ÉPARGNE SALARIALE

Les 6 propositions de l'IPS

Les dossiers de l'IPS : décembre 2022

IPS
INSTITUT DE
LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

À propos de l'Institut de la Protection Sociale

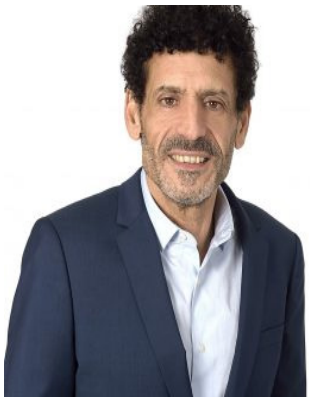
Créé en Juin 2011, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes les questions liées à la protection sociale de l'entreprise.
Son but est de promouvoir collectivement, particulièrement auprès des Pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active.
Constitué principalement d'experts financiers, juridiques et fiscaux, l'IPS a pour vocation d'être un interlocuteur de premier plan au sein des débats de fond qui concernent les réformes en cours.

http://institut-de-la-protection-sociale.fr

Éditorial

« L'épargne salariale est une solution moderne de mobilisation des salariés pour la réalisation de projets d'entreprises. »

Bruno CHRÉTIEN
Président - Institut de la Protection Sociale



Rolland NINO
Président du Conseil de Gouvernance de BDO

Les sujets de dividendes salariés et de partage de valeur n'ont jamais été autant sur la table qu'à l'heure actuelle.

L'épargne salariale semble répondre à ces enjeux. Ils 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.

Depuis 30 ans, les gouvernements successifs l'ont améliorée. Pourtant, alors que près de 60% des salariés français travaillent dans une TPE/PME, seulement 15% d'entre eux bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale.

Afin que l'épargne salariale soit davantage ancrée dans les TPE/PME, l'Institut de la Protection Sociale sort son 3e livre blanc sur l'épargne salariale en 9 ans.

Il se mobilise à nouveau pour défendre les idées de modernisation, de sécurisation et de simplification en mettant en avant 6 idées maîtresses :

- Inscrire le principe de bonne foi dans le Code du travail pour les TPE-PME sur l'ensemble de l'épargne salariale.
- Moderniser et simplifier la formule de calcul de la participation.
- Sortir le PERCOL de l'enveloppe sociale et fiscale de l'épargne retraite.
- Créer un nouveau cas de déblocage anticipé : la dépendance d'un parent.
- Supprimer le compte courant bloqué.
- Permettre la mise en place des dispositifs d'épargne salariale PEE et PERECO dans les entreprises sans salarié hormis le dirigeant participant à l'activité.

Ces propositions seront remises et explicitées aux cabinets ministériels concernés ainsi qu'aux parlementaires et aux professionnels de l'épargne salariale.

Contributeurs

Guy BONNET

Activité dans le réseau Régional des banques CIC (CIC Est), Guy Bonnet a exercé des fonctions d'analyste risques en bureau détudes, de chargé de clientèle entreprise, puis dans les relations sociales groupe ainsi qu'au niveau de la profession banque et assurance. Responsable du développement de l'épargne salariale depuis plus de 10 ans.

Frédérique BOURDON

Ancien élève de Sciences Po, Frédéric Bourdon débute sa carrière dans le secteur de la Communication Financière avant de rejoindre le Groupe de Conseil Aedian (devenu Aubay), spécialisé en Assurance et Protection Sociale, dont il est Directeur Général Délégué à partir de 2009.
En 2014, il devient Directeur Retraite Supplémentaire et Assurance Vie d'Humanis puis Directeur Général Délégué de la société d'Epargne Salariale Epsens au sein du Groupe Malakoff Humanis. Depuis 2020, il est Directeur Epargne et Retraite du Groupe Vyv.

Bruno CHRÉTIEN

Bruno Chrétien est un ancien élève de l'EN3S, l'École nationale supérieure de sécurité sociale.
En 1987, il entre à la caisse de retraite Organic à Lyon, et en prend la direction quelques années plus tard. C'est en 1994 qu'il crée Factorielles, société dédiée à la formation et à la conception de logiciels pour les professionnels du conseil et du patrimoine (experts-comptables, notaires, assureurs, conseillers en gestion de patrimoine indépendants).

Alain CLISSON

Diplômé ESC Poitiers en 1973, expert-comptable associé chez In Extenso Dordogne jusqu'en 2017,
Diplômé de l'AUREP (université de Clermont-Ferrand),
Ancien administrateur de l'Urssaf Dordogne,
Spécialités : épargne salariale dans les TPE-PME

Eric DOUCIN

Après une expérience dans le réseau CIC en tant que chargé d'affaires entreprise puis en tant que directeur d'agence, Eric Doucin conseille les entreprises sur

Rolland NINO

Rolland Nino, expert-comptable associé et Président du directoire de BDO France, 7ème 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.

