



10 propositions de l'IPS
**pour simplifier et
démocratiser
l'épargne salariale**



Institut de la
Protection
Sociale

Comité technique
ÉPARGNE SALARIALE
Les dossiers de l'IPS - Fév. 2018



Sommaire

X Introduction	3
X Les contributeurs	4
PROPOSITION 1	
X Démocratiser l'épargne salariale via l'intéressement	6
PROPOSITION 2	
X Simplifier les formalités de mise en place des accords	7
PROPOSITION 3	
X Donner plus de souplesse aux chefs d'entreprise	8
PROPOSITION 4	
X Simplifier les formalités de dépôt	9
PROPOSITION 5	
X Accorder un droit à l'erreur	10
PROPOSITION 6	
X Simplifier et adapter la formule de la participation	11
PROPOSITION 7	
X Faciliter et clarifier l'usage des PEE et Perco pour les salariés	13
PROPOSITION 8	
X Adapter le taux du forfait social	14
PROPOSITION 9	
X Sortir le Perco de l'enveloppe sociale et fiscale retraite	15
PROPOSITION 10	
X Moderniser l'épargne salariale pour l'adapter aux évolutions de notre société	16
X Les partenaires de l'IPS	18



Introduction

ÉPARGNE SALARIALE, PROJET DE LOI LE MAIRE

POUR L'IPS, FACILITER L'ACCÈS DES TPE/PME À L'ÉPARGNE SALARIALE DOIT ÊTRE L'AXE MAJEUR DE LA NOUVELLE RÉFORME EN PRÉPARATION

Réformer l'épargne salariale nécessite de prendre en compte la diversité des solutions proposées aux entreprises par le biais de ce concept.

Même si, pour les plus significatives d'entre elles, ces solutions sont anciennes (la première ordonnance datant de 1959), elles n'en conservent pas moins une grande modernité, une capacité à répondre aux enjeux de compétitivité et d'adaptation des entreprises.

Elles constituent un formidable levier de management du résultat et de la performance.

L'épargne salariale c'est tout à la fois un vecteur d'amélioration de la compétitivité des entreprises et un facteur de cohésion sociale. Si l'épargne salariale présente un caractère universel, ses conditions d'application doivent être adaptées au biotope des TPE-PME.

Chaque salarié bénéficiaire peut aujourd'hui décider librement d'épargner ou de percevoir les sommes lui revenant en assumant les conséquences fiscales de ses choix. Ces dispositifs collectifs n'en sont pas moins un outil individuel d'épargne.

Participation, intéressement, plans d'épargne salariale (PEE et Perco), sont autant de solutions **cumulables** ou **modulables**.

Toutefois, il faut bien reconnaître que le législateur, au fil du temps et des alternances politiques, a considérablement complexifié le système. Lois et décrets se sont succédé à un rythme quasi annuel sans cohérence, mettant le plus souvent en opposition pouvoir d'achat, épargne de projet et épargne retraite.

- ♦ Les procédures de mise en place se sont alourdies.
- ♦ Les aspects fiscaux et sociaux ont été régulièrement modifiés.
- ♦ Aujourd'hui, les entreprises sont dans l'expectative face aux trois niveaux de forfait social, conséquences de la dernière réforme de 2015 (20 % - 16 % - 8 %).
- ♦ Les mesures exceptionnelles de déblocage décidées par la quasi-totalité des gouvernements qui se sont succédé ont déstabilisé les bénéficiaires et les professionnels du secteur.

Ces décisions opportunistes ont fragilisé l'épargne salariale. Les impacts dans les entreprises se sont révélés désastreux.

L'IPS se mobilise à nouveau en publiant ce livre blanc construit autour d'une démarche simple :

- ♦ **Clarifier et consolider l'existant pour les entreprises utilisatrices.**
- ♦ **Faciliter l'accès aux petites entreprises en éliminant les blocages.**

Le tissu des TPE-PME est incontestablement le plus dynamique en termes d'emplois (elles représentent la moitié de la population active du secteur marchand). Pourtant, 6 millions de salariés travaillant dans ces TPE-PME sont privés d'épargne salariale !

Les experts de l'IPS formulent 10 propositions placées sous le signe des **4 S** :

Simplicité - Sécurité - Souplesse - Stabilité

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

Bruno CHRÉTIEN
Président de l'IPS



Les contributeurs



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, comme chef du service retraite. Deux ans après, il est promu directeur adjoint puis directeur de cette caisse dédiée aux commerçants. 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, conseils en gestion de patrimoine indépendants). Bruno Chrétien, président de l'Institut de la protection sociale, est également le fondateur du site www.previsima.fr, site internet dédié à l'actualité de la protection sociale.



