



## PLATEFORME PRESIDENTIELLE 2017

### Pourquoi le futur Président doit s'intéresser au partage des résultats ?

Les entreprises doivent faire des bénéfices, sinon elles meurent. Avec ces bénéfices, elles doivent payer des impôts, distribuer des dividendes et financer leur développement. En plus de tout cela, certaines d'entre elles en distribuent une partie à leurs salariés. Le législateur a jugé cela si bien et si utile qu'il a même obligé certaines entreprises à le faire, à travers la participation, qui est obligatoire pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Mais l'essentiel de ce qui est ainsi versé l'est sur une base volontaire, par accord d'entreprises ou décision unilatérale (intéressement, actionnariat salarié, participation au-delà du montant légal).

### Pourquoi les entreprises veulent-elles ainsi partager leurs résultats avec leurs salariés ?

- ✓ Parce que cela profite aux entreprises. La comparaison entre les entreprises en général et celles qui s'engagent résolument dans le partage de la réussite avec leurs salariés montre que cela sert leurs intérêts : meilleur climat social, productivité accrue, absentéisme à la baisse, etc.
- ✓ Parce que cela est très apprécié par leurs salariés. Pour beaucoup d'entre eux, ce qui leur revient de ce partage constitue le premier moyen de se constituer une épargne personnelle, qui pèsera lourd quand il s'agira d'acheter un logement ou de passer à la retraite.
- ✓ Parce que cela répond aux nécessités de l'heure. La concurrence mondiale n'est pas près de relâcher la pression qu'elle exerce sur les salaires. A la différence des salaires, le partage des profits permet de distribuer quand l'argent est là pour le faire, et de ne pas le faire quand il n'est pas là.

C'est en France que ces outils sont le plus largement mis en œuvre (près de onze millions de salariés concernés), c'est un des atouts méconnus de notre pays.

Cette force pourrait être beaucoup mieux utilisée :

- ⇒ **En élargissant le champ des bénéficiaires aux plus petites entreprises et au secteur public.**
- ⇒ **En simplifiant radicalement les règles pour les rendre plus lisibles aux salariés et plus attractives pour les employeurs.**
- ⇒ **En adoptant une fiscalité qui l'encourage, afin d'augmenter la création de richesses et d'emplois, et donc les bases taxables, au lieu de la sanctionner comme on le fait depuis dix ans.**

C'est là le sens des propositions de Fondact.

---

## I – ELARGIR LE CHAMP DES BENEFICIAIRES

---

Un bref rappel, selon une étude de la DARES publiée en septembre 2016 :

- ✓ A peine plus d'un salarié sur 2 du secteur marchand non agricole a eu accès à au moins un dispositif d'épargne salariale au titre de l'exercice 2014 (dernières statistiques disponibles).
- ✓ Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, seul 1 salarié sur 14 a bénéficié d'une prime en 2014.
- ✓ Enfin, dans la fonction publique, 5.5 millions de fonctionnaires sont écartés des mécanismes d'épargne salariale.

L'espace reste immense pour progresser. **Quelles sont les préconisations de FONDACT ?**

### **Pour les petites et moyennes entreprises employant jusqu'à 250 salariés :**

⇒ **Laisser aux partenaires sociaux le soin de définir librement par un accord d'entreprise la formule de partage de la performance la mieux adaptée à leur activité.**

Un seul garde-fou donné par la loi : l'accord ne pourra jamais conduire à distribuer moins que ce qu'aurait apporté le régime légal de participation.

⇒ **Ouvrir un droit aux plans salariaux à l'ensemble des salariés, en particulier ceux des TPE/PME ne disposant d'aucun dispositif d'épargne salariale.**

Après accord de son entreprise, tout salarié pourrait, à sa seule initiative, effectuer un versement volontaire dans un plan d'épargne d'entreprise ou un PERCO. Cette décision du salarié n'entraînerait pas l'obligation pour l'entreprise de mettre en place un mécanisme de participation ou d'intéressement.