Nicolas VILLET

Ingénieur civil des Mines et diplômé d'HEC, Nicolas Villet a commencé sa carrière chez Deloitte en transactions et évaluations financières. En 2009, il rejoint la direction du développement du Groupe Casino, où il a notamment participé à la création de GreenYellow. En 2011, il rejoint BNP Paribas, d'abord à la Gestion Financière puis BNP Paribas Cardif comme secrétaire du Comité Exécutif et Directeur de la Stratégie. En 2016, il devient Deputy CEO de Cardif pour l'Asie, basé à Hong Kong. Il est depuis 2020 directeur de la business unit dédiée à la retraite de BNP Paribas Cardif et directeur de BNP Paribas ERE.

SOMMAIRE

Épargne salariale

Les propositions de l'IPS

PROPOSITION N°1 - INSCRIRE LE PRINCIPE DE BONNE FOI DANS LE CODE DU TRAVAIL

Afin de prévenir et limiter les contentieux potentiels, les dispositifs d'épargne salariale (Participation, Intéressement et Plans d'Epargne) font l'objet, à la suite de leur dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), d'un contrôle par cette dernière ainsi que par l'URSSAF.

La DREETS effectue un contrôle de forme et dispose d'un délai d'un mois pour délivrer un récépissé qui atteste du dépôt d'un accord ou d'un règlement valablement conclu. A défaut de demande de pièces complémentaires ou d'observations formulées par la DREETS dans ce délai, l'accord ou le règlement est réputé valablement conclu.

L'URSSAF procède ensuite à un contrôle de fond dans un délai qui ne peut dépasser 3 mois à compter de la délivrance du récépissé ou de la date à compter de laquelle l'accord ou le règlement est réputé valide.

Dans le cas de l'intéressement, l'URSSAF dispose d'un délai supplémentaire de 2 mois pour procéder au contrôle de fond.

A noter que les règlements fondateurs PEI et PERECOI déposés par les entreprises fondatrices à la DREETS sont valables pour toutes les entreprises adhérentes.

La récente loi du 16 août 2022 dite loi « pouvoir d'achat » apporte des allègements complémentaires aux accords et règlements déposés à compter du 1er janvier 2023.

En effet, ceux-ci ne feront plus l'objet d'un contrôle de forme par la DREETS. Les entreprises gagneront donc au moins 1 mois de délai dans cette procédure de contrôle.

Par ailleurs, une procédure dématérialisée de rédaction d'accord d'intéressement sera mise en place, qui permettra de réputer acquises, pour toute la durée de l'accord, les exonérations, conformément à un décret à paraitre.

Dans un deuxième temps, certaines vérifications peuvent être effectuées a posteriori par l'URSSAF sur les dispositifs mis en place au sein des entreprises à l'occasion de contrôles.

Toute clause non conforme peut faire l'objet d'un signalement avec demande de correction mais n'emportera pas remise en cause des exonérations liées aux exercices en cours ou antérieurs.

Néanmoins, ce dernier point relatif au principe de bonne foi, corrélé à celui du droit à l'erreur qui autorise l'usager de bonne foi à se tromper dans ses déclarations sans risquer une sanction financière lors du premier manquement, n'est pas précisé noir sur blanc dans les dispositions sur l'épargne salariale dans le Code du travail.

CE QUE PROPOSE L'IPS

L'invocation à la notion de bonne foi et au droit à l'erreur en faveur de l'employeur TPE PME face à l'administration semble de facto déjà en place concernant l'épargne salariale. L'inscrire expressément dans les textes permettrait de sécuriser davantage l'employeur lors des contrôles de l'administration.

Rappelons que cette conception s'adapte parfaitement à l'épargne salariale, dont l'objectif consiste à redistribuer une partie de la valeur de l'entreprise aux salariés et non à contourner la réglementation.

Elle serait d'autant plus pertinente qu'une poursuite des allègements des contrôles des dispositifs d'épargne salariale est souhaitable avec :

- une extension de la procédure de rédaction dématérialisée, prévue pour les accords d'intéressement, aux accords de participation et plans d'épargne

- un raccourcissement des délais de contrôle en cas de non dématérialisation de la rédaction des dispositifs

L'IPS propose d'étendre les mesures de dématérialisation et d'assouplissement des mesures de contrôles à la mise en place des dispositifs d'épargne salariale et de formaliser clairement la notion de bonne foi couplée au droit à l'erreur dans les dispositions liées à l'épargne salariale.