Guy BONNET



Diplômé de l'ESCP Europe, Guy Bonnet a exercé des fonctions d'analyste risques dans un bureau d'études, de chargé de clientèle en 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 comme directeur général adjoint de Crédit Mutuel CIC épargne salariale jusqu'en février 2016.

Aujourd'hui, il occupe les fonctions de secrétaire de l'IPS et de consultant expert Factorielles.



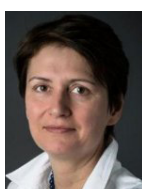
Rolland NINO



Rolland Nino, expert-comptable associé et directeur général exécutif de BDO France, 7^e 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.



Corinne LABOUREIX



Corinne Laboureux a rejoint la ligne métier épargne salariale et retraite d'Amundi en 2015 pour prendre la responsabilité des fonctions Marketing et Business support. Elle était depuis 2009 responsable du marketing institutionnel et du Développement ISR chez CPR AM. Auparavant, elle a occupé plusieurs postes de responsabilité dans les domaines du marketing et du commerce dans l'industrie de l'asset management et les métiers d'intermédiation.

Corinne Laboureux est diplômée de Sciences-Po Paris, titulaire d'un DEA d'études politiques (FNSP) et d'un master 2 banque et finance de l'université Paris Dauphine.



1. La situation aujourd'hui

Un salarié sur deux est privé d'épargne salariale

Aujourd'hui, l'épargne salariale concerne plus de 10 millions de salariés, draine chaque année plus de 12 milliards de flux de participation et d'intéressement et totalise plus de 130 milliards d'épargne. Pour les entreprises, elle est devenue un élément incontournable de leurs politiques de rémunération et d'avantages sociaux, un outil de cohésion sociale, et pour les salariés, un moyen facile et peu coûteux de constituer une épargne. Pour une part non négligeable de salariés, elle est d'ailleurs la seule épargne dont ils disposent. La création du Perco il y a dix ans lui a donné une dimension supplémentaire en intégrant le volet retraite, dont il est inutile de rappeler l'enjeu.

Un succès paradoxal, cependant, car seule la moitié des salariés du secteur marchand non agricole bénéficie aujourd'hui de dispositifs d'épargne salariale. Ce sont pour l'essentiel ceux des entreprises de plus de 50 salariés, seuil à partir duquel ces dispositifs sont obligatoires. En dessous, le taux d'équipement en épargne salariale est faible, de l'ordre de 10 % des effectifs salariés, à peine.

Être à la hauteur des enjeux et de l'ambition actuelle de la France

L'épargne salariale est ainsi réservée, de facto, aux salariés des plus grandes entreprises. Or, la France compte, au sens de la loi, près de 140 000 PME, dont 120 000 avec des effectifs inférieurs à 50 salariés, et 3 millions de TPE. Ensemble, elles rassemblent au total plus de 6 millions de salariés. C'est dans ce tissu, à l'ancrage souvent fortement territorial, que la dynamique de création d'emplois est la plus forte et que se trouvent les gisements les plus prometteurs en termes de croissance et de compétitivité. Il est regrettable de priver les plus petites entreprises d'un outil comme l'épargne salariale, permettant de motiver et de fédérer les collaborateurs.

Ouvrir résolument l'épargne salariale aux PME et TPE, c'est dire OUI à une économie fondée sur le partage de la valeur et la réussite collective, et NON à un système à deux vitesses.

2. Solution préconisée

Favoriser l'intéressement.

Pour convertir les PME à l'épargne salariale, **l'IPS préconise de privilégier l'intéressement**, car il est assis sur des objectifs concrets et modulables en fonction de la situation et de la stratégie de chaque entreprise.

Définir un cadre législatif qui privilégie simplicité, sécurité et souplesse pour l'entreprise.

Le déploiement d'un cadre législatif en faveur des PME et TPE, qu'il soit obligatoire (en renonçant au seuil des 50 salariés) ou fortement incitatif, devrait à notre sens s'ordonner autour de 4 maîtres mots :

- **SIMPLICITÉ** des accords, du processus administratif et des formules d'intéressement
- **SÉCURITÉ** en acceptant le droit à l'erreur
- **SOUPLESSE** avec la possibilité d'adapter les conditions d'application tout en respectant un certain cadre collectif
- **STABILITÉ** du cadre réglementaire social et fiscal

1. La situation aujourd'hui

L'intéressement constitue sans aucun doute le vecteur le plus approprié au développement de l'épargne salariale dans les TPE-PME (personnalisation des critères de calcul, capacité à cibler les enjeux stratégiques et à mobiliser les équipes, sentiment d'appartenance plus développé sur un périmètre bien identifié).

