management (APM) qui regroupe plus de 6000 dirigeants. Il intervient régulièrement sur BFMBusiness.

### Rolland NINO

BDO



Rolland Nino, expert-comptable associé et Directeur général de BDO France, 8ème cabinet d'audit, d'expertise comptable et de conseils en France, est un spécialiste de la protection sociale du dirigeant non salarié. Il n'hésite pas à partager son expérience et son savoir-faire en intervenant régulièrement auprès des universités, des assureurs, des PME et également des cabinets d'expertise comptable.

### Olivia RAULT-DUBOIS

FIDAL



Olivia Rault-Dubois est avocate au sein du Cabinet Fidal. Spécialisée en droit du travail, elle traite plus particulièrement les problématiques d'épargne salariale et de durée du travail. Auteur de divers articles, elle est également chargée d'enseignement à l'Université de Montpellier I.

### Claude VILLAIN

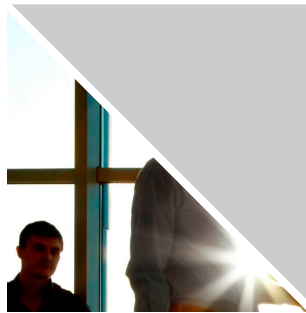
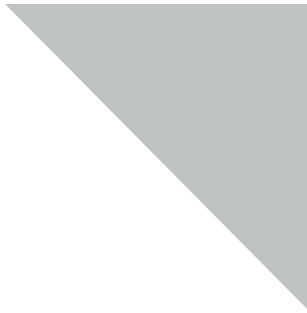
Soregor  
groupe



Claude Villain intègre le groupe Soregor en tant que collaborateur en 1980 et devient Expert-comptable et commissaire aux comptes en 1988. Il préside le Groupe Soregor depuis 2005.





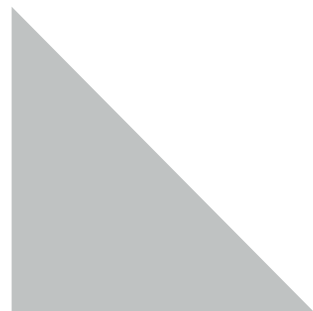


**1<sup>er</sup> axe**

# Démocratiser l'épargne salariale dans toutes les entreprises



Institut de la  
Protection  
Sociale





## Démocratiser l'épargne salariale dans toutes les entreprises

### ▷ L'épargne salariale est très répandue...

- ⇒ En 2012 : 7,1 millions de salariés touchent 15,5 milliards d'€ (source DARES)
- ⇒ Fin juin 2013 : plus de 11 millions d'épargnants salariés ont accumulé 111 milliards d'€ (source AFG). C'est souvent la seule épargne qu'ils ont les moyens d'avoir

### ▷ ... mais encore trop réservée aux salariés des grandes entreprises

- ⇒ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, on a enregistré une progression de seulement 3% à 17% des salariés couverts par un mécanisme d'épargne salariale entre 2000 et 2012
- ⇒ 70% des salariés des entreprises de 50 à 499 salariés et 93% des salariés des entreprises de plus de 500 salariés sont, eux, couverts

### ▷ Une obligation ne peut être cautionnée...

- ⇒ Le dernier saut quantique dans l'équipement des PME a eu lieu lors de l'abaissement du seuil d'assujettissement à la participation de 100 à 50 salariés à la fin du 20<sup>ème</sup> siècle
- ⇒ Mais dans le contexte économique actuel, on ne peut faire distribuer de l'argent à des entreprises qui n'en ont pas

### ▷ ... pourtant :

- ⇒ le salarié d'une TPE/PME devrait avoir une chance d'accéder à l'épargne salariale équivalente à celle du salarié d'une grande entreprise
- ⇒ Et un chef d'entreprise qui passe à l'épargne salariale ne revient jamais en arrière (sauf si on passe le forfait social brutalement de 0 à 20%....)
- ⇒ Alors ?