PROPOSITION N°2 : MODERNISER ET SIMPLIFIER LA FORMULE DE CALCUL DE LA PARTICIPATION

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise a été créée par une ordonnance le 7 janvier 1959, elle était alors facultative.

C'est la loi du 17 août 1967 qui la rendit obligatoire, pour les entreprises à compter de 100 salariés, puis en 1990 elle devint obligatoire à compter de 50 salariés.

Au vu du tissu économique d'alors, elle ne concernait en 1967 que les grosses entreprises et malgré la baisse du seuil de 100 à 50 salariés en 1990, elle ne concerne aujourd'hui en France que 5 millions de salariés du secteur privé soit 1 sur 4.
De plus la formule de calcul, RSP = ½(B-5%C)*S/VA, n'a pas changé depuis 1967, à cette date la part de l'industrie dans l'économie française était prépondérante, avec des industries fortement capitalistiques, et avec des revenus financiers issus des capitaux investis plus stables qu'aujourd'hui.

De même les paramètres de la formule correspondaient à la France de 1967, qui de plus était en période de plein emploi :
-le résultat fiscal était quasiment le même que le résultat comptable,
-Le taux de l'Impôt sur les sociétés était de 50%, il est aujourd'hui de 25%,
-la valeur ajoutée n'est pas la même que celle des soldes intermédiaires de gestion
-....
Le général de Gaulle évoquait, dans un discours du 4 janvier 1948, une association du capital et du travail, on parle plutôt aujourd'hui de partage du profit ou de la valeur ajoutée.

La complexité du calcul de la réserve spéciale de participation, et son caractère inadapté, semblerait empêcher la participation de devenir aussi un bon outil de management et d'attractivité pour les entreprises en phase d'embauche.

D'ailleurs l'idée de moderniser la méthode de calcul a été déjà évoquée dans de nombreux rapports, dont le rapport du COPIESAS du 26 novembre 2014, le rapport LANXADE-PERRET du 11 juin 2019 et le rapport des commissions économiques de l'Assemblée Nationale du 9 décembre 2022, dont les rapporteurs étaient Graziella MELCHIOR et Dominique POTIER.

CE QUE PROPOSE L'IPS

Dans la logique d'une répartition égalitaire entre les actionnaires, les salariés et l'entreprise, L'institut de la protection sociale propose une répartition d'un tiers.

L'IIPS propose la formule de calcul suivante de la réserve spéciale de participation

1/3 B*S/VA

B étant le résultat comptable après impôt sur les sociétés et avant participation
S/VA étant la part du travail dans la valeur ajoutée.

La DARES dans un rapport d'octobre 2014, arrive aux conclusions suivantes, si cette formule alternative devait être mise en place :

-41% des entreprises distribueraient moins de participation
-15% distribueraient une participation équivalente
-44% distribueraient plus de participation

Cette formule simplifiée engendrant une nouvelle distribution peut effrayer différents acteurs, aussi l'IPS propose que cette nouvelle formule soit applicable progressivement sur 5 ans, en la faisant cohabiter avec la formule actuelle pendant cette durée.

De plus en cette période de recherche de moyens d'attractivité pour les entreprises qui peinent à embaucher, la participation peut être un plus dans le »package salarial « proposé par l'entreprise et aussi un outil de fidélisation.

Il faut rappeler également que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place volontairement des accords de participation en utilisant la formule légale ou les formules dérogatoires.

Il faut rappeler toujours que les dirigeants dans les entreprises de moins de 250 salariés peuvent également bénéficier des accords de participation, mais uniquement sur la part de la réserve de participation excédant le montant qui résulterait de l'application de la formule de calcul de droit commun.

Sur ce dernier point, l'IPS propose qu'en cas de formule dérogatoire, les dirigeants soient bénéficiaires de la répartition sur l'intégralité de la réserve de participation.

PROPOSITION N°3 : SORTIR L'ABONDEMENT PERCOL DE L'ENVELOPPE SOCIALE ET FISCALE DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Avec plus de 6 millions de bénéficiaires, le succès du PER, au-delà des objectifs gouvernementaux, invite, 3 ans après son lancement, à capitaliser sur ce démarrage réussi, fortement porté par les transferts d'anciens dispositifs. Il s'agit de tirer le meilleur parti de ce nouveau cadre incitatif en stimulant l'alimentation des PER par les entreprises et les particuliers, salariés ou non-salariés.