Pourtant, les modalités actuelles de mise en place d'un accord d'intéressement ne sont pas en adéquation avec cette réalité.

Deux modes de mise en place sont aujourd'hui imposés :

1. Selon le droit commun de la négociation collective (c'est-à-dire dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche) : soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, soit avec le comité d'entreprise.
2. À la suite d'une ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

Comble de rigidité :

Les dispositions autorisant, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, la négociation avec les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés ne s'appliquent pas à la négociation d'un accord d'intéressement.

Alors que pour la mise en place d'un plan d'épargne entreprise (PEE), la décision unilatérale de l'employeur est possible si l'une ou l'autre des solutions collectives n'a pas abouti.

2. Solution préconisée

Si les dispositifs d'épargne salariale sont génériques dans leur contenu, quel que soit le niveau de l'entreprise, il faut partir de ce principe de réalité :

Les TPE-PME ne sont ni staffées, ni organisées autour de la fonction RH, avec pas ou peu de DRH.

C'est bien souvent le chef d'entreprise qui assure une multitude de fonctions (dirigeant, commercial, RH...). Vouloir imposer aux TPE-PME un formalisme à l'identique des grandes entreprises ou des ETI entraîne plus de réticences que d'adhésion. Le chef d'entreprise doit « **avoir la main** » sur un certain nombre de critères.

Si l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale doit conserver son universalité quelle que soit l'entreprise, il convient d'adapter la mise en place aux réalités du terrain.

L'IPS propose donc d'inscrire, comme principe premier, la mise en place d'un accord par décision unilatérale de l'employeur dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce principe concernerait :

- Les accords d'intéressement
- Les accords de participation dérogatoires, comme c'est déjà le cas pour les plans d'épargne salariale PEE et Perco

Le pragmatisme doit s'imposer. Il permettra aux entreprises vertueuses de partager les résultats et/ou la productivité de l'entreprise avec leurs collaborateurs. Cette proposition n'exclut bien évidemment pas le contrôle et le respect des règles relatives aux exonérations, ni d'ailleurs le passage devant les partenaires sociaux **si l'entreprise le souhaite**. Elle doit se comprendre en cohérence avec la proposition N°5 de l'IPS relative au droit à l'erreur et l'aide apportée aux dirigeants de TPE-PME de moins de 50 salariés afin qu'ils puissent bien respecter l'ensemble des critères propres à chaque dispositif.

Pour l'IPS, le principe de bonne foi du dirigeant est la règle de base. En cas de difficultés, on explique, on accompagne, avant toute forme de sanction. Une telle clarification permettrait sans aucun doute aux experts-comptables d'exercer leur mission de conseil avec plus d'efficacité et de sérénité.

1. La situation aujourd'hui

TPE-PME : un cadre managérial et social dont il faut tenir compte

Qu'elles s'inscrivent dans une longue tradition familiale ou qu'elles soient le résultat d'un développement rapide, la plupart des PME, et davantage encore les TPE, ont en commun une culture fortement entrepreneuriale. Le chef d'entreprise joue un rôle central tant du point de vue décisionnel qu'opérationnel ; il est d'ailleurs très souvent son propre DRH.

Dans un tel contexte, la mise en place de dispositifs d'épargne salariale peut se révéler difficile :

- Parce qu'il est souvent, lui ou sa famille, à l'origine du développement de l'entreprise, le chef d'entreprise a un sentiment de pleine responsabilité et est opposé à ce qui pourrait représenter **une entrave à sa liberté de décision.**
- Parce qu'il concentre la charge décisionnelle, le chef d'entreprise est incontournable mais manque de temps pour apprécier les aspects réglementaires qui apparaissent vite comme **un carcan administratif et social.**
- Parce qu'il s'appuie souvent sur une équipe restreinte ou sur des proches, il a une vision différenciée de la rétribution entre les différents collaborateurs ; **les schémas collectifs peuvent lui paraître inadaptés.**

Lever les blocages potentiels en diminuant les contraintes

Le chef de la TPE-PME doit devenir le pilote du dispositif et non le vivre comme une contrainte.

Outre la complexité des dispositifs et de la réglementation évoquée au point 2 de nos propositions, **le point de blocage majeur pour les chefs d'entreprise est le caractère collectif et contraignant de certains critères.**

Il est primordial de lever ces freins en introduisant plus de souplesse si on veut déployer l'épargne salariale auprès des TPE-PME, surtout sous une forme incitative et non pas obligatoire.

2. Solution préconisée

Donner la possibilité d'agir simplement

Les contraintes actuelles n'ont pas permis le développement de l'intéressement dans les TPE-PME.

