

9 orientations pour
**RÉFORMER
L'ÉPARGNE SALARIALE**





Institut de la Protection Sociale

9 ORIENTATIONS POUR RÉFORMER L'ÉPARGNE SALARIALE

Comité Technique EPARGNE SALARIALE
Les dossiers de l'IPS n°3 - Décembre 2014



Sommaire

▶	Introduction	7
▶	Les contributeurs	9
	PROPOSITION 1	
▶	L'épargne salariale dans toutes les entreprises	11
	PROPOSITION 2	
▶	La suppression du forfait social	17
	PROPOSITION 3	
▶	Organiser une totale fluidité entre les dispositifs individuels et collectifs d'épargne retraite	23
	PROPOSITION 4	
▶	Moderniser la formule de la participation	29
	PROPOSITION 5	
▶	Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires	39
	PROPOSITION 6	
▶	Mesures de simplification de l'épargne salariale	49
	PROPOSITION 7	
▶	Rendre plus accessible l'actionnariat salarié	63
	PROPOSITION 8	
▶	Favoriser l'épargne salariale à travers l'ISF	73
	PROPOSITION 9	
▶	Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises	79
▶	Les membres du Conseil Scientifique de l'IPS	92
▶	Les représentants partenaires au Conseil Scientifique de l'IPS	94



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. L'épargne salariale est une solution moderne de mobilisation des salariés pour la réalisation de projets d'entreprises. Elle est tout particulièrement adaptée aux objectifs des entreprises car elle conjugue flexibilité, mobilisation des salariés et partage de réussites professionnelles et financières.

Elle constitue un **mécanisme de redistribution de richesses**, un des fondements du contrat social. Elle pourrait devenir la principale épargne à disposition d'une catégorie de Français. Elle serait dans ce cas fondamentale pour la sécurité des individus.

Son utilité s'appuie sur cinq leviers :

- ♦ le partage de la performance
- ♦ un outil de motivation et de fidélisation des salariés
- ♦ l'instauration d'un dialogue social dans l'entreprise
- ♦ un levier de compétitivité par des allègements fiscaux et sociaux
- ♦ un levier de financement de l'économie et des fonds propres des entreprises par le développement d'une épargne longue en actions et par l'actionariat 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 par strates successives instillées par le législateur de trop nombreuses fois depuis 10 ans ont contribué à rendre l'épargne salariale illisible.

Parce que l'épargne salariale est un enjeu majeur du pacte de responsabilité, l'IPS publie ce 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 pour 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



Diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de l'ESCP Europe, Jérôme Dedejan 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



Rolland Nino, expert-comptable associé et Directeur général de BDO France, 8^{ème} 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



Olivia Rault-Dubois est avocate associée 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

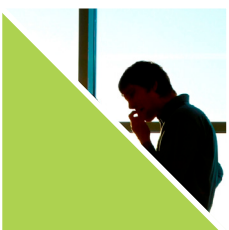


Claude Villain intègre le groupe Soregor en tant que collaborateur en 1980 et devient Expert-comptable et commissaire aux comptes en 1988. Il préside le Groupe Soregor depuis 2005.



1

L'épargne salariale dans toutes les entreprises





▷ Pour bien comprendre

L'épargne salariale a distribué en 2012 15,5 milliards d'euros selon la dernière enquête de la DARES. Elle couvre chaque année en flux de partage du profit plus de 7 millions de salariés.

Via l'actionnariat salarié dans le PEE ou via l'investissement dans les fonds communs de placement d'entreprise diversifiés dans le PEE ou le PERCO très largement investis en actions, c'est une source désormais importante de financement de notre économie productive et de la retraite par capitalisation, avec 111 milliards d'euros d'encours d'épargne à fin juin 2013 selon les statistiques de l'Association Française de la Gestion, accumulés par plus de 11 millions de français.

C'est aussi devenu la première source de financement de l'économie solidaire.

1. Identification de la problématique

Malgré une progression de 3% à 17% des salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale entre 2000 et 2012 dans les entreprises de moins de 50 salariés selon la DARES, l'épargne salariale est encore trop concentrée dans les grandes entreprises. Et les primes distribuées dans les TPE et PME sont moins élevées : à titre illustratif, elles sont en 2012 deux fois moins élevées dans les entreprises de 10 salariés ou plus (2 530€) que dans les entreprises du SBF120 (5 010€). Et le dernier saut quantique dans l'équipement des plus petites entreprises a eu lieu lorsque le seuil d'assujettissement obligatoire à la participation aux bénéficiaires a été abaissé de 100 à 50 salariés à la fin du 20e siècle.

Pourtant, le salarié d'une TPE a autant de valeur et devrait avoir la même chance d'accéder à l'épargne salariale que celui d'une grande entreprise.



L'épargne salariale dans toutes les entreprises

Mais compte tenu de la situation économique, il est illusoire de songer à rendre obligatoire la mise en œuvre d'un mécanisme dans toutes les entreprises.

Il faut donc recourir à une incitation forte à s'emparer du sujet et à le mettre en œuvre dans un jeu gagnant/gagnant.

2. Solution préconisée

Un jeu gagnant / gagnant :

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

ET

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

ET

PERCO obligatoire aux côtés du PEE si mis en place.

Engager un dialogue sans contrainte de mise en place, tout en incitant à la mise en place au moyen d'une mesure de crédit d'impôt et d'une possibilité de maîtrise totale du budget nous semble de nature à permettre aux entreprises profitables de s'intéresser aux dispositifs de partage et à celles dont la situation est plus tendue d'ouvrir avec leurs salariés le dialogue sur la façon d'améliorer la performance.

De telles mesures sont comparables à d'autres en vigueur (Obligation de proposer à l'Assemblée Générale des actionnaires une augmentation de capital réservé, sans contrainte d'aboutir / Crédit d'impôt sur l'Intéressement en vigueur jusqu'à fin 2014).

L'épargne salariale dans toutes les entreprises



La richesse des outils disponibles (Accords d'association à la performance [participation et intéressement], plans d'épargne salariale [PEE et PERCO]) permettront à chaque entreprise, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, d'ajuster librement et dans le temps son schéma à sa situation, ses objectifs, ses budgets.

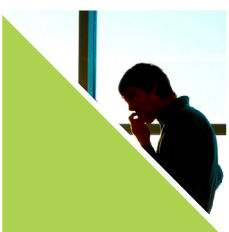
La proposition ne crée aucune contrainte de mise en œuvre ou de budget minimal pour l'entreprise mais est de nature à accélérer le développement de ces outils vertueux chez les professionnels, les TPE et les PME.

//



2

La suppression du forfait social





▷ Pour bien comprendre

Le forfait social a été instauré le 17 décembre 2008 par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Il s'agit d'une contribution à la charge des employeurs sur les formes particulières de rémunération à savoir les rémunérations qui sont exonérées de cotisations sociales et assujetties à CSG.

Ainsi, toutes les sommes versées par l'entreprise au titre de l'épargne salariale doivent supporter le forfait social à savoir :

- ♦ la participation
- ♦ l'intéressement
- ♦ les suppléments de participation et d'intéressement
- ♦ les abondements au PEE et au PERCO
- ♦ la prime de partage des profits

Le produit du forfait social est destiné au financement de la caisse nationale d'assurance maladie.

1. Identification de la problématique

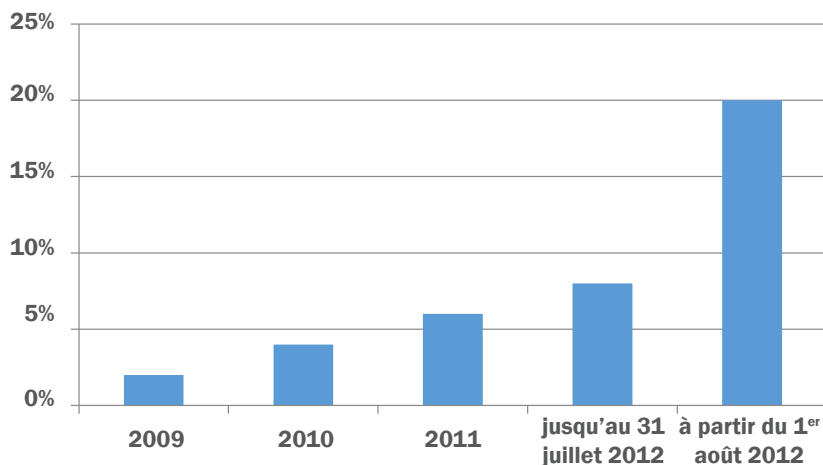
Fixé en 2009 à 2%, le taux du forfait social est successivement passé :

- ♦ à 4% en 2010
- ♦ 6% en 2011
- ♦ 8% en 2012
- ♦ 20% à compter du 1er août 2012

Cette augmentation exponentielle du taux du forfait social a eu des effets extrêmement négatifs sur le développement de l'épargne salariale.



La suppression du forfait social



La mesure la plus emblématique a été la dénonciation par Dassault Aviation de l'accord de participation dérogatoire qui existait depuis 1999. La fixation du forfait social à 20 % aurait engendré, en application de l'accord dérogatoire, un passage de 6,9 millions à 17,3 millions du coût du forfait social. L'entreprise a préféré dénoncer l'accord (source : partageduprofit.com).