⇒ **S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés, un mécanisme d'épargne ultra simple laissé à la main du chef d'entreprise, consisterait à ouvrir un livret d'épargne au salarié alimenté par l'entreprise en fonction de ses résultats.**

Les montants versés bloqués pendant 5 ans, laisseraient ainsi intacte la trésorerie de l'entreprise tout en étant garantis de l'extérieur par un tiers de confiance.

**Pour les entreprises non cotées :**

⇒ **Faciliter la mise en place d'un actionnariat salarié en supprimant les freins comptables et réglementaires :**

– **Ouvrir le choix entre plusieurs méthodes d'évaluation des titres**

Donner une marge de manœuvre au chef d'entreprise en lui donnant un choix entre trois méthodes d'évaluation, chacune de ces méthodes étant reconnue par l'administration fiscale.

– **Garantir la liquidité des titres**

Saisir la Caisse des Dépôts et Consignation pour que, conformément à ses attributions statutaires, elle mette en place un mécanisme de portage destiné à assurer, si besoin, la liquidité aux actionnaires salariés de l'entreprise.

– **Donner plus de souplesse à l'auto détention d'actions**

Permettre aux entreprises de racheter à ce fonds jusqu'à 10% de leurs propres titres sans prise en compte des actions déjà auto détenues par ailleurs, sans formalité juridique.

– **Permettre une représentation simplifiée des actionnaires salariés**

Lorsque les titres de l'entreprise sont détenus en direct dans le PEE, organiser une représentation collective simple des collaborateurs actionnaires à l'image de ce que permet le FCPE.

**Pour la fonction publique :**

⇒ **Donner aux agents de la fonction publique accès au dispositif d'intéressement collectif créé en 1959.**

**Le cadre légal et réglementaire nécessite quelques ajustements simples** notamment dans la fonction publique hospitalière et dans les collectivités locales. Des indicateurs comptables de mesure de la performance sont désormais en place rendant tout à fait possible la mesure des progrès.

---

## **II – SIMPLIFIER LES OUTILS**

---

Une règle d'or : le toilettage régulier des règles de l'épargne salariale donne plus de lisibilité pour le salarié et plus d'attrait pour l'entreprise. Quelques exemples illustrent cette complexité inutile :

Aujourd'hui, la formule de calcul de participation est mal adaptée ; les plafonds figurant dans les règles de l'épargne salariale sont au nombre de 7, sans doute pas indispensable ; La reprise d'une entreprise par ses salariés en utilisant un PEE est assortie de règles contraignantes ; Le FCPE n'est pas reconnu au plan international soit un handicap pour les grands groupes industriels.

## Fondact préconise quelques pistes d'amélioration :

### ⇒ Simplifier la formule de calcul de la participation.

Pour tenir compte des changements intervenus dans le profil économique des entreprises, la formule légale pourrait devenir :  $1/3 B \times S/VA$  (B= bénéfice fiscal, S= masse salariale, VA= valeur ajoutée). Pour celles qui ne souhaitent pas de modification, la formule de calcul de la participation actuelle serait conservée. Ces deux modalités de calcul alternatives deviendraient les formules de référence (minimum légal).

### ⇒ Harmoniser les règles de plafond.

Si le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) constitue une référence incontournable du fait de son actualisation périodique, les taux qui sont appliqués pour plafonner les versements ou les contributions aux dispositifs de distribution ou d'épargne **mériteraient d'être harmonisés**.

Dispositif	Taux actuels	Taux proposés
Participation	75 %	<b>75%</b>
Intéressement	50 %	
Abondement PEE		<b>16 %</b>
Versements volontaires	8 %	
Titres investis dans l'entreprise	14,4 %	
Abondement dans un PERCO	16 %	

Pour sécuriser les entreprises, il est proposé de modifier le texte de l'article L.3345-3 du code du travail pour étendre la validité de l'approbation tacite de l'administration aux exercices suivants celui du dépôt de l'accord. Pour les accords conclus pour une durée déterminée, cette « approbation » tacite cesserait d'être valable en cas de conclusion et de dépôt d'un avenant.