Les versements effectués par les particuliers sur leur Plan d'Epargne Retraite (PER) , souscrit à titre individuel (PERIN) ou collectif (PERCOL ou PERO) sont déductibles du revenu imposable dans la limite d'un plafond : le Plafond Epargne Retraite.

Ce Plafond Epargne Retraite représente, pour chaque contribuable d'un foyer fiscal :
- 10% du revenu annuel brut (professionnel), dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 35 193€ en 2023, avec un minimum plancher de 1 PASS ;
- Diminué des montants déjà affectés à son Epargne Retraite :
  - -> Les cotisations obligatoires (part employeur et salariés) versées sur le PER ;
  - -> Pour les non-salariés, les cotisations et primes déductibles du résultat professionnel versées au titre de la retraite sur leur PER, sans tenir compte de la fraction de ces cotisations correspondant à 15% de la quote-part du bénéfice comprise entre 1 et 8 PASS ;
  - -> Les jours de congés non pris/RTT, monétisés et versés par le salarié sur le PER
  - -> L'abondement versé par l'entreprise sur le PERCOL des salariés et des non-salariés.

La prise en compte de cet abondement dans le calcul du Plafond Epargne Retraite est une source majeure de complexité qui empêche le bénéficiaire du PER de connaître aisément le montant de son Plafond Épargne Retraite disponible pour des versements supplémentaires.

En effet, pour le salarié, les cotisations obligatoires sont en lecture directe sur son bulletin de salaire et les autres versements sont à son initiative, alors que l'abondement fait l'objet d'un calcul et d'une affectation automatique par l'employeur ou l'organisme gestionnaire du PER.

Pour le non-salarié, la complexité est décuplée : les cotisations affectées à l'épargne retraite versées dans le cadre professionnel sont déductibles du bénéfice imposable dans la limite d'un plafond (10% du bénéfice imposable dans la limite de 8 PASS) qui doit lui-même être diminué de l'abondement PERCOL. Dans ce cas, le système devient illisible et freine les versements complémentaires.

Incitation financée par l'entreprise, l'abondement PERCOL encourage par ailleurs les salariés à investir leur épargne salariale dans un dispositif d'épargne longue, non disponible avant la retraite. Il peut également vouloir inciter à des versements volontaires complémentaires. Relancer le développement des abondements en nombre et en montant serait une contribution vertueuse à la croissance des PER et à la réorientation de l'épargne vers l'investissement productif, local et durable.

Enfin, l'abondement est une composante de l'épargne salariale, au même titre que la participation ou l'intéressement, outils de partage de la valeur qui ne diminuent pas le Plafond Épargne Retraite.

CE QUE PROPOSE L'IPS

Pour une simplification stimulant les versements des particuliers comme des entreprises dans un dispositif l'épargne longue, l'IPS propose de sortir l'abondement PERCOL du Plafond Épargne Retraite.

PROPOSITION N°4 : CRÉER UN NOUVEAU CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ : LA DÉPENDANCE

En raison du vieillissement progressif de la population française, le nombre de personnes en situation de dépendance augmente un peu plus chaque année. Que ce soit directement ou parce que cela touche un proche. De plus en plus de familles sont concernées par ce risque.

Aujourd'hui, 1,3 million de personnes sont en état de dépendance.

Les plus de 60 ans sont actuellement 15 millions. Ils seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Quant aux plus de 85 ans, leur nombre doit passer de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Une augmentation qui s'accompagne inévitablement d'une hausse du nombre de personnes en perte d'autonomie.

Pour l'État, la prise en charge de la dépendance des personnes âgées représente un budget de 30 milliards d'euros par an, dont environ un tiers en allocations ou aides publiques. Cela représente près de 2 % de la richesse nationale (données Drees, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques).

Les pouvoirs publics participent à 80% au financement de ces dépenses (santé, aide à la perte d'autonomie et hébergement), le reste est assuré par les familles. (Séjours en établissements spécialisés ou maintien à domicile).

Les pensions de retraite insuffisantes pour assurer une prise en charge : les retraités disposent en moyenne de 1 830 euros de revenus mensuels. Les familles doivent souvent assumer la prise en charge de la dépendance d'un proche pendant plusieurs années (4 ou 5 ans, en moyenne). En effet, le tarif d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) approche les 2000/mois (hors forfait de soins). Pour un maintien à domicile, la facture moyenne s'élève à 2 200 euros par mois et ce choix implique souvent des aménagements du logement dont le coût atteint en moyenne 4 280 euros (chiffres de la Drees).

Des solutions d'épargne ont été mises en place permettant d'anticiper la dépendance mais elles ne sont pas encore suffisamment développées.