## Démocratiser l'épargne salariale dans toutes les entreprises

### PROPOSITION

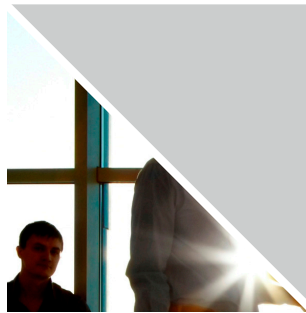
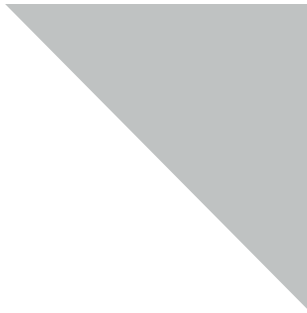
#### ► Inciter les TPE et PE à mettre en place l'épargne salariale

- Crédit d'impôt de 30% pendant 3 ans sur toutes les sommes versées au titre de l'Intéressement, de la Participation ou de l'Abondement dans le PEE et le PERCO
- Obligation d'aborder le sujet avec les salariés, sans obligation de conclure
- Mise en place du PERCO obligatoire s'il y a un PEE

#### ► Les attentes de l'IPS

- Un signal positif pour inciter les dirigeants de TPE/PME à aborder le sujet, et comment créer ensemble de la valeur à partager
- La mise à disposition plus largement des salariés des TPE/PME des outils d'épargne projet et retraite (en plus du flux de partage)



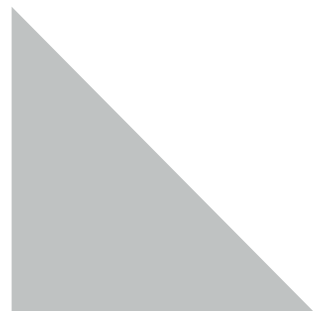


**2<sup>ème</sup> axe**

# Supprimer le forfait social



Institut de la  
Protection  
Sociale





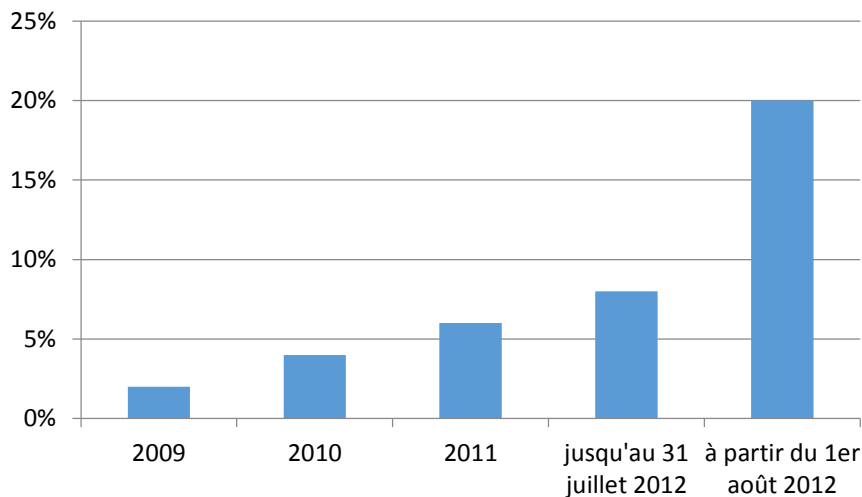
## Supprimer le forfait social

### ► Quelques rappels

⇒ Loi 17/12/2008 : création d'une contribution sociale à la charge de l'employeur : le forfait social

⇒ Assiette : toutes les sommes versées par l'employeur au titre de la participation, l'intéressement, l'abondement au PEE et au PERCO

⇒ Taux :



### ► La hausse à 20% du forfait social

#### ► Des effets catastrophiques dans les entreprises

- dénonciation des accord de participation à formule dérogatoire
- non renouvellement des accords d'intéressement
- révision à la baisse des formules
- baisse des enveloppes d'abondement