On a également assisté :

- ♦ au non renouvellement des accords d'intéressement
- ♦ à la révision à la baisse des formules (intéressement et participation dérogatoire)
- ♦ à la diminution des enveloppes d'abondements

L'augmentation du forfait social a également été un signe de plus à l'insécurité juridique de la matière.

Ex. : un accord d'intéressement est conclu à compter du 1^{er} janvier 2011 pour 3 exercices. En 2011, le taux du forfait social est de 6% et à compter



du 1^{er} août 2012, il passe à 20%, ce qui modifie incontestablement l'économie de l'accord.

Plutôt que de jouer sur l'élargissement de l'assiette et favoriser les sommes versées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement...), on a augmenté le taux.

Résultat : l'assiette a diminué et les recettes également.

La Cour des comptes a constaté dans son rapport pour 2013 un manque à gagner de 600 millions par rapport aux recettes estimées (source : partageduprofit.com).

Même le gouvernement est conscient de la nécessité d'une modulation du forfait social.

Il est donc évoqué une modulation du forfait social en fonction du support de placement (ISR, actionnariat salarié) ou encore en fonction du placement ou non des droits.

Ces mesures sont, à notre sens, inadéquates.

En effet, il est pour le moins illogique de faire varier le taux du forfait social, supporté par l'employeur, en fonction d'une décision de placement appartenant au seul salarié.

2. Solution préconisée

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

Ainsi, l'épargne salariale sera véritablement encouragée :

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



La suppression du forfait social

De plus, la majoration de la CSG/CRDS pourra servir à compenser, dans une certaine mesure, la disparition du forfait social.

Comme mesure technique et afin que les salariés ne disposant que d'un accord d'intéressement puissent placer leurs droits, nous proposons également la généralisation du PEE en cas d'accord d'intéressement comme cela existe pour la participation.

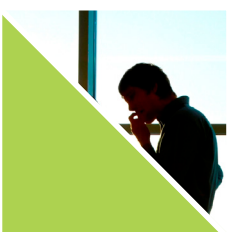
Cette proposition permet de redonner son rôle originel d'épargne à l'épargne salariale et de ne plus en faire une mesure de relance du pouvoir d'achat.

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

//



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



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



▷ Pour bien comprendre

Le principe est que l'épargne retraite par capitalisation d'un Français puisse, s'il le souhaite, le suivre tout au long de sa vie et quels que soient ses changements de situation et de statut. C'est ce qui se passe pour la retraite obligatoire par répartition, lors de la liquidation des droits, par consolidation des droits acquis auprès de différentes caisses.

Pourquoi ne serait-ce pas le cas pour la retraite supplémentaire par capitalisation ?

Sur le modèle utilisé avec succès en Allemagne, aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne ou en Italie, la mise en concurrence libre de solutions bancaires et assurantielles - chacune disposant de ses arguments techniques propres, de son volet collectif et de son volet individuel - est un puissant facteur de développement de l'épargne retraite, qui ne représente aujourd'hui que 33% du PIB français, contre 77% en moyenne dans l'OCDE, alors que le choc démographique et économique pèse sur nos retraites par répartition et que le besoin de flécher l'épargne vers le financement de l'économie productive pour relancer l'offre est crucial. Il est à noter que la fluidification des transferts est de nature à faciliter une concurrence qui bénéficiera aux épargnants.

1. Identification de la problématique

Les transferts entre dispositifs existent en partie mais ne sont pas organisés de façon systématique par la réglementation.



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

Le tableau ci-après donne une idée de ce qui est possible ou pas :

Dispositif de départ / Dispositif de destination	Article 83	PERP	Madelin Retraite	PERCO	Corem	Préfon	CGOS
Article 83	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red
PERP	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Madelin Retraite	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red
PERCO	Red	Red	Red	Green	Red	Red	Red
Corem	Red	Red	Red	Red	Green	Red	Red
Préfon	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red
CGOS	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Green

On voit que les transferts de dispositifs ne sont pas encore totalement fluides, et que certains dispositifs ne sont transférables que dans un sens.

Or les individus peuvent désormais connaître au long de leur vie des changements de statuts (exemple : passage de salarié à travailleur non salarié, ou inversement, aller-retour entre emplois dans la fonction publique et dans le privé, passage par des périodes de chômage). Il faudrait que

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



L'épargne retraite accumulée sur les différents dispositifs collectifs ou individuels correspond à la situation des individus au fil du temps. Elle pourrait ainsi être transférée fluidement à tout moment entre les différents dispositifs.

L'ouverture de ces transferts nécessite un alignement des conditions fiscales (déductibilité à l'entrée dans le plafond épargne retraite et fiscalisation de la rente) entre le PERCO et les autres produits dédiés à l'épargne retraite, ce qui serait aussi plus simple à comprendre pour les bénéficiaires.

La création d'un PERCO individuel, sur lequel transférer ce dernier après départ de l'entreprise (sur le modèle des transferts article 83 vers PERP), serait également un plus pour stimuler l'épargne retraite.

2. Solution préconisée

Autoriser les transferts individuels entre dispositifs d'épargne retraite individuels et collectifs :

PERCO, PERP, Retraite Madelin, Article 83, PREFON, CGOS, COREM.

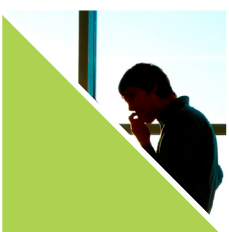
Faire en sorte que ces transferts d'épargne retraite déjà accumulée n'impactent pas les plafonds de versement / d'exonération d'épargne nouvelle spécifiques de chacune des solutions.

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

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



4 Moderniser la formule de la participation



▷ Pour bien comprendre

▶ Historique

Le général de Gaulle, lors de son discours aux mineurs de Saint-Etienne le 4 janvier 1948, évoque une association entre le capital et le travail. C'est par l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 qu'un dispositif facultatif de participation financière est mis en place. L'ordonnance 67-693 du 17 août 1967 instaure la participation obligatoire reposant sur une formule légale toujours en vigueur. La participation au résultat de l'entreprise telle que nous la connaissons aujourd'hui existe alors.

▶ La formule

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

Cette formule, d'aspect complexe, est le reflet d'un désir simple. Elle consiste à attribuer aux salariés une quote-part du bénéfice fiscal après impôts, après rémunération des capitaux propres et en proportion du poids des salaires dans la valeur ajoutée.

L'entreprise a la faculté de recourir à une formule dérogatoire, toutefois une référence à la formule légale est toujours imposée, puisque le calcul dérogatoire ne peut être moins favorable que la formule légale.

▶ Pourquoi ces variables ?

5%*C* représente le coût financier du capital, c'est-à-dire le coût de l'argent du capital. Ce taux a été fixé en 1967 et n'a jamais été revu depuis. Correspondant certainement au rendement attendu du capital à l'époque. « *C* » est égal aux capitaux propres hors et avant affectations du résultat de l'exercice duquel la participation est calculée. « *C* » intègre entre autre le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à



Moderniser la formule de la participation

nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Toutefois, la réserve spéciale de participation (RSP) des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

B est le résultat fiscal net d'impôt. Lors de l'ordonnance de 1967 cette variable faisait corps avec la rémunération des capitaux propres. Il était clairement établi que le bénéfice distribuable devait être déterminé en fonction du bénéfice de l'entreprise, après paiement de l'impôt, et exercé une fois assurée la rémunération des capitaux propres.

Le coefficient « $\frac{1}{2}$ » pourrait trouver son explication dans le taux de l'impôt sur les sociétés (50% à l'époque). Ce qui n'est pas évident puisque la réserve de participation se calcule sur le résultat après IS. Il pourrait aussi s'agir uniquement de la volonté de laisser à la disposition de l'entreprise une plus grande part du bénéfice. L'ordonnance de 1967 mentionne que « le montant de leur participation est alors égal à la moitié des sommes à distribuer une fois tenu compte du rapport du salaire à la valeur ajoutée... ».

S/VA, ce rapport a pour objet de prendre en considération la part représentative du coût des salariés dans la valeur ajoutée. C'est à dire tel qu'il est fait mention dans l'ordonnance de 1967, « la part du travail dans l'activité de l'entreprise ».

1. Identification de la problématique

L'étude « DARES analyses N° 053 » indique qu'en 2012, 1,3% des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés et 5,1% des entreprises de 10 à 49 salariés étaient couverts par un accord de participation. Sachant que les salariés des entreprises de 1 à 49 salariés représentaient en 2012 43 % de l'ensemble des salariés, nous ne pouvons que constater qu'un grand nombre de salariés n'a pas ainsi accès à la participation.

La formule légale de la participation n'a pas été adaptée depuis sa création.

Moderniser la formule de la participation



Ses fondements demeurent et doivent être consolidés, mais la formule ne convient plus aux réalités de gestion des entreprises, au poids déterminant des capitaux et à l'évolution quotidienne de notre fiscalité.

Il ressort des entretiens menés par la mission d'évaluation sur le diagnostic sur les dispositifs d'épargne salariale (IGF et IGAS – décembre 2013) comme des propositions de certaines organisations « que la formule de réserve spéciale de participation est perçue comme trop complexe, inadaptée, obsolète, voire qu'elle constituerait une difficulté pour les entreprises souhaitant mettre en place un accord de participation sur une base volontaire ».