CE QUE PROPOSE L'IPS

Créer un nouveau cas de déblocage anticipé de l'Épargne Salariale lors de la dépendance d'un parent. Qu'il s'agisse des dépenses de maintien à domicile (y compris les aménagements nécessaires) ou la couverture des frais de placement en institution spécialisée.

PROPOSITION N°5 : SUPPRIMER LE COMPTE COURANT BLOQUÉ.

Depuis la loi PACTE, il n'est plus possible de proposer du CCB comme mode de placement pour les nouveaux accords de participation ; Sauf pour les SCOP et en cas de défaut d'accord (CCB 8 ans).

Cependant, les accords de participation conclus avant la loi PACTE qui prévoient la gestion en CCB en plus des FCPE du PEE peuvent continuer à proposer cette modalité de gestion.

Ceci apporte donc de la complexité, notamment dans le cadre d'un accord groupe qui prévoit la gestion en CCB, puisque toute nouvelle entreprise qui rentre dans le périmètre du groupe postérieurement à la loi PACTE ne peut pas proposer du CCB.

Par ailleurs la gestion des intérêts des CCB est complexe puisqu'ils sont à défaut de stipulation expresse de l'accord (ainsi que dans les cas d'application du régime d'autorité) obligatoirement versés chaque année aux bénéficiaires et de ce fait soumis à l'impôt sur le revenu.

A l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires peuvent soit retirer leurs droits, soit décider de ne pas en demander la délivrance immédiate.

Au-delà de la période d'indisponibilité, les sommes qui n'ont pas été débloquées ou qui n'ont pas été immédiatement transférées dans un plan d'épargne salariale restent en CCB mais changent de nature et de régime juridique, elles deviennent des créances chirographaires et ne bénéficient plus des AGS, et les intérêts sont soumis à l'impôt sur le revenu.

CE QUE PROPOSE L'IPS

Dans un but de simplification et de sécurisation, nous préconisons de supprimer la gestion en CCB (sauf pour les SCOP et en cas de défaut d'accord).

Cette suppression pourrait s'appliquer de plein droit sans avoir à faire un avenant.

PROPOSITION N°6 : PERMETTRE LA MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE PEE ET PERECO DANS LES ENTREPRISES SANS SALARIÉ HORMIS LE DIRIGEANT PARTICIPANT À L'ACTIVITÉ

Hors autoentrepreneurs, selon l'INSEE, il y a environ en France 1 million d'entreprises n'employant pas de salariés.

Il y a donc un million de chefs d'entreprise qui ne peut accéder aux dispositifs d'épargne salariale au motif qu'il n'ont pas de salarié.

Puisque la mise en place d'un PEE ou d'un PER entreprise (PER collectif, PERECO, PERCOL) n'est seulement possible qu'à partir d'au moins 1 salarié (un salarié même à temps partiel) titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié.

Cette situation peut paraître injuste au regard de la situation des entreprises employant un salarié à temps partiel qui les rend éligibles à l'épargne salariale puisqu'il n'existe aucune obligation de minimum d'heures par semaine/mois pour pouvoir mettre en place un PEE/PER entreprise.

Certes, il faut tout de même respecter la législation en cours qui a imposé, depuis le 1er juillet 2014, une durée minimale hebdomadaire du travail de 24 heures mais qui contient de très nombreuses dérogations.

Dans un même ordre d'idée, le rapport LANXADE et PERRET du 11 juin 2019 préconise une proposition sous le n° 7 : permettre aux dirigeants d'entreprise sans salarié de mettre en œuvre les dispositifs d'intéressement et de participation.

CE QUE PROPOSE L'IPS

Le rapport LANXADE et PERRET du 11 juin 2019 préconise cette proposition sous le n° 7 : **permettre aux dirigeants d'entreprise sans salarié de mettre en œuvre les dispositifs d'intéressement et de participation.**

La mise en place d'un PEE ou d'un PER entreprise (PER collectif, PERECO, PERCOL) est possible à partir d'au moins 1 salarié (un salarié même à temps partiel) titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié.

A noter que même un salarié à temps partiel rend l'entreprise éligible puisqu'il n'existe aucune obligation de minimum d'heures par semaine/mois pour pouvoir mettre en place un PEE/PER entreprise. Il faut tout de même respecter la législation en cours qui a imposé, depuis le 1er juillet 2014, une durée minimale hebdomadaire du travail de 24 heures.

Attention : l'emploi d'une personne en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation seul ne suffit pas pour la mise en place, mais il est bénéficiaire s'il y a d'autres salariés

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

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

IPS - Immeuble « Le Président »
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