#### ► Pour un bilan mitigé

- Recettes estimées : 2,3 milliards d'€uros
- Recettes perçues : 1,7 milliard d'€uros

#### ► Un signe d'instabilité juridique freinant la mise en place des institutions



## Supprimer le forfait social

### PROPOSITION

#### ► **Supprimer définitivement le forfait social**

- Pour favoriser la mise en place des institutions
- Pour relancer l'épargne salariale

#### ► **2 corollaires**

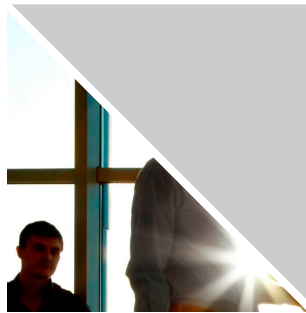
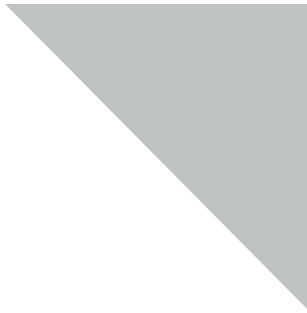
- la majoration des taux de CSG/CRDS pour les salariés qui ne placent pas leurs avoirs au minimum 5 ans

CSG/CRDS	8% si blocage
	8% + majoration de 10% si perception immédiate

- la généralisation du PEE pour l'intéressement







**3<sup>ème</sup> axe**

# Fluidité inter-dispositifs totale





## Fluidité inter-dispositifs totale : assouplir le cadre entre les différents dispositifs existants (PEE, PERCO, MADELIN, Article 83 et PERP)

### ▷ Constats

- ⇒ Les carrières ne sont plus linéaires (changements fréquents d'entreprise, de statut, périodes de chômage, passages public/privé...)
- ⇒ Les régimes de retraite obligatoires par répartition suivent ces changements
- ⇒ Pourquoi pas les dispositifs d'épargne retraite par capitalisation collectifs ou individuels dont un individu a bénéficié tout au long de sa vie active ?
- ⇒ Dans les pays (Etats-Unis, UK, Italie....) où la fluidité entre les différentes solutions techniques collectives ou individuelles, assurantielles ou bancaires est organisée, l'épargne retraite est plus développée : 77% du PIB dans l'OCDE, 33% en France
- ⇒ Ces transferts ne sont pas correctement prévus aujourd'hui :

De (ligne) / Vers (colonne)	Article 83	PERP	Madelin Retraite	PERCO	Corem	Préfon	CGOS
Article 83							
PERP							
Madelin Retraite							
PERCO							
Corem							
Préfon							
CGOS							



## Fluidité inter-dispositifs totale : assouplir le cadre entre les différents dispositifs existants (PEE, PERCO, MADELIN, Article 83 et PERP)

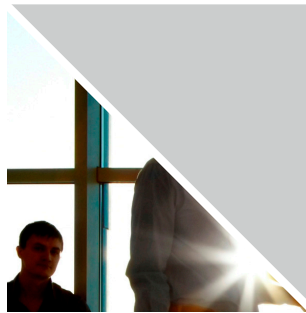
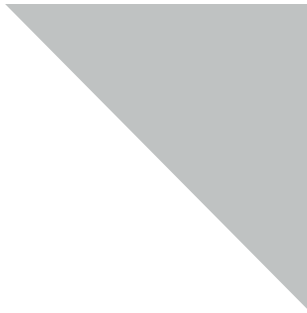
### PROPOSITION

► **Prévoir une transférabilité totale tout au long de la vie de l'épargne retraite accumulée sur les différents dispositifs collectifs et individuels, bancaires ou assurantiels**