Des critiques du même type ont conduit en 2004 le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre chargé des relations du travail à saisir le Conseil supérieur de la participation, lui demandant d'étudier la possibilité d'élaborer « des formules de participation simplifiées pour toutes les petites entreprises » et d'évaluer la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans cette formule.

► Quelques exemples

Une Participation identique pour six résultats comptables différents :

Imaginons qu'une entreprise essaye de simuler la participation qu'elle pourrait verser, suivant plusieurs scénarios.

Caractéristiques de l'entreprise LAGULEDE :

Résultat courant avant impôt = 15 000 €

Résultat comptable avant IS = 15 000 €

Retraitements fiscaux = aucun

Résultat fiscal = 15 000 €

Salaires bruts = 420 000 €

Valeur ajoutée = 669 000 €

Taux de l'impôt sur les sociétés 1/3.



Moderniser la formule de la participation

Afin de simplifier les calculs suivants, il ne sera pas tenu compte du forfait social.

Cas 1 : Capitaux propres nuls, aucun retraitement fiscal

Participation = 3 139 €

Résultat comptable net d'impôt et de participation = 6 861 €

Cas 2 : LAGULEDE bénéficie d'un CICE de 25 000 €

Résultat courant avant impôt = 40 000 €

Résultat comptable avant IS = 40 000 €

Retraitement fiscal = - 25 000 (CICE non imposable)

Résultat fiscal = 15 000 €

Salaires bruts = 420 000 €

Valeur ajoutée = 669 000 €

Participation = 3 139 €

Résultat comptable net d'impôt et de participation = 31 861 €

Cas 3 : LAGULEDE est soumis à TVS pour 25 000 €

Résultat courant avant impôt = - 10 000 €

Résultat comptable avant IS = - 10 000 €

Retraitement fiscal = + 25 000 (TVS non déductible)

Résultat fiscal = 15 000 €

Salaires bruts = 420 000 €

Valeur ajoutée = 669 000 €

Participation = 3 139 €

Résultat comptable net d'impôt et de participation = - 18 139 €

Moderniser la formule de la participation



- Cas 4 :** LAGULEDE possède des Capitaux propres de 350 000 € et dégage un résultat courant avant Impôt de 41 850 €.
Résultat courant avant impôt = 41 850 €
Résultat comptable avant IS = 41 850 €
Retraitement fiscal = 0
Résultat fiscal = 41 850 €
Salaires bruts = 420 000 €
Valeur ajoutée = 695 850 €
Participation = 3 139 €
Résultat comptable net d'impôt et de participation = 24 761 €
- Cas 5 :** LAGULEDE bénéficie d'un crédit d'impôt de 15 000 € autre que CICE.
Résultat courant avant impôt = 15 000 €
Résultat comptable avant IS = 30 000 €
Retraitement fiscal = -15 000
Résultat fiscal = 15 000 €
Salaires bruts = 420 000 €
Valeur ajoutée = 669 000 €

Participation = 3 139 €
Résultat comptable net d'impôt et de participation = 21 861 €
- Cas 6 :** LAGULEDE encaissement des dividendes de 15 000 € éligible au régime mère fille, et dégage un résultat courant avant impôt de 29 565 €.
Résultat courant avant impôt = 29 565 €
Résultat comptable avant IS = 29 565 €
Retraitement fiscal = -15 000 + 750
Résultat fiscal = 15 315 €
Salaires bruts = 420 000 €
Valeur ajoutée = 683 130 €

Participation = 3 139 €
Résultat comptable net d'impôt et de participation = 21 321 €



Moderniser la formule de la participation

	Cas 1	Cas 2	Cas 3	Cas 4	Cas 5	Cas 6
Participation (RSP)	3 139€	3 139€	3 139€	3 139€	3 139€	3 139€
Résultat net avant RSP	10 000€	35 000€	-15 000€	27 900€	25 000€	24 460€
RSP/R net avant RSP	31.39%	8.97%	-	11.25%	12.56%	12.83%

En résumé, l'entreprise LAGULEDE devra expliquer à ses salariés, qu'avec une perte nette comptable de 18 139 €, elle versera la même participation qu'avec un bénéfice comptable de 35 000€. On peut imaginer que l'exercice pédagogique ne sera pas simple à entreprendre.

2. Solution préconisée

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

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

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

La participation pourrait ainsi être bornée entre deux indicateurs facilement calculables, tels que le bénéfice comptable et le rapport salaire / valeur ajoutée.

Moderniser la formule de la participation



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

La formule de la participation pourrait être la suivante :

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

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

B étant le résultat comptable après impôt et avant participation.

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

Application à l'entreprise LAGULEDE :

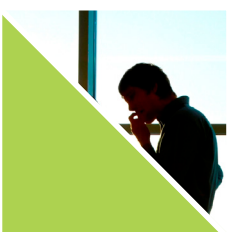
	Cas 1	Cas 2	Cas 3	Cas 4	Cas 5	Cas 6
RSP proposée	2 093€	7 324€	0€	5 613€	5 232€	5 013€
Résultat net avant RSP	10 000€	35 000€	-15 000€	27 900€	25 000€	24 460€
RSP/R net avant RSP	20.93%	20.93%	-	20.12%	20.93%	20.49%

On constate à la lecture de ce tableau synoptique que la participation est directement liée au résultat économique de l'entreprise.

//



5 Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires



Proposition n° 5a

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

▷ Pour bien comprendre

Les cas de déblocages anticipés de l'épargne salariale sont définis à partir de critères simples : rupture du contrat de travail, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, accidents de la vie...

1. Identification de la problématique

Deux alternatives :

1. Disposition immédiate avec fiscalité
2. Blocage sur le PEE pendant 5 ans avec exonération fiscale. Possibilité de sortie anticipée en maintenant les avantages fiscaux dans les cas limitatifs 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 bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (PACS)
- ◆ 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



Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires

- ♦ acquisition ou agrandissement de la résidence principale
- ♦ surendettement
- ♦ jugement de liquidation judiciaire ou de cession totale de l'entreprise

Principales causes de déblocages anticipés en 2013

Cessation de contrats	300 000 cas
Acquisition de l'habitation principale	150 000 cas

Le PERCO se dénoue au moment de la liquidation des droits à la retraite. Quelques cas limitatifs de sortie anticipée sont possibles :

- ♦ 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.

2. Solution préconisée

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

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

Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires



santé, la prévoyance, la retraite.

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

//

Proposition n°5b

Sanctuariser le déblocage anticipé en cas d'acquisition de l'habitation principale

▷ Pour bien comprendre

Participation : Par principe et sans demande expresse du bénéficiaire, la participation est par défaut bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé).

Intéressement : Par principe et à défaut d'une demande expresse d'investissement du bénéficiaire, l'intéressement est versé.

Par ailleurs, les droits affectés à un Plan d'Epargne d'Entreprise sont bloqués pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé), à l'échéance de la retraite pour le PERCO.

Ce qui revient à dire qu'aujourd'hui, un ayant droit dispose de toute la latitude d'investir ou non les sommes qui lui reviennent au titre de la participation et de l'intéressement.

Les principes d'indisponibilités fondent le régime fiscal de faveur et contribuent à la constitution par les bénéficiaires d'une épargne,



Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires

notamment d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Les cas de débloqués anticipés sont limités à des cas bien précis et sont énumérés (Code du Travail art. R.3324-22 pour la participation et le PEE – Code du Travail art. 3334-4 pour le PERCO).

1. Identification de la problématique

Dans leur rapport de décembre 2013, l'IGAS et l'IGF proposent notamment de supprimer les motifs de débloqués anticipés liés à la résidence principale pour le PEE et le PERCO.

2. Solution préconisée

Contrairement à cette proposition, nous préconisons au contraire de sacraliser ce motif de débloqué parce que l'acquisition de la résidence principale peut constituer un mode de préparation à la retraite.

//

Proposition n° 5c

Moderniser le cas de déblocage anticipé "création ou reprise d'entreprise" de l'épargne salariale

▷ **Pour bien comprendre**

Il existe parmi les cas de déblocages anticipés du PEE un cas de nature à faciliter l'entrepreneuriat :

« Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ; acquisition de parts sociales d'une SCOP. »

1. Identification de la problématique

La loi ne prévoit comme déclencheur de ce cas que les hypothèses où la création ou la reprise entraînent le contrôle de l'entreprise par le bénéficiaire. Elle définit le contrôle comme :

- soit lorsque le bénéficiaire détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un PACS ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35 % de celui-ci,
- soit lorsqu'il exerce les fonctions de dirigeant et détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un PACS ou son concubin, ses ascendants et descendants, au moins un tiers du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25% de celui-ci et sous



Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires

réserve qu'aucun autre actionnaire ou porteurs de parts ne détiennent, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital.

Dans le cas où le créateur de l'entreprise est un enfant du salarié ou du bénéficiaire, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS, et qu'il est lui-même titulaire de droits à participation, il peut cumuler ses propres droits avec ceux de ses ascendants.

Cette vision restrictive exclut expressément le 3° de l'article R5141-2 du Code du Travail : « 3° Les demandeurs qui détiennent ensemble plus de la moitié du capital de la société, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à un dixième au moins de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de parts. »

Cela pose un problème car cette définition ne permet pas de faire face aux différentes configurations d'entrepreneuriat, et notamment celle où le capital est détenu très minoritairement par le bénéficiaire (moins de 25% en tout état de cause), dans le cadre d'une association à plusieurs ou avec des investisseurs tiers.