L'IPS propose donc une réglementation plus simple et plus souple.

L'objectif est de laisser au chef d'entreprise la capacité à retenir, parmi deux ou trois options, (sur la base des soldes intermédiaires de gestion par exemple), la formule la plus adaptée à ses objectifs de développement, de productivité et de communication avec ses salariés.

Permettre d'adapter le caractère collectif de l'intéressement

L'IPS suggère d'introduire dans les accords d'intéressement la notion de collège, à l'instar de ce qui a été défini pour les articles 83. Afin d'offrir une solution en ligne avec l'objectif de simplification détaillé au point 2, l'IPS recommande d'aligner ces conditions sur celles qui, aujourd'hui, ont été définies par la jurisprudence dans le cadre du PERE article 83 et qui ont l'avantage d'être claires et consensuelles.

Le chef d'entreprises pourra ainsi **distinguer davantage les collaborateurs clés, mais aussi attirer des talents supplémentaires** afin qu'ils prennent, grâce à un package attractif, le risque de rentrer dans une plus petite structure.

Laisser de la souplesse dans le choix des bénéficiaires et les conditions d'éligibilité.

Nombre de dirigeants d'entreprise sont rebutés à l'idée de distribuer de l'intéressement à des employés qui n'ont pas fait la preuve de leur fidélité faute d'ancienneté. L'IPS préconise de **revoir la limite d'ancienneté** déclenchant la possibilité de recevoir un intéressement (passer, par exemple, de 3 mois à 1 an) et de laisser ouverte la possibilité d'inclure ou non certains personnels (CDD saisonniers, apprentis...), soit que leur présence soit transitoire, soit que l'entreprise accorde d'ores et déjà une attention particulière, par exemple, à leur formation.

Autoriser le versement d'un abondement modulable car le chef d'entreprise doit pouvoir en faire un élément de différenciation de sa politique de rémunération, tant sur le PEE que le Perco.

L'IPS pense que l'ensemble de ces préconisations est préférable à un abaissement des seuils obligatoires.

1. La situation aujourd'hui

La mise en place d'un accord d'intéressement se décline selon 4 modes différents de négociation :

- Convention ou accord collectif de travail
- Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives
- Accord conclu entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise
- Présentation d'un projet d'accord à l'ensemble du personnel de l'entreprise qui doit le ratifier à une majorité des 2/3 du personnel

Après consultation pour avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'accord d'intéressement est signé pour 3 ans. Il est ensuite déposé en deux exemplaires auprès de la Direccte du lieu de conclusion de l'accord.

L'administration dispose de quatre mois pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions législatives et réglementaires.

Passé ce délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure ne peut remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Pour les plus petites entreprises, ce formalisme de négociation (organisation du référendum) et de dépôt est extrêmement complexe. Ces entreprises, ne disposant pas de ressources RH suffisantes en leur sein, ont recours à différents consultants (experts-comptables, avocats...) pour les accompagner dans la mise en place de ce dispositif. La complexité et le coût sont autant d'éléments qui constituent de véritables freins au développement des contrats d'intéressement dans les plus petites entreprises.

2. Solution préconisée

À l'instar du PEE et du Perco, **le contrat d'intéressement devrait pouvoir être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.** Cela éliminerait le parcours du combattant de l'organisation du référendum (travailleurs à domicile, salariés en déplacement, salariés absents...) et le risque d'oublier d'inviter certaines catégories du personnel à cette consultation (les apprentis, par exemple).

La rédaction et le dépôt du contrat devraient également pouvoir être remplacés par une déclaration pré-remplie en ligne et validée par la Direccte dans un délai d'un mois. Cette formalité serait bien plus légère que la rédaction d'un contrat. Elle simplifierait également le contrôle fait par l'administration puisque cette déclaration pré-remplie comporterait l'ensemble des mentions obligatoires. Elle sécuriserait ainsi le dirigeant face à d'éventuels contentieux.

Contrairement à l'idée reçue, les accords de branche vont à l'encontre de l'objectif de souplesse et de recherche de personnalisation. Ils peuvent très vite constituer un carcan trop rigide.

L'IPS pense, ici aussi, que l'ensemble de ces préconisations est préférable à un abaissement des seuils obligatoires pour les entreprises.