► **Pour ce faire, aligner le PERCO sur les autres dispositifs :**

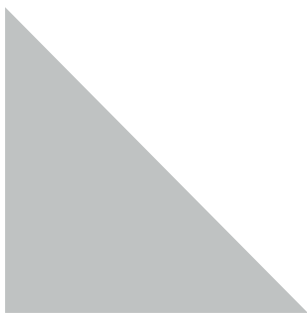
- Fiscalement : intégration des versements volontaires dans le Plafond Individuel Fiscal Epargne Retraite / fiscalisation totale et non plus partielle de la rente à la sortie
- Logistiquement : création d'un PERCO individuel pouvant poursuivre un PERCO d'entreprise, sur le modèle Article 83 => PERP



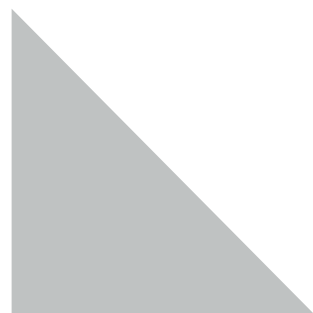


## 4<sup>ème</sup> axe

# Moderniser la formule de calcul de la participation



Institut de la  
Protection  
Sociale





# Moderniser la formule de calcul de la participation

## ▷ Chronologie

### ⇒ Le 4 janvier 1948

Discours du général De Gaulle à Saint-Etienne

### ⇒ Le 7 janvier 1959

Ordonnance n° 59-126, mise en place d'un dispositif facultatif de participation financière

### ⇒ Le 17 août 1967

Ordonnance n° 67-693, instauration de la participation obligatoire et de sa formule de calcul

## ▷ Objectif

⇒ « Il faut faire participer les travailleurs à l'expansion des entreprises et les y intéresser directement.... »

⇒ Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus

⇒ La formule de la réserve spéciale de participation intègre l'objectif et s'écrit alors de la sorte :

$$RSP = \frac{1}{2} ( B - 5\%CP ) \times S/VA$$

## ▷ Les 3 blocs de la formule

⇒  $\frac{1}{2}$  Le coefficient

⇒  $B - 5\%CP$  Le montant à répartir

⇒  $S/VA$  Le rapport

### ▶ Le coefficient $\frac{1}{2}$ , appelé coefficient « scélérat »

- Il est lié au taux de l'impôt de l'époque ! (aujourd'hui 15 % et 33.33 %)

### ▶ B est le résultat fiscal net d'impôt

- En 1967, le résultat fiscal était peu différent du résultat comptable

### ▶ 5% CP : cette variable intègre la contrainte liée à la rémunération des capitaux propres

- Le taux de 5% correspondait au taux de rémunération en 1967

### ▶ Le rapport $S/VA$ « la part du travail dans l'activité de l'entreprise »

- S représente les salariés, par la rémunération brute qui leur est versée.

### ▶ VA représente la Valeur Ajoutée par l'activité de l'entreprise

- Cette notion économique a sa propre règle de calcul pour la participation



## Moderniser la formule de calcul de la participation

### ► Contexte actuel

- ⇒ Le tissu économique de la France à changé en plus de 40 ans, la problématique des capitaux propres ainsi que de leur rémunération n'est plus la même
- ⇒ L'impact de la fiscalité dénature le bloc « montant à répartir » qui arrive à ne plus être une valeur économique liée à la performance de l'entreprise
- ⇒ Les variables, non identifiables simplement, rendent la formule difficilement compréhensible

### PROPOSITION

- Conserver l'idée de base
- Les variables doivent être facilement identifiables
- Les composantes doivent représenter une réalité économique pour l'entreprise
- Supprimer la notion de rémunération des capitaux propres
- Répartir également le bénéfice en 3 pour : les salariés, l'entreprise et les actionnaires