Par ailleurs, compte tenu des pièces à fournir (Kbis ou équivalent dans l'UE, statuts...), elle semble ne viser que les cas où le capital de la structure reprise ou créée est détenu indirectement et non directement par le bénéficiaire.

Or, l'entrepreneuriat moderne peut prendre des formes très variées de répartition du capital et de mode de détention qui n'amènent pas nécessairement à un contrôle au sens de la loi.

2. Solution préconisée

Étendre le cas de déblocage anticipé du PEE « création ou reprise d'entreprise » en l'autorisant quelle que soit la part du capital détenue, du moment que l'entreprise créée ou reprise emploie ou est dirigée ou codirigée par le bénéficiaire des sommes débloquées.

Accroître la maîtrise des dispositifs par les bénéficiaires



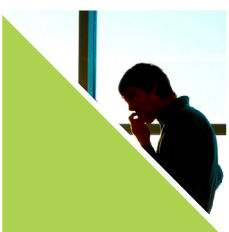
Abaisser le seuil dans les autres cas en faisant référence à l'article L233-16 du Code de Commerce - périmètre de consolidation - qui démarre à 20% des droits de vote.

//



6

Mesures de simplification de l'épargne salariale





Proposition n° 6a

Aligner le mode de fonctionnement entre intéressement et participation

▷ **Pour bien comprendre**

La participation et l'intéressement sont des dispositifs distincts dans leur fondement et leurs régimes.

Pour autant, ils ont parfois des mécanismes similaires qui obéissent à des règles différentes.

1. Identification de la problématique

Certains de ces mécanismes qui obéissent à des règles différentes ne se justifient pas d'un point de vue juridique et entraînent une complexité inutile.

Il est donc proposé, dans un souci de simplification, un alignement des dispositions sur certains points tout en conservant l'originalité de chaque institution.

2. Solution préconisée

2.1 Date de versement

En application de l'article L.3314-9 du code du travail, les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du 7^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice lorsque la formule d'intéressement est annuelle.

Pour la participation, la date de versement est différente, puisque les droits doivent être versés avant le premier jour du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice.



Mesures de simplification de l'épargne salariale

Dans un souci d'harmonisation et de simplification, il est proposé que les droits au titre de l'intéressement et de la participation soient versés au plus tard le dernier jour du 6^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice.

2.2 Placement par défaut de l'intéressement sur le modèle de la participation

Cette disposition qui simplifierait la compréhension par les bénéficiaires aurait pour avantage de développer l'épargne longue.

2.3 Fléchage par défaut de 50% de l'intéressement sur le PERCO (s'il existe)

L'article L.3324-12 du code du travail encourage l'alimentation du PERCO en instituant un versement automatique de la participation allouée à chaque bénéficiaire à hauteur de 50% lorsque celui-ci ne fait pas connaître son choix de percevoir ou de placer ces sommes.

Pour renforcer l'alimentation du PERCO, il est proposé d'adopter la même disposition en ce qui concerne les droits à intéressement.

//

Proposition n° 6b

Sanctuariser la fin des débloques exceptionnels

▷ Pour bien comprendre

Les sommes investies sur un PEE sont indisponibles pendant 5 ans et les sommes investies sur un PERCO le sont jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire, sauf cas de déblocage anticipé.



1. Identification de la problématique

En 2005, 2008 et 2013, le législateur a autorisé des débloqués exceptionnels tantôt de l'ensemble de l'épargne salariale quelle que soit l'origine des sommes, tantôt de la participation uniquement tout en maintenant les avantages fiscaux et sociaux liés aux investissements initiaux de ces sommes. Les plafonds autorisés étant à chaque fois supérieurs à la moyenne des avoirs détenus par les épargnants.

Ces débloqués, même s'ils étaient conditionnés à plus ou moins de justificatifs avaient pour but de relancer la consommation. De telles mesures répétées donnaient des coups de boutoir à la nature même de l'épargne salariale et jetaient la confusion dans l'esprit des bénéficiaires. Vouloir faire jouer à l'épargne salariale des effets aussi contradictoires que le pouvoir d'achat, l'épargne de précaution ou de projets ou encore la retraite finit par jeter la confusion et remet en cause les fondements de cette épargne issue du travail et de la productivité des entreprises.

2. Solution préconisée

A partir du moment où le bénéficiaire a le choix d'investir ou de percevoir, les débloqués anticipés n'ont plus de raison d'être.

Cet arrêt formel permettrait de revenir à une saine gestion des choix individuels assumés. Le bénéficiaire, en pleine connaissance de cause assume les conséquences fiscales de ses choix.

Par ailleurs, ces mesures successives n'ont pas remporté le succès escompté avec une régression constante des montants concernés.

2005	2008	2013
7 milliards d'€uros	3.9 milliards d'€uros	2.2 milliards d'€uros



Mesures de simplification de l'épargne salariale

Proposition n° 6c

Suppression du principe de l'équivalence des avantages en cas de mise en place de la participation à titre volontaire

▷ **Pour bien comprendre**

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés dès lors qu'elles dégagent un bénéfice fiscal suffisant.

La participation est mise en place par accord définissant notamment la formule de calcul de la RSP qui peut être soit légale, soit dérogatoire.

En cas d'adoption d'une formule dérogatoire, les droits des salariés issus de cette formule dérogatoire doivent être au moins équivalents à ceux qu'ils auraient eus par application de la formule légale : il s'agit du principe de l'équivalence des avantages.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également mettre en place la participation à titre volontaire. Elles bénéficient alors des mêmes avantages sociaux et fiscaux.

1. Identification de la problématique

L'article L.3323-6 alinéa 1er du code du travail dispose que :

« Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation peuvent, par un accord de participation, se soumettre



volontairement aux dispositions du présent titre ».

Dès lors, en cas de mise en place d'un accord de participation à titre volontaire, toutes les dispositions relatives à la participation obligatoire sont applicables.

Il s'agit d'une simple conséquence du renvoi au titre consacré à la participation par l'alinéa 1er de l'article L.3323-6 du code du travail.

Seules exceptions contenues aux alinéas 2 & 3 de l'article L.3323-6 :

- les bénéficiaires
- les modalités de conclusion de l'accord

Hormis ces dispositions distinctes, le régime de la participation volontaire est identique à celui de la participation obligatoire.

En particulier, si l'entreprise fait le choix d'une formule dérogatoire, le principe de l'équivalence des avantages, contenu à l'article L.3324-2 du code du travail s'applique.

Dès lors, si le montant de la RSP obtenu en application de la formule dérogatoire est moins favorable que le montant obtenu en application de la formule légale (Code du Travail, art. L.3324-1), c'est le montant issu de la formule légale qui devra être retenu.

Ce principe de l'équivalence des avantages entraîne une rigidité dans l'application de la participation volontaire dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

En effet, deux calculs doivent être effectués.

Surtout, le risque peut être grand que les paramètres de la formule de calcul dérogatoire, élaborés au plus près de l'activité de l'entreprise ne soient pas appliqués.

Dès lors, cette réglementation est un frein à la mise en place de la participation à titre volontaire.



Mesures de simplification de l'épargne salariale

2. Solution préconisée

L'idée serait de supprimer l'application du principe de l'équivalence des avantages en cas de participation volontaire.

Cela aurait pour avantage de donner plus de souplesse à la formule dérogatoire, ce qui serait en outre incitatif pour les entreprises.

On pourrait objecter qu'il existe déjà l'accord d'intéressement mais comme celui-ci est impérativement conclu pour une durée de 3 ans, son recours est moins souple.

Pour autant, les plafonds globaux fixés à l'article L.3324-2 du code du travail resteraient applicables.

//

Proposition n° 6d

La fin du report à l'infini des reliquats de RSP

▷ **Pour bien comprendre**

Les reliquats de participation sont les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison de l'application du plafond individuel de perception.

En application de l'article L. 3324-7 du Code du Travail, ces sommes font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas, ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.



Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

1. Identification de la problématique

Il arrive que des entreprises aient des montants importants de reliquats de RSP qu'elles ne parviennent pas à distribuer du fait de l'atteinte systématique des plafonds individuels de perception lors de chaque exercice.

Les salariés sont donc créanciers d'une somme qu'ils ne peuvent percevoir.

2. Solution préconisée

Il est proposé qu'en cas de reliquat après les tours successifs de répartition, ce reliquat de participation soit réintégré au résultat de l'entreprise comme pour l'intéressement. Pour ce qui est des reliquats actuellement en réserve dans l'entreprise, il est proposé de les intégrer dans le résultat.

//



Mesures de simplification de l'épargne salariale

Proposition n° 6e

Autoriser les transferts d'assureurs pour les régimes article 83

▷ **Pour bien comprendre**

Les régimes de retraite collectifs à cotisation définies de type article 83 sont régis par le Code des Assurances qui prévoit une possibilité de transfert individuel d'ordre public vers l'article 83 proposé par un nouvel employeur en cas de départ de l'entreprise.

En revanche, rien n'est prévu pour permettre à un employeur ayant mis en place un régime de cette nature de changer de contrat d'assurance avec transfert collectif des avoirs pour obtenir de meilleures conditions pour ses salariés.