1. La situation aujourd'hui

La loi a voulu prévenir et limiter les contentieux potentiels en prévoyant un examen des accords par l'administration afin d'éviter une remise en cause a posteriori des exonérations sociales. C'est ainsi que l'article L. 3345-2 du Code du travail prévoit que l'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt des accords pour demander, après consultation de l'URSSAF dont relève l'entreprise, « le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales ». **Le contrôle de la Direccte s'exerce en conséquence, tant sur la forme que sur le fond.**

L'accord ou le règlement doit faire l'objet d'un accusé de réception sous forme de récépissé de dépôt adressé à l'entreprise. S'agissant des accords d'intéressement, la Direccte doit s'assurer que l'entreprise est en règle au regard de ses obligations en matière de représentation du personnel, qui constituent une condition préalable à la conclusion d'un tel accord. La délivrance du récépissé ne préjuge en aucune manière de la validité de l'accord qui nécessite le contrôle de la Direccte. L'examen du fond doit permettre de vérifier l'existence des clauses obligatoires et le respect des principes fondamentaux des dispositifs d'épargne salariale, en particulier s'agissant de l'intéressement, du principe de non-substitution à des éléments de salaire ainsi que des caractères collectif et aléatoire. La Direccte dispose du délai de quatre mois pour adresser ses remarques à l'entreprise.

Cette procédure, si elle représente une évolution, n'en constitue pas pour autant une sécurisation totale de l'entreprise.

La problématique doit s'analyser à l'aune des propositions n° 2, 3, 4 et 5 de l'IPS.

Le fait de simplifier les formalités de mise en place, de simplifier les formalités de dépôt, de laisser plus de marge de manœuvre au dirigeant d'entreprise ne doit pas se traduire par des difficultés ou des sanctions a posteriori.

Les TPE sont touchées de plein fouet par le changement régulier de la réglementation. La circulaire rédigée sous forme de questions-réponses n'est pas une sécurisation totale.

2. Solution préconisée

C'est donc l'ensemble de la procédure de mise en place et de contrôles qui doit être adapté pour les TPE-PME de moins de 50 salariés.

L'IPS s'est déjà largement exprimé sur sa conception du droit à l'erreur lors d'un précédent projet de loi. Cette conception est tout à fait adaptée à l'épargne salariale, qui pose avant tout l'objectif de distribuer aux salariés et non de dissimuler ou de contourner la réglementation.

Le principe de bonne foi doit s'imposer pour les TPE-PME sur l'ensemble de l'épargne salariale.

Il est nécessaire d'inscrire ce principe de bonne foi de l'entreprise dans le Code du travail, en référence aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est nécessaire de remplacer la notion de sanction par celle de conseils lorsqu'une première erreur est commise. L'entreprise disposera alors d'un délai afin de se mettre en conformité lorsque la fraude n'est pas avérée.

L'employeur ne doit plus être considéré comme un fraudeur.

L'IPS propose que le gouvernement profite de cette nouvelle évolution de l'épargne salariale pour aller au bout de la démarche en formalisant clairement le droit à l'erreur, la loi précédente ne l'ayant pas suffisamment exprimé.

1. La situation aujourd'hui

Le général de Gaulle, lors de son discours aux mineurs de Saint-Étienne, 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. C'est ainsi qu'est née la participation telle que nous la connaissons aujourd'hui.

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

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 et 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.

- **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. Il correspond certainement au rendement attendu du capital à l'époque.
- **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 était déterminé en fonction du bénéfice de l'entreprise, après paiement de l'impôt, et exercé une fois assurée la rémunération des capitaux propres. Mais il existait en 1967, peu de distorsions entre le résultat comptable et le résultat fiscal. Aujourd'hui, la fiscalité est si importante qu'à résultat économique (résultat comptable) identique, elle influence notablement et de manière inéquitable le montant de la participation.
- **Le coefficient « 1/2 »** pourrait trouver son explication dans le taux de l'impôt sur les sociétés (50 % à l'époque). Aujourd'hui, le taux de l'IS est de 33 1/3 % pour les grandes entreprises et de 15 % pour les autres.
- **S/VA** 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 en est fait mention dans l'ordonnance de 1967, « la part du travail dans l'activité de l'entreprise ».

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

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 et de 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 au 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.

La formule de la réserve de participation a été créée il y a 47 ans. À cette époque, le tissu économique était bien différent de celui que nous connaissons aujourd'hui, un grand nombre d'entreprises avaient 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 conserver l'idée originelle, il est nécessaire de conserver un rapport lié à la part du travail dans l'entreprise. La participation pourrait aussi être comprise entre deux valeurs facilement calculables.

2. Solution préconisée

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.

Selon l'Institut de la protection sociale, la formule de la participation pourrait être la suivante :

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

- 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

Le groupe de travail n° 1 du Copiesas s'est interrogé sur ce que représenterait une prime de participation basée sur le bénéfice comptable selon cette formule simplifiée. 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 distribution est très différente selon les domaines d'activité. Cette formule simplifiée fait consensus mais elle effraie les différents acteurs du fait de sa nouvelle distribution.