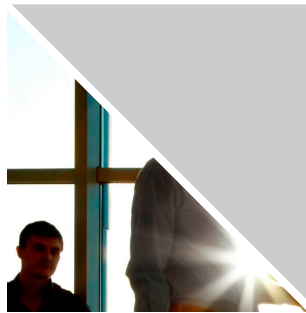
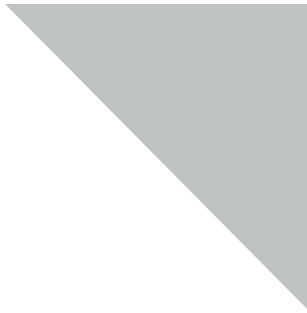
#### ► La nouvelle formule de calcul

$$\frac{1}{3} B \times S/VA$$

- ⇒ B étant le résultat comptable après impôt et avant participation
- ⇒ S/VA respectant la part du travail dans l'activité de l'entreprise
- ⇒ 1/3 étant un coefficient de répartition entre les parties prenantes de l'entreprise : l'actionariat l'investissement et les salariés

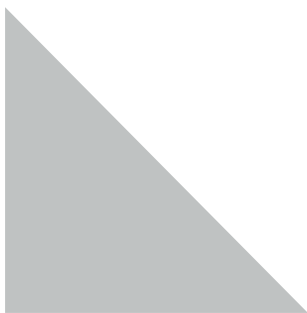




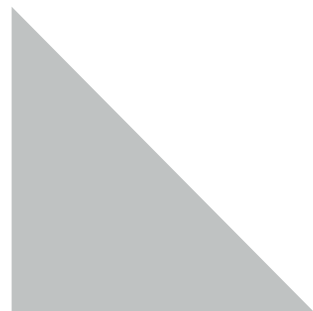


## 5<sup>ème</sup> axe

# Ajouter un cas de déblocage exceptionnel : dépendance d'un parent



Institut de la  
Protection  
Sociale





## Ajouter un cas de déblocage exceptionnel : dépendance d'un parent

### ▷ Etat des lieux

⇒ **Sommes bloquées sur un PEE pendant 5 ans**

⇒ **Disposition immédiate avec fiscalité sauf dans les cas suivants :**

Mariage, naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant, divorce ou jugement de séparation ou dissolution d'un PACS si le salarié a la garde d'au moins un enfant mineur, invalidité correspondant à une incapacité d'au moins 80% (du salarié, de son conjoint ou d'un enfant), décès (du salarié ou de son conjoint), cessation du contrat de travail (fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement, départ ou mise à la retraite), création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, surendettement, jugement de liquidation judiciaire ou de cession totale de l'entreprise.

⇒ **En 2013, 300.000 cas de déblocages anticipés liés à une cessation de contrats et 150.000 liés à l'acquisition de l'habitation principale**

⇒ **Le PERCO se dénoue au moment de faire valoir ses droits à la retraite**

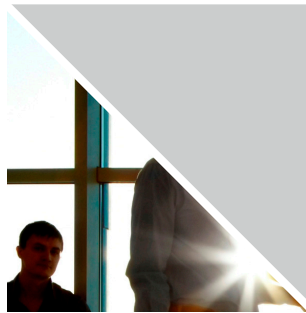
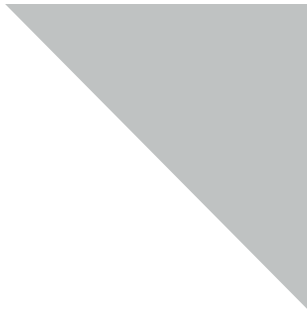
Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (Pacs), acquisition ou remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle, surendettement du participant au plan, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, en vue d'apurer la dette du détenteur du plan, invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

⇒ **Des cas de déblocages anticipés exceptionnels pour relancer la consommation avec de moins en moins de succès :**