1. Identification de la problématique

A défaut de clause contractuelle avec l'assureur que l'entreprise souhaite quitter permettant le transfert, une entreprise qui souhaite moderniser son contrat au bénéfice de ses salariés est contrainte de laisser les avoirs de ses salariés chez l'ancien assureur et de ne bénéficier du nouveau contrat que pour les nouvelles cotisations.

Cette situation est dommageable puisque les salariés concernés auront plusieurs comptes chez des assureurs distincts, devront liquider à deux endroits leurs avoirs, sans parler du manque à gagner éventuel de qualité technique, de services et financière sur l'ancien contrat par rapport au nouveau.

Cette situation dommageable à la libre concurrence et à la qualité de gestion est anormale dans un marché de l'épargne salariale et retraite



par ailleurs ouvert à la concurrence et aux transferts de prestataires (PEE/PERCO/Retraite Madelin/Perp).

2. Solution préconisée

Faciliter la concurrence et le développement des offres en rendant d'ordre public la possibilité de changement collectif d'assureur avec transferts pour les régimes article 83.

//

Proposition n°6f

Supprimer le Compte Courant Bloqué (CCB)

▷ Pour bien comprendre

Le Compte Courant Bloqué est une modalité historique de gestion de la Participation lorsqu'elle est placée. Les sommes restent dans le bilan de l'entreprise et sont rémunérées jusqu'à leur échéance de 5 ans (ou leur déblocage anticipé) à un taux d'intérêt qui ne peut être inférieur au Taux Moyen des Obligations du Secteur Privé (TMO), fixé chaque semestre (2,28% au 1^{er} semestre 2014).

Sa portée a déjà été limitée par l'obligation de proposer une alternative de placement PEE pour la gestion de la participation.



Mesures de simplification de l'épargne salariale

1. Identification de la problématique

Le Compte Courant Bloqué est aujourd'hui obsolète et dangereux. En effet, il est :

- mal compris par les salariés (il est redondant avec le PEE et ne concerne que la participation / il est considéré à tort comme totalement sûr)
- imparfaitement couvert par l'AGS (Assurance de Garantie des Salaires) en cas de faillite de l'entreprise. L'AGS est plafonnée toutes créances des salariés confondues et ne fonctionne qu'en cas de liquidation judiciaire : une entreprise qui fait faillite met donc en danger l'épargne accumulée par les salariés au titre de la participation, ce qui avec la perte des emplois est une double peine
- utilisé à mauvais escient (seulement par les entreprises fragiles qui ont besoin de trésorerie ou par des entreprises qui l'utilisent sur des holdings dédiées avec un taux d'intérêt majoré pour rémunérer des dirigeants).

Il est moins adapté à une épargne moyen et long terme que les plans d'épargne salariale PEE et PERCO avec leurs placements diversifiés supervisés par le régulateur et par le conseil de surveillance des fonds d'épargne salariale (FCPE).

2. Solution préconisée

Supprimer le Compte Courant Bloqué comme mode de gestion de la Participation.

//



Proposition n° 6g

Simplification des formalités de dépôt

▷ **Pour bien comprendre**

Les accords de participation, d'intéressement, les règlements de PEE et de PERCO doivent être déposés à la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus (Code du Travail L.3323-4, art. L.3313-3, art. L.3332-9).

Il s'agit d'une des conditions du bénéfice du régime social et fiscal de faveur.

1. Identification de la problématique

En application des articles D.3345-1, D.2231-2 auxquels renvoie l'article D.3345-4 du Code du Travail, le dépôt à la DIRECCTE est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Or, une distinction doit être opérée selon que l'accord est conclu sous la forme ou non d'un accord collectif.

En effet, il ressort de l'application combinée des articles D.3345-1, D.3345-4 et D.2231-2 du Code du Travail que lorsque les accords d'épargne salariale prennent la forme d'un accord collectif, cet accord doit, en outre, être déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

L'examen des articles du Code du Travail est en contradiction avec la Q/R n° 38 de la circulaire DGT n° 2009-13 du 19 mai 2009 relative à la loi sur les revenus du travail.

En effet, selon la Q/R n° 38 :

« l'article D. 3345-4 du code du travail renvoie au premier et deuxième



Mesures de simplification de l'épargne salariale

alinéas de l'article D. 2231-2 du même code.

Un accord de participation financière doit donc être déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève l'entreprise. Aucun autre dépôt n'est nécessaire ».

Il en ressort une incertitude quant aux modalités de dépôt des accords engendrant une complexité inutile.

2. Solution préconisée

Il conviendrait d'harmoniser et de simplifier les modalités de dépôt des accords d'épargne salariale, quel que soit leur mode de conclusion.

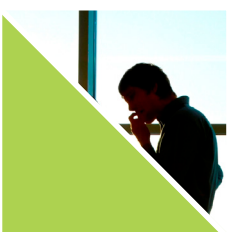
Un dépôt uniquement à la DIRECCTE par voie électronique pourrait être proposé.

//



7

Rendre plus accessible l'actionnariat salarié



Proposition n° 7a

Améliorer le FCPE de reprise

▷ **Pour bien comprendre**

Créé sur le modèle de l'actionnariat salarié collectif dans le PEE via un FCPE en titres de l'entreprise, le FCPE « de reprise » est destiné à faciliter la transmission des entreprises aux salariés lors de la cession (départ en retraite sans reprenneur) du dirigeant.

Il présente les particularités suivantes :

- Il est 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 non via le Conseil de Surveillance du FCPE
- Il est 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
- L'opération est assortie d'une durée de blocage de 5 ans minimum, plus si souhaité
- Les cas de déblocage anticipé sont dans ce cadre limités au décès, à l'invalidité du salarié et à son départ à la retraite
- Un 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.

On attend du FCPE de reprise qu'il soit un instrument efficace pour permettre la transmission aux salariés des dizaines de milliers de PME dont les dirigeants prendront leur retraite dans les années à venir



Rendre plus accessible l'actionnariat salarié

1. Identification de la problématique

Le FCPE « de reprise » dans la vie réelle est difficilement utilisable car il est insuffisamment souple pour couvrir efficacement les cas de transmission aux salariés qui se présentent, pour des entreprises de toutes tailles :

- Le délai minimal de 5 ans peut être bloquant, certaines opérations pourraient être de durée inférieure
- Il est expressément précisé que le contrôle final de l'entreprise par les salariés est défini au sens de l'article L233-16 du Code de Commerce et ne vise que le contrôle exclusif. C'est un frein à une succession d'opérations organisant progressivement la transmission aux salariés
- Le plafond de versement annuel (Versements volontaires et intéressement) dans le PEE de 25% du salaire brut est une limite à l'alimentation suffisante du plan par les intéressés pour participer à une telle opération de RES (Rachat de l'Entreprise par ses Salariés)
- Le volant de liquidité de 5% est insuffisant
- L'obligation d'un exercice direct des droits de vote par les porteurs du FCPE peut être bloquant pour le « noyau dur » des salariés repreneurs majoritaires au sein du collectif
- Son coût de gestion est parfois un obstacle dirimant compte tenu du volume en jeu
- et pour finir, le texte de loi semble viser le règlement du PEE en mentionnant l'accord avec le personnel. Il nous semble délicat et compliqué de préciser dans ce dernier l'identité et les montants de détention des salariés participants à l'opération.



2. Solution préconisée

Il est proposé d'améliorer le FCPE de reprise d'entreprise en :

- Prévoyant un seuil initial de contrôle cible de l'entreprise par les salariés de 20% des droits de vote minimum (influence notable au sens de l'article L233-16 du Code de Commerce) avec un engagement de contrôle exclusif (51% ou 40% si aucun autre actionnaire n'a plus de 40%) au terme du plan de succession
- Déplafonnant les versements spécifiques réalisés dans le cadre d'une telle reprise
- Prévoyant un mécanisme complémentaire de liquidité par autocontrôle de l'entreprise
- Offrant une liberté totale de délai de réalisation de l'opération
- Offrant la possibilité d'opter pour un conseil de surveillance aux prérogatives traditionnelles en termes d'exercice des droits de vote
- Offrant 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
- Précisant que l'accord d'entreprise doit être rédigé sous un acte séparé conclu dans les mêmes formes que les accords d'épargne salariale : Accord avec le CE, les Délégués syndicaux s'ils existent, avec un referendum des salariés sinon.

//



Rendre plus accessible l'actionnariat salarié

Proposition n° 7b

Permettre l'introduction dans les règlements de PEE d'une clause d'arbitrage automatique des titres d'actionnariat salarié détenus en direct en cas de départ de l'entreprise

▷ **Pour bien comprendre**

Le PEE permet l'actionnariat salarié soit en titres en direct, soit via un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) investi en titres de l'entreprise.

La détention de titres en direct dans le PEE, moins coûteuse que le FCPE, et sans agrément AMF, est particulièrement utilisée par les TPE et PME non cotées (petit nombre d'actionnaires salariés). Elle est donc importante pour le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises les plus petites.

Lorsque les entreprises non cotées déploient de l'actionnariat salarié, elles sont particulièrement attentives à la maîtrise de la gouvernance. Ainsi, si un salarié quitte l'entreprise, le chef d'entreprise et les actionnaires souhaitent généralement lui racheter ses titres de façon à ne pas le conserver comme actionnaire.