Afin que cette formule simplifiée ne provoque pas un cataclysme dans les entreprises, l'IPS propose d'instiller cette nouvelle formule progressivement, sur cinq ans, en la faisant cohabiter avec la formule que nous connaissons aujourd'hui pendant cette durée.

Ainsi, la participation, outre son objectif de partage des bénéfices, deviendrait un outil de management (dialogue social, fidélisation, motivation...) et de pédagogie de l'économie des entreprises.

L'IPS ne souscrit pas à l'idée de répartition égalitaire de la participation.

Les modes actuels de répartition lui paraissent efficaces. En effet, le principe d'une égalité transformerait la participation en droit acquis « standard » et ne permettrait plus de valoriser l'engagement de certaines catégories de personnels.

1. La situation aujourd'hui

Revenir aux fondamentaux de l'épargne salariale

Les bases initiales de l'épargne salariale ont été petit à petit modifiées, au détriment de ce qui peut faire son essence : une épargne de long terme plus qu'une rétribution différée, un outil fait pour financer des projets de vie et non pour consommer ou donner du pouvoir d'achat dans l'immédiat. Or, avec la réglementation actuelle, plus aucun salarié n'est obligé d'épargner sa participation ou son intéressement, tout peut être perçu immédiatement.

Dans les faits, plus de la moitié des salariés n'épargnent donc pas.

Pouvoir (ré)instituer une participation bloquée au moins 5 ans sans possibilité de la percevoir permettrait de revenir à une vraie dimension d'épargne et distinguerait davantage les finalités de la participation (profitabilité de l'entreprise) de celles de l'intéressement (atteinte d'objectifs précis à plus court terme).

Donner une dimension plus individuelle pour favoriser un effort continu d'épargne

La possibilité de détenir, pour le salarié, un PEE ou un Perco, est étroitement liée à la politique de chaque entreprise. Lorsque les salariés changent d'employeur, ils sont souvent confrontés à des niveaux d'équipement différents (intensité plus ou moins forte du versement des primes, absence, dans certains cas, de Perco, niveau d'abondement variable, etc). Cela crée des ruptures dans le rythme d'épargne, voire un découragement de cette épargne.

Donner une dimension plus individuelle à ces dispositifs permettrait d'introduire cette continuité recherchée et de favoriser l'effort d'épargne sur le long terme. De la même façon, continuer de laisser le choix au salarié du mode de sortie (rente ou capital), dans le cadre du Perco, lui permet de mieux s'approprier ce dispositif à titre individuel. **Favoriser la seule rente, c'est prendre le risque de détourner les salariés de ce dispositif.**

Favoriser l'investissement productif à travers une épargne salariale plus forte

Finalement, redonner plus de substance à l'épargne salariale, **c'est favoriser « le temps long »** et pouvoir investir sur des horizons de placements à moyen et long termes qui permettent d'investir significativement dans des actifs tels que les actions (cotées et non cotées). L'épargne est alors appelée à participer pleinement au financement de l'investissement productif.

2. Solution préconisée

L'IPS préconise de créer un plan individuel pour généraliser l'usage de l'épargne salariale et faciliter la portabilité des dispositifs. Ceci permettra ainsi au salarié de disposer d'un PEE et d'un Perco sur lesquels il pourra faire des versements volontaires même si l'entreprise n'a pas de politique d'intéressement et de participation, afin de pouvoir déjà bénéficier du cadre financier attractif et simple des plans d'épargne salariale.

L'IPS préconise de revenir à la situation d'avant 2009 et de donner un caractère obligatoire au versement, sur les plans d'épargne, de la prime de participation afin de redonner à l'épargne salariale son caractère plein d'épargne à long terme.

L'IPS préconise de maintenir la possibilité d'une sortie en capital comme en rente dans le cadre du Perco en conservant le dispositif fiscal actuel. Chaque salarié pourra ainsi choisir, en fonction de sa situation, l'option la mieux adaptée et se sentira libre d'épargner comme il l'entend.

1. La situation aujourd'hui

Rappel : le forfait social a été instauré en décembre 2008 dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009.

Il est venu pénaliser les entreprises qui distribuait à leurs salariés tout ou partie des dispositifs d'épargne salariale. Participation et supplément de participation, intéressement et supplément d'intéressement, abondements PEE et Perco sont concernés.

Fixé initialement à un taux de 4 % en 2010, il est passé à 20 % en Août 2012 !

Si l'on peut déjà s'interroger sur la cohérence de cette mesure, son évolution exponentielle marque une forme d'irresponsabilité. Elle a jeté un froid sur les dirigeants d'entreprise et les professionnels du secteur qui œuvrent au développement de l'épargne salariale dans les TPE-PME.