2004	2008	2013
7 milliards d'€uros	3.9 milliards d'€uros	2.2 milliards d'€uros

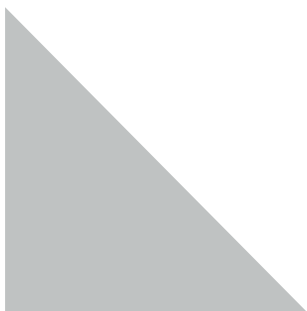
### PROPOSITION

► **Ajouter un cas de déblocage exceptionnel : dépendance d'un parent**

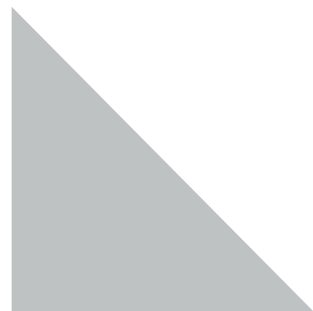


6<sup>ème</sup> axe

# Simplifier les formalités de dépôt



Institut de la  
Protection  
Sociale





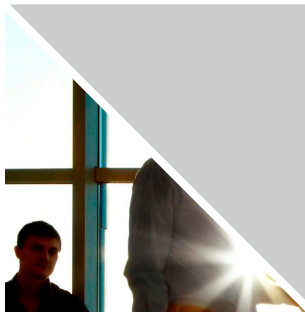
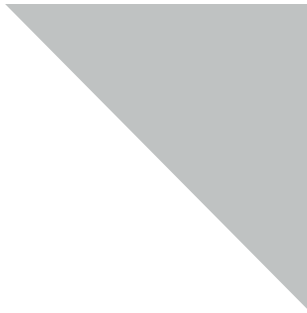
## Simplifier les formalités de dépôt

### ▷ Etat des lieux

- ⇒ Obligation de dépôt des accords de participation, d'intéressement, des règlements de PEE et de PERCO
- ⇒ A défaut, perte du régime social et fiscal de faveur
- ⇒ Dépôt à la DIRECCTE en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.
- ⇒ Dépôt au greffe du CPH si conclusion sous la forme d'un accord collectif

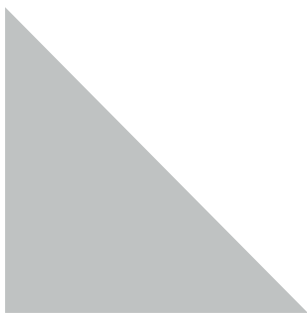
### PROPOSITION

- ▶ **Dépôt uniquement par voie électronique à la DIRECCTE, quel que soit le mode de conclusion**

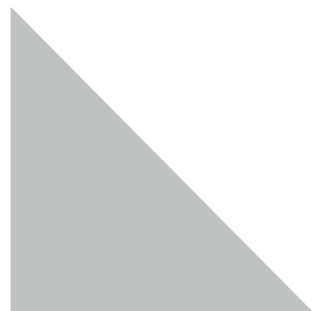


7<sup>ème</sup> axe

# Améliorer le FCPE de reprise



Institut de la  
Protection  
Sociale





## Améliorer le FCPE de reprise

### ▷ **Créé pour permettre à des salariés d'une entreprise de reprendre efficacement cette dernière :**

- ⇒ Souscrit, de façon potentiellement inégalitaire, par au moins 15 salariés (ou 30% de l'effectif en-dessous de 50 salariés), qui exercent leurs droits de vote en direct et pas via le Conseil de Surveillance du FCPE ;
- ⇒ Investi jusqu'à 95% en titres de l'entreprise ou de la holding constituée pour la reprise de cette dernière, la liquidité étant assurée par une poche liquide de 5% minimum ;
- ⇒ Opération assortie d'une durée de blocage de 5 ans minimum, plus si souhaité;
- ⇒ Cas de déblocage anticipé limités au décès, à l'invalidité du salarié et à son départ à la retraite ;
- ⇒ Accord avec le personnel doit préciser l'identité des salariés participant à cette reprise, le contrôle final de l'entreprise et le terme de l'opération.