1. Identification de la problématique

Lorsque l'actionnariat salarié non coté dans le PEE est organisé via un FCPE, il est possible d'inscrire dans le règlement du PEE une clause d'arbitrage automatique des avoirs du salarié parti du FCPE d'actionnariat salarié vers un FCPE diversifié du plan.

Cette possibilité n'existe pas lorsque l'actionnariat salarié est en titres



en direct dans le PEE. Pour la prévoir, il faut faire signer en dehors du règlement de PEE à chaque salarié actionnaire dans le PEE un engagement contractuel, ou mini pacte d'actionnaire, prévoyant une option d'achat des titres du salarié à son départ, ce qui est très lourd en logistique et en communication.

2. Solution préconisée

Rendre possible l'inscription dans le règlement du PEE, en cas de départ de l'entreprise, d'une clause d'arbitrage automatique des titres en direct détenus par un actionnaire salarié dans le PEE vers un FCPE diversifié du plan, sans besoin d'un pacte d'actionnaires ou engagement contractuel spécifique avec chaque salarié actionnaire, sur le modèle de ce qui est permis lorsqu'il s'agit d'un arbitrage d'un FCPE d'actionnariat.

//

Proposition n° 7c

Supprimer l'obligation de créer une part de distribution dans les FCPE d'actionnariat salarié

▷ Pour bien comprendre

Lorsque le PEE permet aux salariés de devenir actionnaires via un FCPE investi en titres cotés ou non cotés de l'entreprise, la loi prévoit depuis 2006 l'obligation de proposer au moins une part dite « de distribution », c'est-à-dire dont les dividendes versés par les actions détenues par le FCPE sont versés au porteur, et perçus immédiatement (imposition au régime de droit commun des dividendes).



Rendre plus accessible l'actionnariat salarié

1. Identification de la problématique

Cette obligation entraîne des complications et des coûts logistiques importants pour un enjeu très limité de montants de dividendes versés. Par exemple, un salarié qui détiendrait pour 4 000€ de titres de son entreprise, et sur la base d'un dividende de 4%, percevrait 160€ bruts de dividendes chaque année, sachant que le coût moyen de traitement d'un versement de dividende dans le PEE se situe autour de 40€ ! Par ailleurs, cette part de distribution est une source de coûts dépositaires et de valorisation supplémentaire.

Par ailleurs, le fait de devoir proposer obligatoirement cette part de distribution entraîne une complexité importante en communication (communication sur l'existence de deux parts distinctes du FCPE – capitalisation et distribution) dans le cas des entreprises qui souhaitent proposer une part de capitalisation (part de FCPE dans laquelle les dividendes sont réinvestis et viennent augmenter la valeur liquidative des parts détenues par les salariés porteurs, le dividende capitalisé étant alors traité en plus-value dans le régime du PEE).

Les entreprises qui avaient déjà un FCPE avant 2006 ne s'y sont pas trompées puisqu'elles ont presque toutes réuni leur conseil de surveillance pour faire voter « dans l'intérêt des porteurs » la non-crédation de cette part de distribution, comme la loi les y autorisait.

Cette obligation freine donc le développement de l'actionnariat salarié, notamment dans les TPE et PME. La part de distribution doit rester une possibilité, pas une obligation.

2. Solution préconisée

Supprimer l'obligation de proposer une part de distribution pour les FCPE d'actionnariat salarié dans les PEE.



Proposition n° 7d

Autoriser le versement direct de titres de l'entreprise au PEE dans le cadre des versements volontaires

▷ **Pour bien comprendre**

Le PEE permet l'actionnariat salarié via titres en direct ou via FCPE investi en titres de l'entreprise. Il constitue un cadre favorable à l'actionnariat salarié puisqu'il bénéficie d'un régime favorable de traitement de l'imposition des plus-values : en contrepartie d'un engagement d'actionnariat de moyen-long terme (blocage 5 ans), les plus-values ne sont pas imposées et ne subissent que les prélèvements sociaux.

En l'état actuel de la réglementation, un PEE ne peut être alimenté qu'en cash, en provenance de la participation, de l'intéressement ou de versements volontaires. Le bénéficiaire d'un PEE ne peut, au titre de l'intéressement et des versements volontaires, verser chaque année que 25% de sa rémunération annuelle brute, ce qui évite les effets d'aubaine. Lorsqu'un mécanisme d'actionnariat salarié existe, cette alimentation en cash permet si c'est proposé, de souscrire des titres de l'entreprise (cédés ou via une augmentation de capital).

1. Identification de la problématique

La réglementation ne permet pas au bénéficiaire d'un PEE qui détiendrait déjà en dehors de ce dernier des titres de son entreprise de les apporter directement au PEE (pour y être inscrits en direct ou au sein du FCPE d'actionnariat salarié) sans que cet apport soit assimilé à une cession, et déclenche l'imposition des plus-values au droit commun.



Rendre plus accessible l'actionnariat salarié

Cet état de fait est dommageable au développement d'un actionnariat salarié de long terme. En effet, l'apport au FCPE permettrait un engagement supplémentaire de 5 ans, que l'on peut sécuriser en limitant le nombre de cas de déblocage anticipés.

2. Solution préconisée

Supprimer les cas de déblocage anticipés hors décès, invalidité, départ en retraite pour les investissements en titres de l'entreprise pour sanctuariser l'engagement de l'actionnaire salarié.

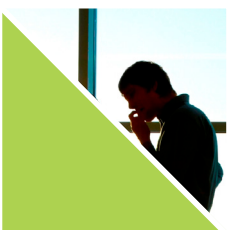
En contrepartie, autoriser l'apport au PEE, en direct ou au sein du FCPE d'actionnariat salarié de titres de l'entreprise détenus par le bénéficiaire d'un PEE en dehors de ce dernier, dans la limite du plafond actuel des versements volontaires, avec blocage 5 ans sauf cas résiduels ci-dessus.

//



8

Favoriser l'épargne salariale à travers l'ISF



▷ Pour bien comprendre

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) créé en 2003 succédant au Plan Partenarial d'épargne salarial volontaire (PPESV) est un dispositif d'épargne salariale facultatif qui permet de se constituer une épargne en vue de la retraite, avec l'aide éventuelle de l'employeur, dans un cadre fiscal et social avantageux.

Sa mise en place n'est possible que si l'entreprise a déjà instauré un PEE.

Il peut être alimenté par plusieurs sources :

- par le versement de la participation, le versement de l'intéressement, les versements volontaires des salariés, l'abondement facultatif de l'employeur
- mais également par des transferts d'épargne venant d'autres dispositifs d'épargne salariale (PEE, Compte épargne temps ou autres PERCO)

Les versements sont limités :

Les versements volontaires du salarié sur le PERCO ne doivent pas dépasser le quart de la rémunération annuelle brute de l'année précédente. Les versements issus, à l'initiative du salarié, du compte épargne temps et des jours de congé non pris n'entrent pas dans le cadre de ce plafonnement.

L'abondement de l'entreprise ne peut pas dépasser ni 16% du plafond annuel de la Sécurité sociale, ni le triple de la contribution du salarié.

Une des différences importantes par rapport aux autres produits d'épargne retraite collective ou individuelle est que le PERCO peut être liquidé en rente ou en capital. Cette dernière modalité est souvent la règle.

	Sortie	Défiscalisation
PERCO	Capital ou Rente	Dans la plupart des cas
PERP	Rente (>80%) Capital (<20%)	Non (fiscalité des rentes)
Article 39	Rente	Non (fiscalité des rentes)
Article 83	Rente	Non (fiscalité des rentes)
Madelin retraite	Rente	Non (fiscalité des rentes)



Favoriser l'épargne salariale à travers l'ISF

On constate grâce au tableau précédent que seuls deux dispositifs permettent la sortie en rente ou en capital :

1. Le PERCO
2. Le PERP

Or leur traitement face à l'ISF est très différent durant la phase de constitution de l'épargne.

Au cours de la phase d'épargne, le PERCO est assimilé à un contrat rachetable.

Il doit ainsi être compris dans le patrimoine du souscripteur pour sa valeur de rachat au 1er janvier de l'année d'imposition.

A l'échéance, le déblocage de l'épargne acquise par le salarié peut intervenir sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ou, si l'accord collectif le prévoit, de capital, le cas échéant sous forme d'un panachage de ces deux modes de sortie.

En cas de sortie en capital, celui-ci entre dans le patrimoine du souscripteur. En cas de sortie sous forme de rente, la valeur de capitalisation de la rente entre en principe dans le patrimoine du souscripteur passible d'impôt de solidarité sur la fortune.

Par exception, et en application de l'article 885 J du code général des impôts (CGI), la valeur de capitalisation des rentes viagères constituées dans le cadre d'un PERCO moyennant le versement de primes régulièrement échelonnées dans leur montant et leur périodicité pendant une durée d'au moins quinze ans et dont l'entrée en jouissance intervient au plus tôt à compter de la date de liquidation de la pension du redevable dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge fixé en application de l'article L351-1 du code de la sécurité sociale, est exonérée d'impôt de solidarité sur la fortune.

