



## SYNTHESE DES PROPOSITIONS

Lors de son interview télévisée le 15 octobre dernier, le Président de la République a précisé vouloir « Revisiter cette belle invention gaulliste de l'intéressement et de la participation » et pour cela « ouvrir un vrai débat en 2018 afin que tous les salariés aient leur juste part quand les choses vont mieux ».

FONDACT, Association d'entreprises qui milite pour le partage des profits et de la valeur, salue cette initiative et souhaite apporter sa contribution et enrichir la réflexion en s'appuyant sur les recommandations formulées par ses groupes de travail.

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 encore :

- 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.

## I – ELARGIR LE CHAMP DES BENEFICIAIRES

### **FACILITER L'ACCES A L'EPARGNE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES DE < 50 SALARIES**

L'introduction de la participation et/ou de l'intéressement bénéficie de procédures de mise en œuvre plus simples que celles de droit commun de la négociation collective et d'une grande souplesse, particulièrement dans les entreprises employant moins de 50 salariés.

En effet, outre la procédure de négociation avec les OSR ou avec le CSE, ces deux mécanismes peuvent être adoptés par simple ratification aux 2/3 des salariés, voire pour la participation, par décision unilatérale du chef d'entreprise en cas d'échec des négociations.

La formule de calcul de l'intéressement proposée par le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les résultats (indicateurs financiers ou comptables tels que bénéfice fiscal, bénéfice comptable, bénéfice d'exploitation) ou les performances (atteinte d'objectifs de qualité, de sécurité, de satisfaction de la clientèle, amélioration de la productivité).

En revanche, l'accord de participation impose l'application de la règle de calcul de droit commun ( $RSP=1/2 BN- 5\% CP \times S/VA$ ) ou une règle plus favorable aux salariés.

En dépit de cette souplesse, force est de constater que seule une minorité d'entreprises de petite taille a recours à l'épargne salariale.

Les enjeux sont pourtant considérables. Pour en mesurer le niveau, rappelons que hors secteurs agricoles et financiers, la France compte 1,49 million d'entreprises employant de 1 à 9 salariés et 138 000 employant entre 10 et 49 salariés.

La première catégorie concentre 3,4 millions de salariés, la seconde 2,4 millions, soit globalement plus de 37% de la population salariée.

Selon les dernières statistiques de la DARES, en 2015, seuls 15,9% d'entre eux avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne pour la retraite collectif).

### **QUELS SONT LES FREINS A LEVER POUR ELARGIR LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE ?**

1°) Pour offrir plus de souplesse encore au chef d'entreprise, en lui permettant comme pour l'intéressement, de définir sa propre règle de calcul de la participation, qui tiendrait compte des spécificités de l'entreprise. L'accord ainsi approuvé par les partenaires sociaux pourrait se révéler plus ou moins favorable, comparé au calcul résultant de l'application du régime de droit commun. Un véritable choix serait ainsi créé entre participation et intéressement, l'un n'excluant d'ailleurs pas l'autre puisqu'ils répondent à des objectifs différents. Il serait souhaitable dans cette hypothèse, de légaliser le principe de la déduction de la RSP de la prime d'intéressement lorsque les deux institutions coexistent.

2°) Agir sur la fiscalité. Dans de nombreuses TPE employant un personnel rémunéré à un niveau proche du SMIC, les charges patronales seront fortement réduites dès 2018 (selon l'OFCE, les charges patronales au niveau du SMIC seront ramenées à 5%).

Or, l'entreprise disposant déjà d'un dispositif se voit soumise au forfait social de 20%. L'épargne salariale ne sera donc plus compétitive avec les primes individuelles. On peut redouter la dénonciation de nombreux accords dans ce cas de figure.

Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises qui envisagent de mettre en place pour la première fois la participation ou l'intéressement bénéficient, pendant 6 ans, d'un taux minoré à 8%. Même à ce niveau, l'épargne salariale ne sera plus compétitive.

La solution reviendrait donc à supprimer le forfait social pour toutes les entreprises employant moins de 50 salariés, c'est-à-dire celles qui, légalement, ne sont pas contraintes à instituer la participation.

La création d'une provision pour investissement, en franchise d'IS au taux de 100% de la RSP pour ces mêmes entreprises serait également un puissant levier de motivation, d'autant plus que la transformation du CICE en baisse de charges va augmenter la base de calcul de l'IS.

3°) Dans les TPE, qui souvent ne déposent pas leurs comptes au greffe du tribunal de commerce, et ne sont pas tenues de les communiquer au CSE, le chef d'entreprise est soucieux de la confidentialité de ses résultats et des salaires de son personnel. Pour éviter d'avoir à communiquer ces éléments aux délégués du personnel, ou à la commission ad hoc chargée de vérifier la conformité du calcul et de la répartition de la participation et/ou de l'intéressement, la certification de ces calculs pourrait être assurée par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes.