### ▷ **En réalité, il ne fonctionne pas :**

- ⇒ Délai minimal de 5 ans peut être bloquant, certaines opérations sont de durée inférieure ;
- ⇒ Contrôle final de l'entreprise par les salariés défini au sens du L233-16 du Code de Commerce et ne vise que le contrôle exclusif = Frein à une succession d'opérations organisant progressivement la transmission aux salariés ;
- ⇒ Plafond de versement annuel (Versements volontaires et intéressement) dans le PEE de 25% du salaire brut limite l'alimentation suffisante du plan par les intéressés pour participer à une telle opération ;
- ⇒ Volant de liquidité de 5% insuffisant ;
- ⇒ Obligation d'un exercice direct des droits de vote par les porteurs du FCPE bloquant pour le « noyau dur » des salariés repreneurs majoritaires au sein du collectif ;
- ⇒ Coût de gestion parfois dirimant compte tenu du volume en jeu ;
- ⇒ Texte de loi ne précise pas quel type d'accord avec le personnel doit être conclu (accord collectif au sens droit du travail, accord à la majorité des 2/3)



## Améliorer le FCPE de reprise

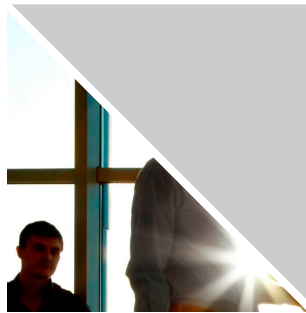
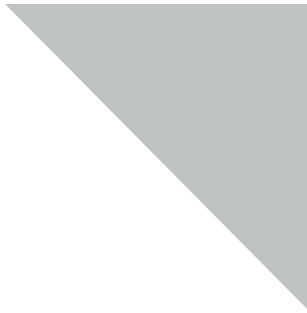
### PROPOSITION

#### ► Améliorer le FCPE de reprise d'entreprise et le rendre EFFICACE et PRATICABLE au service de la transmission :

- Prévoir un seuil initial de contrôle cible de l'entreprise par les salariés de 20% des droits de vote minimum (influence notable au sens du L233-16 du Code de Commerce) avec un engagement de contrôle exclusif (51% ou 40% si aucun autre actionnaire n'a plus) au terme du plan de succession
- Déplafonner les versements spécifiques réalisés dans le cadre d'une telle reprise
- Prévoir un mécanisme complémentaire de liquidité par autocontrôle de l'entreprise
- Offrir une liberté totale de délai de réalisation de l'opération
- Offrir la possibilité d'opter pour un conseil de surveillance aux prérogatives traditionnelles en termes d'exercice des droits de vote
- Offrir la possibilité d'utiliser ce mécanisme en logeant en direct (et pas via un FCPE) les actions de la holding de reprise constituée à cette fin
- Préciser que l'accord d'entreprise doit être conclu dans les mêmes formes que les accords d'épargne salariale : accord avec le CE, les délégués syndicaux s'ils existent, avec referendum des salariés sinon

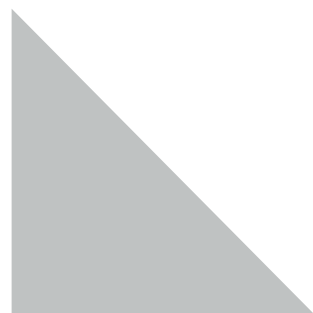
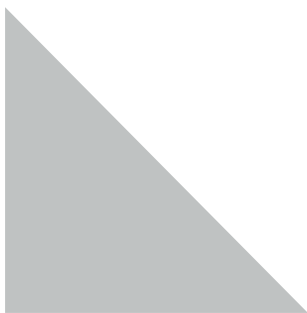






## 8<sup>ème</sup> axe

# Instaurer un même traitement au regard de l'ISF pour tous les dispositifs d'épargne retraite





Instaurer un même traitement au regard de l'ISF pour tous les dispositifs d'épargne retraite

## ▶ Les modalités de sortie des différents dispositifs d'épargne retraite :

	SORTIE	ISF pendant la phase d'épargne
PERCO	Capital ou rente	Soumis
PERP	Rente (>80%) - Capital (<20%)	Exonéré
Article 39	Rente	
Article 83	Rente	Exonéré
Madelin retraite	Rente	