Pour ce qui concerne le PERP, les cotisations versées sont, par principe, non rachetables, et bénéficient d'une exonération au titre de l'ISF (le PERP impose à l'adhérent une non-disponibilité des sommes versées jusqu'à



l'échéance du plan). Les sommes investies chaque année n'ont pas à être intégrées dans le patrimoine imposable au titre de l'ISF payable l'année suivante. Toutefois, les primes éventuellement versées après l'âge de 70 ans devront être intégrées dans l'assiette du patrimoine éligible à l'ISF.

1. Identification de la problématique

Bien qu'ayant des similitudes, le PERCO ne bénéficie pas de l'exonération d'ISF durant sa phase de constitution. En plus de ce décalage de traitement néfaste à son développement, il est illégitime qu'un collaborateur bénéficiant d'un PERCO moins de 15 ans avant sa retraite, du fait d'une mise en place tardive de son employeur, paie l'ISF sur la valeur de capitalisation de son contrat. Il en est de même d'un collaborateur ayant bénéficié d'un PERCO sur une durée supérieure à 15 ans mais qui l'aurait alimenté par un versement massif de son PEE avant conversion en rente.

2. Solution préconisée

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

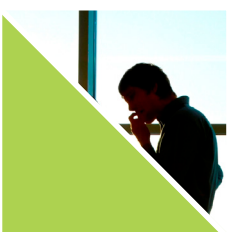
Ainsi l'ensemble de ces dispositifs connaîtra le même sort en matière d'ISF, aussi bien pendant la phase de constitution de l'épargne, qu'au dénouement lorsque ce dernier est effectué sous forme de rente.

//



9

Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises





Proposition n° 9a

SELARL et Sociétés Civiles de Moyens (SCM)

▷ **Pour bien comprendre**

Depuis la loi Fabius du 19 février 2001 et les lois suivantes portant sur l'épargne salariale, les dirigeants de TPE / PME peuvent bénéficier de l'épargne salariale sous certaines conditions. La circulaire du 14 septembre 2005 a modifié et élargi les conditions d'éligibilité des dirigeants au bénéfice des différentes formes de l'épargne salariale.

1. Identification de la problématique

Alors que certains professionnels libéraux exerçant en Entreprise Individuelle bénéficient pleinement de dispositifs, les associés de SCM (professionnels libéraux) exerçant sous forme de société (SELARL ou autres) en sont exclus, quand bien même ils respectent le caractère collectif en employant un ou plusieurs salariés.

Il y a là, manifestement, une distorsion de traitement entre mêmes professionnels libéraux, s'appuyant sur des distinctions juridiques, ne pouvant à elles seules, justifier cette différence de traitement.

2. Solution préconisée

Afin de « corriger » l'oubli du législateur, il est proposé que les associés de SCM exerçant sous forme de société (SELARL et autres) puissent désormais bénéficier des mêmes droits et avantages en matière d'épargne salariale, que les dirigeants exploitant sous forme d'Entreprise Individuelle.



Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

Proposition n° 9b

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

▷ **Pour bien comprendre**

Le PERCO est un dispositif de retraite COLLECTIF qui, lorsqu'il est mis en place dans une entreprise aux côtés du PEE, concerne tous les salariés sans exclusion.

Il est alimenté volontairement par les salariés au moyen de tout ou partie de leurs primes de participation ou d'intéressement, de transferts de jours en provenance d'un Compte Epargne Temps ou hors CET, de versements volontaires libres sur leur propre capacité d'épargne.

L'employeur peut abonder les versements des salariés lorsque ces derniers en effectuent (maximum 300% du versement du bénéficiaire dans la limite de 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale - soit un abondement maximum de 6 008 euros par salarié et par an pour 2014).

Il n'existe qu'une seule dérogation au fait que la contribution de l'employeur peut n'être déclenchée que par un versement volontaire du salarié : l'abondement unilatéral « d'amorçage », à l'ouverture du PERCO, en vertu duquel l'employeur peut alimenter unilatéralement une fois le PERCO des bénéficiaires à l'ouverture dans la limite de 1% du PASS (375 euros bruts pour 2014).



1. Identification de la problématique

Les régimes collectifs supplémentaires de retraite de type article 83 permettent un engagement d'alimentation régulier unilatéral de l'employeur, défini dans la décision unilatérale ou l'accord d'entreprise mettant en place le régime. Cette contribution employeur peut dans ces cas être réservée ou différenciée selon des catégories objectives et collectives de personnel. Elles sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 5% du salaire, lui-même plafonné à 5 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale.

Le PERCO, lui, bien que faisant partie des solutions de retraite supplémentaire de plus en plus utilisées par les entreprises, ne peut pas faire l'objet d'un engagement unilatéral de cotisations de l'employeur au-delà de l'abondement déclenché par les versements du salarié ou de l'abondement limité d'amorçage.

Or, tout en lui conservant son caractère collectif, il serait utile qu'un employeur qui le souhaite puisse décider de prendre un engagement de versement régulier, le cas échéant différencié par catégorie objective de personnel, pour tenir compte des perspectives de taux de remplacement.

2. Solution préconisée

Introduire la possibilité d'abondement régulier de l'employeur dans le PERCO, le cas échéant différencié selon des catégories objectives sur le modèle des possibilités offertes par les régimes article 83 à partir du moment où tous les salariés sont couverts par le PERCO et une contribution employeur.

Cette possibilité serait consentie dans les limites du plafond d'abondement actuel du PERCO (16% du PASS). Elle serait créée dans le respect du plafond d'exonération sociale commun avec les cotisations employeur à des régimes de type article 83.



Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

Elle ajouterait de la souplesse dans l'utilisation par les employeurs du PERCO au bénéfice de tous les salariés, tout en respectant son caractère collectif, en tenant compte, comme dans les régimes collectifs à cotisations définies de type article 83, des besoins de complément des régimes obligatoires en fonction des populations.

//

Proposition n° 9c

Installer l'option de sécurisation progressive de l'épargne comme option d'investissement par défaut du PERCO

▷ **Pour bien comprendre**

Le règlement d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif doit prévoir un FCPE (choix de placement) par défaut dans lequel les sommes placées par un collaborateur sont investies si ce dernier n'a pas exprimé de choix de placement parmi les supports proposés.

Pour des raisons historiques, c'est très souvent le FCPE monétaire qui est indiqué par défaut.

Par ailleurs, le législateur a prévu que le PERCO doit proposer obligatoirement une option d'investissement fondée sur un système de sécurisation progressive de l'épargne qui permet au bénéficiaire de bénéficier sans avoir à s'en occuper d'une répartition de son épargne optimisant le rendement de cette dernière à l'échéance de sa retraite tout en la sécurisant au terme.



1. Identification de la problématique

Le niveau des taux d'intérêt fait que le rendement des FCPE monétaires est aujourd'hui très faible, pénalisant ainsi une capitalisation régulière, et donc les revenus de retraite cibles attendus du dispositif. Net d'inflation, ce rendement peut même être négatif, entraînant un risque de perte de pouvoir d'achat cible pour l'épargne retraite des bénéficiaires.

Par ailleurs, cette épargne placée par défaut en monétaire ne contribue pas à l'investissement en actions, alors même que l'épargne du PERCO est une épargne longue qui a vocation à financer l'investissement productif.

2. Solution préconisée

Rendre obligatoire l'option de sécurisation de l'épargne comme choix d'investissement par défaut du PERCO, dans l'intérêt du rendement et de la sécurité de l'épargne des bénéficiaires, et du financement de l'économie.

//



Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

Proposition n° 9d

Possibilité d'asseoir l'intéressement d'une filiale sur les résultats de la maison mère

▷ **Pour bien comprendre**

La loi permet déjà d'établir un accord d'intéressement d'une mère sur les résultats de ses filiales à condition que 2/3 au moins des salariés des filiales soient eux-mêmes couverts par un accord d'intéressement.

Elle ne permet en revanche pas à une filiale d'asseoir sur les résultats de la maison-mère son accord d'intéressement.

1. Identification de la problématique

La multiplicité des schémas d'organisation des entreprises et notamment le développement au sein des groupes d'entités de services partagés requiert pour une meilleure définition des politiques d'intéressement qu'une filiale puisse asseoir son intéressement, en tout ou partie, sur les résultats de sa maison-mère.

2. Solution préconisée

Autoriser l'introduction dans les accords d'intéressement d'une société d'indicateurs de performance mesurés au niveau de sa maison-mère.

//



Proposition n°9e

Possibilité de limiter les versements volontaires au PEE et au PERCO à un niveau inférieur à 25% de la rémunération brute annuelle du salarié

▷ **Pour bien comprendre**

Le salarié a la faculté d'effectuer des versements volontaires sur un PEE et PERCO à concurrence de 25% de sa rémunération annuelle brute (y compris l'intéressement).

Par ailleurs, l'abondement de l'employeur est plafonné à 3 fois le montant versé par le salarié et par an et à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 3003€ en 2014) sur un PEE et à 16% sur un PERCO.

Ce mécanisme peut créer des effets d'aubaine (au regard des cas de déblocage anticipé et souvent prévisible) pour quelques salariés « malins » et ainsi leur procurer un complément de rémunération nullement en lien avec leur performance et celle de l'entreprise et donc sans contrepartie aux yeux de leur employeur.

1. Identification de la problématique

Au fond l'objectif reste de permettre au plus grand nombre de salariés possible de bénéficier du dispositif.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'encourager tous les employeurs et notamment ceux des plus petites à mettre en place un PEE.