Cette démarche des pouvoirs publics a été et demeure un signe fort de l'insécurité juridique à laquelle sont confrontés les dirigeants d'entreprises et leurs conseils.

De plus, les résultats n'ont pas été au niveau espéré, les entreprises ayant adapté leurs enveloppes ou ayant renoncé à mettre en place de l'épargne salariale.

À noter : avec un forfait social à 20 %, l'épargne salariale est plus « chargée » qu'un salaire représentant 1,3 fois le SMIC. Sans vouloir substituer l'épargne salariale au salaire, il s'agit d'un point mort en dessous duquel l'épargne salariale n'est plus attractive.

Rappelons que 35 % des salariés en France perçoivent moins de 1,3 fois le SMIC.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a tenté de corriger cet aspect désastreux, mais le résultat aboutit à plus de complexité sans pour autant rassurer les dirigeants d'entreprises.

Trois niveaux de forfait social (8 %, 16 %, 20 %) !

Le taux du forfait social rest éduité concernant les TPE lorsqu'il s'agit :

- D'un premier accord, de participation ou d'intéressement, conclu au sein de l'entreprise
- D'un accord de participation ou d'intéressement mis en place par une entreprise qui n'avait pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet du nouvel accord
- Des entreprises ayant été dans l'obligation de mettre en place un accord de participation, mais qui ont suspendu ou dénoncé leur accord depuis plus de 5 ans, à la suite d'une baisse de leur effectif sous le seuil des 50 salariés, et qui peuvent obtenir le taux réduit de forfait social de 8 % dès lors qu'elles :
 - Appliquent volontairement la participation
 - Mettent en place un accord d'intéressement

En revanche, l'entreprise ne peut bénéficier du forfait social à taux réduit de 8 % lorsqu'elle dispose d'un accord de participation mais qu'elle n'a pas dégagé de réserve spéciale de participation au cours des cinq dernières années. Dans cette situation, la mise en place d'un accord d'intéressement ne permet pas non plus de bénéficier du forfait social de 8 %.

2. Solution préconisée

L'IPS propose la suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés, sans limitation de validité (la réduction actuelle étant limitée à 6 ans).

L'IPS préconise de revenir à un taux de forfait social de 8 % pour l'ensemble des autres entreprises de plus de 50 salariés, y compris pour les Perco. Le taux réduit de 16 % reste complexe à appliquer.



1. La situation aujourd'hui

Les cotisations Madelin, retraite article 83 et PERP et l'abondement Perco ont leur propre plafond de déductibilité mais ces plafonds interagissent.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Le plus simple est de prendre un exemple :

Un gérant majoritaire perçoit une rémunération imposable de 60 000 € chaque année. Les cotisations Madelin s'élèvent à 10 000 € en 2018 et l'abondement Perco octroyé à ce gérant est le maximum déductible, soit 6 357 € en 2018 (16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale).

Règle à retenir : les plafonds ont un ordre préférentiel d'imputation immuable : Perco – Madelin - PERP

1^{re} étape : calcul du maximum déductible Madelin pour l'année 2018

Il est déterminé comme suit : $10 \% \times \text{revenu} + 15 \% \times (\text{revenu} - \text{PASS})$

PASS : plafond annuel de la Sécurité sociale

Le revenu correspond à la rémunération imposable à laquelle il convient d'ajouter les cotisations Madelin, soit, dans notre exemple 70 000 € ce qui donne :

Plafond Madelin = $70\,000 \times 10 \% + (70\,000 - 39\,732) \times 15 \% = 11\,540,20 \text{ €}$

Première interaction entre plafonds : l'abondement Perco vient obérer le plafond Madelin. On obtient donc un plafond Madelin réduit à 5 183,20 € ($11\,540,20 - 6\,357$).

L'abondement Perco est l'élément prioritaire dans le calcul de la cascade de déductions. Dans tous les cas, quel que soit le revenu, l'abondement Perco est déductible à hauteur de 16 % du PASS, soit 6 357 € pour 2018.

Dans notre exemple, il a été versé 10 000 € de cotisations Madelin. Ainsi 4 816,80 € de ces cotisations ne seront pas déduites fiscalement. La rémunération imposable (à l'impôt sur le revenu) sera donc de 64 816,80 €.

2^e étape : quel est le montant des cotisations PERP déductibles ?

Pour des raisons pédagogiques, nous considérerons qu'il n'y a pas de reliquats reportables des 3 années précédentes et qu'il n'y a pas de mutualisation possible entre époux.