4°) Faciliter l'investissement par la création de quasi fonds propres. 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 dans le cadre de la participation et/ou de l'intéressement.

L'épargne ainsi constituée, indisponible pendant 5 ans, laisserait ainsi intacte la trésorerie de l'entreprise pendant cette période tout en étant garantie de l'extérieur par un tiers de confiance.

## **OUVRIR UN DROIT AUX PLANS D'EPARGNE D'ENTREPRISE A TOUS LES SALARIES EN PARTICULIER A CEUX NE DISPOSANT D'AUCUN DISPOSITIF D'EPARGNE 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.

Une autre possibilité pourrait être envisagée. Actuellement, une entreprise peut unilatéralement décider d'offrir un abondement d'amorçage à tous les salariés lors de la mise en place d'un PERCO, et d'effectuer ensuite un versement périodique à ce même PERCO, sans versement volontaire des salariés, mais à la condition que tous en bénéficient. L'abondement d'amorçage et l'abondement périodique ne peuvent globalement excéder 2% du PASS.

Cette même possibilité, qui n'engage l'entreprise que pour une seule année, renouvelable pour l'abondement périodique, pourrait être élargie au PEE et au PEI, en particulier pour les TPE.

## **DEVELOPPER L'INTERESSEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Deux décrets instituent l'intéressement dans la Fonction Publique :

1°) décret du 29 août 2011 (et sa circulaire d'application) instituent une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat

2°) décret du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Hormis quelques exemples dans des communes -Florensac (Hérault) et plus récemment Romans sur Isère- qui s'appuient sur la satisfaction des usagers ou l'absentéisme, le mécanisme d'intéressement ne s'est pas développé, alors même que les communes sont confrontées à des restrictions budgétaires propices à la mise en place d'accord d'intéressement. Il pourrait utilement faciliter les négociations visant à réduire le nombre de jours de repos, ou à augmenter le temps de travail.

Par ailleurs, dans la fonction publique hospitalière, aucun texte ne permet la mise en application de ce mécanisme pourtant mis à profit dans les cliniques privées, qui offrent la participation, l'intéressement et des plans salariaux.

## **FACILITER LE DEVELOPPEMENT DE L'ACTIONNARIAT SALARIE DANS LES ENTREPRISES NON COTEES**

Si l'actionnariat salarié s'est largement développé dans les entreprises cotées, il reste très peu répandu dans les sociétés non cotées. Selon le baromètre Equalis, environ 160 sociétés non cotées seulement (hors galaxie Mulliez) ont mis en place un actionnariat salarié collectif (via un FCPE ou une SICAVAS) bénéficiant à environ 145.000 salariés.

Le potentiel de développement est donc considérable dans les PME et les ETI.

Pour y parvenir, plusieurs freins comptables et réglementaires nécessitent d'être levés :

1°) Ouvrir le choix entre plusieurs méthodes d'évaluation des titres, en donnant une marge de manœuvre au chef d'entreprise. Trois méthodes d'évaluation pourraient être proposées, chacune d'entre elle devant être reconnue par l'administration fiscale.

2°) Garantir la liquidité des titres en saisissant la Caisse des Dépôts et Consignation pour que, conformément à ses attributions, elle mette en place un mécanisme de portage destiné à assurer, si nécessaire, la liquidité aux actionnaires salariés de l'entreprise.

3°) Permettre une représentation simplifiée des actionnaires salariés : lorsque les titres de l'entreprise sont détenus en direct par les salariés dans un PEE, organiser une représentation collective des collaborateurs salariés, à l'image de ce qui existe dans les FCPE.

## 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 ; 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.

Des pistes d'amélioration possibles :

### REVENIR A L'INDISPONIBILITE DES SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION

A l'origine des ordonnances instituant la participation des salariés, les sommes attribuées aux salariés demeuraient indisponibles pendant une période de 5 années. Cette disposition répondait à un double objectif :

- Favoriser l'investissement au sein de l'entreprise via les comptes courants bloqués, ou financer l'économie en général via le placement des capitaux sur les marchés financiers.
- Permettre aux salariés de se constituer une épargne, dans des conditions fiscales avantageuses. Pour les plus modestes d'entre eux, il s'agissait de la seule forme d'épargne dont ils pouvaient disposer après cinq années, ou en cas d'accident de la vie et d'évènements particuliers.

Cette mesure a été remplacée en 2008, par un choix entre investissement indisponible et consommation immédiate.

Quelques années plus tard, les conséquences de cette décision sont réelles :

- Le choix de l'épargne se concentre sur les salariés les plus aisés, qui peuvent échapper à l'impôt sur le revenu des sommes qui leurs sont attribuées,
- Les salariés les moins favorisés consomment immédiatement, se privant d'une épargne rassurante et facile à constituer, car le montant en est aléatoire et imprévisible. De plus, elle n'impacte pas le pouvoir d'achat n'étant pas prélevée sur le salaire.
- Elle a un impact significatif en particulier sur les salariés de moins de 40 ans qui, en raison de leur choix pour la consommation immédiate, participent moins aux augmentations de capital proposées par leur entreprise, alors que les conditions de souscription sont généralement avantageuses (décote sur les actions, abondement).