Aussi la possibilité pour le chef d'entreprise de pouvoir insérer dans l'accord d'entreprise un niveau de plafonnement du versement volontaire du salarié en deçà de 25% de la rémunération brute par salarié et par an,



Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

2. Solution préconisée

Il est proposé que les entreprises puissent conclure des accords d'intéressement avec mise en place de PEE ou le plafonnement du versement volontaire du salarié puisse être fixé librement à un niveau inférieur ou égal à 25% de la rémunération brute annuelle.

C'est une nouvelle incitation pour les dirigeants et en particulier ceux des TEP / PME, pour faciliter un accès plus large des salariés des TPE / PME (alors que 90% des salariés des entreprises de plus de 50 salariés ont accès à au moins 1 dispositif d'épargne salariale, le seuil chute à 20% dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 12% dans les entreprises de moins de 10 salariés).

//

Proposition n° 9f

Possibilité d'octroyer unilatéralement participation ou intéressement en cas d'échec de la négociation

▷ Pour bien comprendre

Les accords de participation (Code du Travail, article L. 3322-6) comme les accords d'intéressement (Code du Travail, article L. 3312-5) peuvent être conclus selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise



- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Les plans d'épargne sont conclus selon les mêmes modalités. Toutefois, une autre possibilité leur est offerte lorsqu'au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (Code du Travail, article L. 3332-4).

1. Identification de la problématique

Le défaut d'accord entre les parties peut entraîner l'absence de mise en place d'un système de partage pour les salariés.

2. Solution préconisée

Il est donc proposé pour éviter tout blocage lors de la mise en place d'un dispositif de participation ou d'intéressement d'introduire la possibilité d'une mise en œuvre unilatérale, identique à celle existant pour les plans d'épargne.

//



Accroître la maîtrise des dispositifs par les entreprises

Proposition n° 9g

Supprimer la contribution spécifique de 8,2% pour les abondements au PERCO excédant 2300 euros

▷ **Pour bien comprendre**

Une contribution patronale de 8.2% au profit du Fonds de solidarité vieillesse (je pense que stratégiquement il vaut mieux supprimer cette précision) est due pour les abondements excédant 2.300 euros sur les PERCO (Code de la Sécurité Sociale, article L. 137-5).

1. Identification de la problématique

Cette contribution patronale se cumule avec le forfait social de 20%. Dès lors, tous les abondements de l'employeur sur le PERCO qui excèdent 2 300 euros par salarié et par an sont soumis à 28.2%. C'est évidemment un frein important pour les entreprises. De plus, comme l'abondement vient compléter les versements des salariés, les salariés ne bénéficient pas pleinement de cette mesure.

2. Solution préconisée

Il est donc proposé de supprimer cette contribution spécifique de 8,2% afin de favoriser l'augmentation des versements sur les PERCO.

//



Les membres du Conseil Scientifique de l'Institut de la Protection Sociale

BARNET Thierry

Associé
CABINET SOFIREX ROANNE

BRENOT David

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
BDO

CHEVAL Alain

Président
FRANCE DÉFI

CHIRON Louis-Marie

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
BDO LES HERBIERS

CHRETIEN Bruno

Président FACTORIELLES
Président IPS

CLISSON Alain

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
CABINET IN-EXTENSO DORDOGNE

COURSOLLE Franck

Expert-Comptable
SECC

CREVEL Philippe

Secrétaire Général
LE CERCLE DES EPARGNANTS

DERUELLE Claude

Président du Club Social
CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ORDRE
DES EXPERTS-COMPTABLES

DESBOIS Benoît

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
Président du groupement Eurus
EURUS

EINHORN Christian

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
Associé
MAZARS

FERNANDEZ Jean-Pierre

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
CABINET FERNANDEZ

FERREIRA Anna

Avocat - Pôle Retraite et Prévoyance
d'Entreprise
FIDAL

FONTENAY Olivier de

Directeur Général
ERES

FOURQUET Vincent

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
Dirigeant Associé
ACTIF CONSEIL ASSOCIÉS

GIORDANO Michel

Administrateur ACOSS
Past Président
et 1^{er} Vice-Président CAVEC

GREA Sophie

Responsable Service Technique
FACTORIELLES

GREGOIRE Sylvain

Responsable Expertise Métiers
Epargne et Retraite
CARDIF

GROSSET Jeanne-Claire

Gérante Associée
ECCELIA PATRIMOINE
(Groupe BDO)

KIYAK Alain

Directeur Commercial
Conseiller en gestion de
patrimoine certifié
FIDUCIAL

MAGNIN Fabrice

Actuaire, Senior Manager
OPTIMIND WINTER

MESSIE Jean-Paul

Expert-Comptable Associé
BECOUBE

MONTPLANET Olivier de

Actuaire, Senior Manager
OPTIMIND WINTER

PIOT Gérard

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
CABINET PIOT

RACAPE Didier-Yves

Dirigeant
HEC EXPERTISE COMPTABLE

RAULT-DUBOIS Olivia

Avocat Associé
FIDAL

RIGHENZI DE VILLERS Hervé

Directeur Général
ERES

ROLAND Bernard

Expert en protection sociale
RH CONSEILS

ROY Patrick

Expert en protection sociale
Ancien Directeur de caisse de
retraite

ROZAN Bruno

Consultant et gérant
CONSEIL ET MANAGEMENT

SABRIE Guy

Expert en protection sociale
Ancien Directeur de caisse de
retraite

STARON Claude

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
Co-gérant
SECA FOREZ

THIERY Franck

Notaire associé
ALTHÉMIS

VILLAIN Claude

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
Président
SOREGOR

WILLIAMSON Luc

Expert-Comptable
et Commissaire aux comptes
associé
GRANT THORNTON

ZENOU Serge

Expert-Comptable
AXIOME



Les représentants partenaires au Conseil Scientifique de l'Institut de la Protection Sociale

APRIL ENTREPRISE PREVOYANCE

Françoise LOUBERSSAC
Directeur Général



AXA Life Invest

François ROBINET
Directeur Général



BDO

Rolland NINO
Expert-comptable associé
Directeur Général BDO France



CARDIF

Michel ANDREINI
Directeur Développement Retraite



CIPRES VIE

Laurent OUAZANA
Directeur Général Associé



CREDIT MUTUEL

Guy BONNET
Directeur Général Adjoint
Crédit Mutuel CIC Epargne Salariale



ERES

Jérôme DEDEYAN
Président



EXCO

FIDUCIAIRE DU SUD OUEST

Martine LACLAU-LACROUTS
Expert-Comptable et Commissaire
aux comptes associée



FIDAL

Michel HALLOPEAU
Avocat associé
Directeur du pôle Retraite
et Prévoyance d'entreprise



FIDES

Serge ANOUCHIAN
Président



FIDUCIAL

Antoine MONTANT
Avocat
Directeur Technique Droit Social



FRANCE DEFI

Mathieu THIERSE
Responsable Technique
Expert-Comptable Conseil



FRANCE GESTION

Serge HERIPEL
Président



GENERALI

Valérie LECARPENTIER
Responsable du Département
Juridique Retraite, Prévoyance,
Santé



LCL BANQUE PRIVEE

Francis BRUNE
Responsable Juriste Fiscaliste
Patrimonial



MAZARS

Catherine HANSSEN
Senior Manager



MEDICIS

Michel CLERC
Directeur Général



MUTUELLE PREVIFRANCE

Magali MILLET
Responsable Développement
Produits et Juridiques Métiers



OPTIMIND WINTER

Pierre-Alain BOSCHER
Directeur Métier Protection Sociale
optimind winter:..

PREVOIR

Edouard BIDOU
Directeur Innovation
et Développement



SOFRACO

Michel FOUCAUD
Co-gérant



SOREGOR

Philippe PATINIER
Conseil en Gestion de Patrimoine



SWISSLIFE

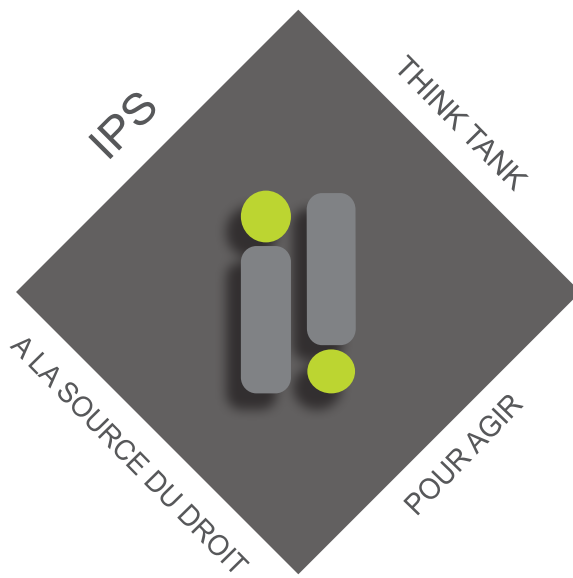
Marie-Hélène POIRIER
Directeur Juridique et Fiscal
Secrétaire Général



YZICO

Olivier SANCHEZ
Associé





www.institut-de-la-protection-sociale.fr

IPS - Immeuble « Le Président »
40-42 avenue Georges Pompidou – 69003 Lyon
Tél. 04 72 91 55 26

Association Loi 1901 déclarée
à la Préfecture du Rhône
sous le numéro W691079041