Le plafond PERP est égal à 10 % du revenu imposable de l'année N - 1 net de frais. Dans notre exemple, le revenu N - 1, soit 2017, est de 60 000 €, soit ,net de frais, 54 000 € (abattement forfaitaire de 10 %).

Deuxième interaction entre plafonds : il faut déduire du plafond PERP l'abondement Perco et la partie du plafond Madelin pour celle excédant 15 %, soit, ici :

Abondement Perco : 6 357 €

Part du plafond Madelin excédant 15 % : 643 € (cotisations Madelin déductibles : 5 183,20 € et part 15 % : 4 540,20 €)

Le plafond PERP de 5 400 € est inférieur à l'abondement Perco (6 357 €) et à la part de 15 % des cotisations Madelin (643 €). En conséquence, aucune cotisation PERP ne sera déductible des revenus 2016.

Ces cotisations PERP ne sont pas pour autant perdues, elles sont reportables pendant 3 ans.

2. Solution préconisée

Ce système est illisible.

L'IPS propose de sortir le Perco de cette enveloppe qui, elle, obéit à une logique assurantielle et sur laquelle il pèse de manière essentiellement passive, qu'il s'agisse des TNS ou des salariés.



Les 6 recommandations complémentaires de l'IPS

- 1. Lever la limite des 25 % de la rémunération annuelle** brute pour les versements volontaires sur les plans d'épargne salariale.
- 2. Relever le plafond individuel de la participation**, actuellement de 50 % du PASS, à 100 % du PASS.
- 3. Relever le plafond individuel de l'intéressement** de 75 % du PASS à 100 % du PASS.
- 4. Élargir l'assiette de calcul individuel** en supprimant la limite de 4 PASS.
- 5. Créer un nouveau cas de déblocage exceptionnel** : la dépendance d'un parent.
- 6. Ouvrir l'épargne salariale aux agents de la fonction publique** et aux salariés des sociétés civiles de moyens.

Par ailleurs, les modalités de calcul des effectifs déterminant l'assujettissement à la participation ont été modifiées par la loi Macron de 2016. À l'épreuve des faits, cette mesure est plus complexe et plus pénalisante pour les entreprises.

L'IPS préconise donc de revenir à la formule de calcul antérieure.



Les partenaires de l'Institut de la protection sociale

absoluce

GRUPE
AESIO

Amundi
Épargne
Salariale
& Retraite

apria
la ram
Assurance Maladie Obligatoire des Indépendants

april

Assurances
Crédit Mutuel

BDO

CARDIF
GRUPE BNP PARIBAS

Cavec

CNAVPL
CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

CIPRÉS
Assurances

Alliance
eurus
Les créateurs d'avenir

FIDAL

myfides.fr

FIDUCIAL

FITECO
Expertise comptable - Conseil - Audit

FRANCE
DEFI

Harmonie
mutuelle

HERAKLES
INTERNATIONAL

In Extenso

MAZARS

médicis
votre mutuelle retraite

OCIRP
protéger. agir. soutenir

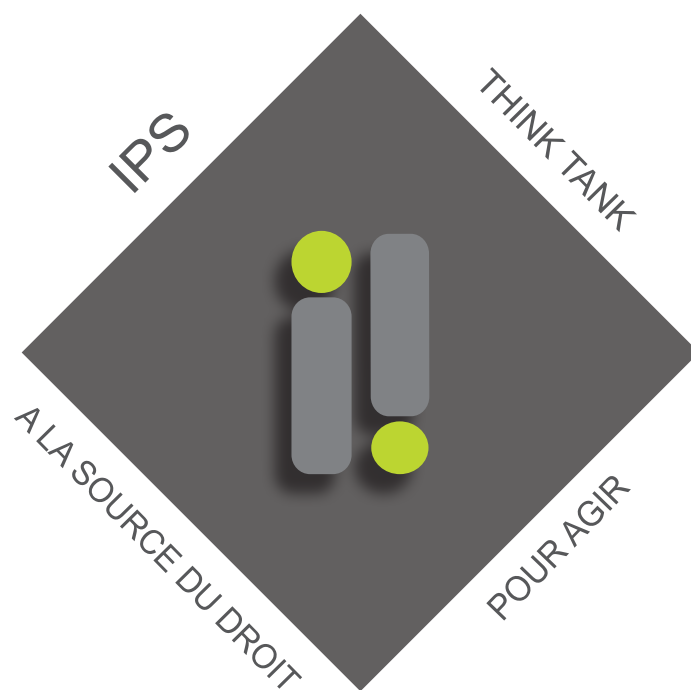
Mutuelle
Prévifrance

sofraco

SOLLY AZAR
L'ASSURANCE DIFFÉRENCE

Soregor
groupe

YZICO
conseil & expertise



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