Pour ces raisons, nous préconisons un retour à l'indisponibilité de la participation pendant 5 ans, avec maintien des cas de déblocage anticipés actuels.

## ADAPTER 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 REGLES 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.

## METTRE EN PLACE UN OUTIL SIMPLE ET ADAPTE A LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE PAR SES SALARIES

Il existe aujourd'hui un mécanisme d'épargne salariale servant de support efficace à l'actionnariat salarié : le PEE (Plan d'Epargne d'Entreprise). Le PEE a été aménagé dans le cadre de reprise de l'entreprise par les salariés par la création d'un FCPE de reprise, sur le modèle de l'actionnariat salarié collectif dans le PEE via un FCPE en titres de l'entreprise, mais avec quelques spécificités.

Cependant dans un contexte où les pouvoirs publics souhaitent favoriser les RES (Rachat de l'Entreprise par les Salariés), force est de constater que cette possibilité est peu ou pas utilisée depuis sa création.

Ce mécanisme pourrait être remplacé par un nouveau dispositif mieux adapté : le Livret Reprise d'Entreprise (LRE) qui accueillerait tous les dispositifs existants de transmission aux collaborateurs et dont les règles de fonctionnement permettraient à chaque projet de transmission de prospérer avec ses caractéristiques propres.

## **SIMPLIFIER L'EXPORTATION DES MECANISMES D'ACTIONNARIAT SALARIE**

Le FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprises) est un mécanisme de gestion collective largement utilisé notamment dans le cadre de l'actionnariat salarié. Pour simplifier son utilisation dans les pays européens dans lesquels sont implantés des filiales d'entreprises françaises, cet outil juridique de droit français devrait être reconnu par les différents régulateurs. La distribution de parts de FCPE serait ainsi simplifiée en lui attribuant le label « Passeport européen ».

Par ailleurs, le développement de l'actionnariat salarié en Europe se trouverait beaucoup facilité et en unifiant le principe d'imposition des gains lors de la cession des actions et non lors de leur acquisition.

## **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.

Les propositions suivantes visent à développer plus sereinement les mécanismes d'épargne salariale et à en assurer la pérennité.

### **SUPPRIMER L'ASSUJETTISSEMENT DE L'EPARGNE SALARIALE AU FORFAIT SOCIAL DE 20% QUI A CASSE 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.

### **ENCOURAGER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES AUX SALARIES EN ADAPTANT LES REGLES FISCALES ET FINANCIERES POUR LES RENDRE PLUS ATTRACTIVES POUR LE CEDANT ET LES REPRENEURS COLLABORATEURS.**

- S'inspirer du traitement des plus-values de cession au moment du départ en retraite du chef d'entreprise.

Le bénéficiaire est un abattement fixe de 500 000 € puis un abattement majoré sur les plus-values de 85% pour une durée de détention d'au moins huit ans. Les conditions pour bénéficier de ce régime seraient proches du régime de retraite mais adaptées aux objectifs de transmission.

- Permettre à l'héritier réservataire qui renonce à son action en réduction des libéralités et donc à une quote-part de sa réserve, au profit d'un cohéritier ou d'un tiers, de bénéficier en contrepartie d'une réduction de l'assiette taxable sur les autres biens qu'il reçoit dans la succession.

### **ADAPTER LE MONTANT DU TRANSFERT DES AGA AU PEE**

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), ce dans la mesure où ces actions seront alors bloquées pendant 5 ans au moins, soit au total (compte tenu des règles applicables aux AGA), une durée de conservation des titres d'au moins 7 ans.

### **RETABLIR LA PROVISION POUR INVESTISSEMENT POUR LES ACCORDS DE PARTICIPATION DEROGATOIRES**

Au taux de 25% pour les entreprises qui concluent un accord de participation dérogatoire – avec respect du principe de l'équivalence des avantages -, porté à 50% pour celles qui instituent un salaire plancher de répartition dans l'objectif d'améliorer les montants distribués aux salariés situés dans la fourchette basse de la hiérarchie des salaires de l'entreprise. Le salaire plancher pourrait être fixé au même niveau que le salaire plafond permettant de bénéficier de l'abattement sur les bas salaires (1.6 fois le SMIC).

### **RETABLIR LA PROVISION POUR INVESTISSEMENT POUR L'ABONDEMENT AU PERCO**

Au niveau qui existait avant sa suppression par la LFR pour 2012 (au taux de 25%) et l'étendre aux opérations d'actionnariat salarié collectif dès lors que ces versements complémentaires sont investis en titres de l'entreprise (au taux de 50% des versements complémentaires).