### ⇒ Créer des outils faciles à manier et à comprendre pour organiser la reprise d'entreprise par ses salariés.

- **La création d'un « Livret Reprise d'Entreprise »**, calqué sur le modèle du Plan d'Épargne d'Entreprise, exclusivement destiné à favoriser la transmission d'entreprise aux collaborateurs. Il est doté de caractéristiques spécifiques, telles qu'une durée de blocage calée sur celle nécessaire pour assurer une transmission effective de l'entreprise.
- **Aménager les conditions applicables aux actions gratuites pour les utiliser en faveur de la transmission d'entreprise**. La période d'acquisition peut être ramenée à zéro, la période de conservation reste fixée librement par les parties mais elle doit être au moins égale au délai nécessaire pour la transmission effective de l'entreprise.

- ⇒ **Favoriser l'exportation des mécanismes d'actionariat salarié de droit français dans les pays européens.**
- **Unifier le principe de l'imposition des gains** résultant des plans actionariat salarié internationaux au moment de la cession et non au moment de l'acquisition.
- **Faciliter la distribution des parts de FCPE au sein de l'UE** en lui attribuant le label « Passeport européen ».

---

### III – ADAPTER LA FISCALITE

---

Dès l'origine, l'épargne salariale a fait l'objet d'une attention particulière de la part du législateur pour construire une fiscalité qui reconnaisse à la fois l'existence d'un blocage de cinq ans, une durée effective de détention voisine de celle de l'assurance vie et l'intérêt social évident de cette épargne. Au cours des dernières années, des mesures fiscales et sociales inappropriées ont perturbé son équilibre et son développement.

- ⇒ **Supprimer l'assujettissement de l'épargne salariale au forfait social de 20% qui a cassé son dynamisme.**

Deux constats en effet s'imposent :

- ✓ La tendance au développement de l'épargne salariale s'est inversée depuis la mise en place du forfait social. Le recul observé depuis 2007 est de l'ordre de 12%, alors qu'au contraire, la croissance entre 2000 et 2007 avait été de 79%.
- ✓ Le forfait social sur l'épargne salariale n'a probablement rien rapporté dans les caisses de l'état puisque la recette est largement compensée par le manque à gagner résultant de cette inversion de la tendance.

- ⇒ **Rétablir le régime fiscal et social des attributions gratuites d'actions tel qu'en disposait la loi 2015-990 du 6 août 2015 (Loi Macron).**

- ⇒ **Encourager la transmission ou la reprise de l'entreprise par tout ou partie des salariés en adaptant les règles fiscales, successorales et financières pour les rendre plus attractives pour le cédant et les repreneurs collaborateurs.**

- **Alléger l'impôt sur les plus-values** du dirigeant propriétaire cédant son entreprise à ses collaborateurs par un alignement sur le régime fiscal du départ en retraite.



- **Permettre aux dirigeants d'entreprise une cession progressive de leurs titres sur 5 ans** en gardant le bénéfice d'une franchise de 500.000 € et d'une fiscalité dégressive sur la plus-value au-delà de la franchise.
- **Faciliter la transmission aux collaborateurs** par l'abandon des droits successoraux de la part des héritiers.

L'héritier réservataire qui renonce à une quote-part de sa réserve au profit d'un cohéritier ou d'un tiers pour favoriser la cession de l'entreprise, **pourrait, en contrepartie, bénéficier d'une réduction de l'assiette taxable sur les autres biens qu'il reçoit dans la succession.**

Cette renonciation à l'action en réduction pour permettre de transmettre tout ou partie d'une entreprise a ainsi une contrepartie objective : **la réduction des droits de mutation à titre gratuit (donation ou succession).**

- ⇒ **Porter la limite annuelle de la valeur des AGA (actions de performance) versées sur un PEE à 75% du PASS au lieu des 7,5% actuels** (soit un alignement sur les autres plafonds de versement).

\*\*\*\*\*

FONDACT est une association qui œuvre depuis plus de quarante ans au développement de la participation des salariés à la vie de l'entreprise sous toutes ses formes. Elle compte parmi ses adhérents, des entreprises, des sociétés de gestion, des cabinets de conseil, des syndicats professionnels qui partagent cette volonté.

FONDACT est présidée par Michel BON, ancien président de Carrefour et d'Orange.