## ▶ Seuls trois dispositifs permettent la sortie en rente ou en capital :

- ⇒ Le PERCO
- ⇒ Le PERP
- ⇒ L'ARTICLE 83

▶ Leur traitement face à l'ISF est très différent durant la phase de constitution de l'épargne



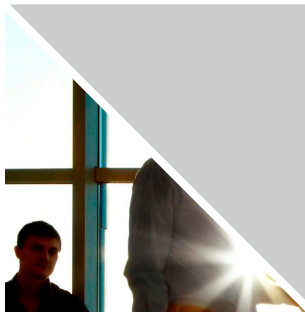
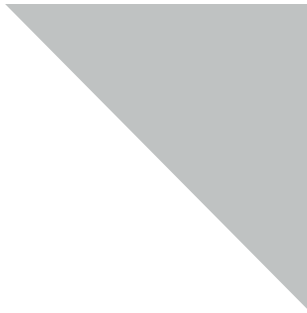
## Instaurer un même traitement au regard de l'ISF pour tous les dispositifs d'épargne retraite

### PROPOSITION

► **Durant la phase de constitution de l'épargne, tous les dispositifs d'épargne retraite collective et individuelle (PERCO, PERP, Articles 39 et 83, retraite Madelin) doivent connaître le même traitement face à l'ISF**

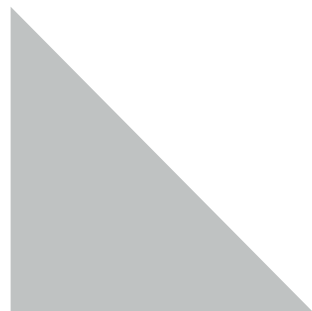
- Ainsi l'ensemble de ces dispositifs connaîtront le même sort en matière d'ISF aussi bien pendant la phase de constitution de l'épargne, qu'au dénouement du contrat





9<sup>ème</sup> axe

# Moderniser le PERCO





## Moderniser le PERCO : possibilité d'un abondement unilatéral régulier de l'employeur, unitaire ou différencié par collègue

### ▷ **Le PERCO cartonne**

- ⇒ Déjà à fin 2013 1,5 million de salariés couverts
- ⇒ 8,6 milliards d'encours dans plus de 180 000 entreprises, en forte croissance

### ▷ **Mais il est bridé en alimentation par des restrictions sur l'abondement de l'employeur :**

- ⇒ Très faible abondement d'amorçage ponctuel à l'ouverture (1% du PASS, soit 375€ en 2014)
- ⇒ Abondement jusqu'à 300% limité à 16% du PASS par an et par bénéficiaire (soit 6 008€ en 2014) obligatoirement déclenché par un versement du salarié (de Participation, d'Intéressement, de jours en provenance ou non d'un CET, de versements volontaires)




## Moderniser le PERCO : possibilité d'un abondement unilatéral régulier de l'employeur, unitaire ou différencié par collègue

### PROPOSITION

► **Sur le modèle des régimes supplémentaires collectifs à cotisation définies de type « article 83 »), l'IPS propose que le règlement négocié ou octroyé du PERCO permette à l'employeur de prendre un engagement de versement unilatéral régulier de cotisation au bénéfice de ses salariés, dans la limite du plafond PERCO existant (16% du PASS)**

- Elle pourrait, tout en restant collective, être différenciés par catégorie objective, comme pour l'article 83, pour différencier l'effort de l'employeur en fonction des besoins de taux de remplacement
- On en attend, en parallèle de la progression de l'équipement en PERCO, une progression significative de leur alimentation réelle



 **Olivier Durbize (Agence Shan)**  
**Tél : 01.42.86.82.48**  
**Mob : 06.13.27.31.02**  
**Email : [olivier.durbize@shan.fr](mailto:olivier.durbize@shan.fr)**



