



Un dispositif de participation et d'intéressement attractif et simple pour les PME et leurs salariés

Rapport du Groupe de travail Fondact Mars 2010

Contexte

Plus de la moitié des salariés du secteur privé bénéficient aujourd'hui d'un dispositif d'épargne salariale. La participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale se développent toutefois de manière inégale selon les entreprises. Très répandus dans les grandes entreprises ces outils se diffusent plus lentement dans les PME. Les entreprises de 50 salariés et plus distribuent obligatoirement de la participation à leurs salariés si elles sont bénéficiaires. Partant de la participation, elles ont mis en place progressivement un plan d'épargne salariale (PEE et PERCO) et souvent également l'intéressement.

Ainsi, toutes entreprises confondues, plus de 57% des salariés bénéficient en France d'au moins un dispositif (plus de 90% dans les entreprises de 500 salariés ou plus). Dans les PME de moins de 50 salariés, le pourcentage de salariés couverts a doublé de 2000 à 2007, mais il reste relativement faible à 14%. Cette différence peut provoquer un sentiment d'inégalité entre les salariés des grandes et des petites entreprises.

Pourtant, les PME qui ont mis en place un de ces outils les plébiscitent. Par exemple, 67% des chefs d'entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place l'intéressement sont satisfaits. Parmi les différents outils, le PEE est le plus connu avec un taux de 12% des personnes interrogées.

Sources : Enquête Fondact 2005, Note de Synthèse Darès Juillet 2009, chiffres AFG.



L'enquête menée par Fondact en 2005 a identifié les freins ressentis par les dirigeants de PME. Ils sont multiples :

- élaboration de l'accord et des critères qui paraît compliqué, peu ou pas d'accord types à disposition
- crainte, souvent fondée, que le dépôt d'un accord déclenche un contrôle Urssaf
- difficulté à s'engager dès le début sur 3 ans, sans maîtriser le dispositif ni les enjeux en terme financier

Même si l'enquête ne l'a pas clairement identifié, on peut aussi estimer que, pour les chefs d'entreprises n'ayant rien mis en place mais aussi pour ceux disposant déjà d'un accord, la sortie supplémentaire de trésorerie peut être un frein supplémentaire, notamment pour les PME ne disposant pas de fonds de roulement suffisant.

Puisque les PME ayant déjà mis en place un accord d'intéressement en sont satisfaites, la barrière est donc à la signature du premier accord.

Dans ce groupe de travail, l'une des hypothèses de départ est de permettre que les sommes attribuées aux salariés puissent profiter à la trésorerie de l'entreprise.



Un dispositif simplifié et attractif pour les PME : le Livret E

Principe

Une PME met en place un mécanisme de partage collectif des bénéfices ou des performances avec ses salariés. Les sommes versées peuvent être conservées en trésorerie par l'entreprise pendant une période donnée. L'entreprise bénéficie d'une source de financement peu coûteuse. Les salariés bénéficient d'une rémunération proche du Livret A et d'une garantie sur leurs avoirs. Ce mécanisme pourrait être appelé Livret E.

Périmètre : les PME de moins de 50 salariés

L'objectif de la proposition est de développer les dispositifs de partage des bénéfices et des performances dans les entreprises qui n'y sont pas soumises aujourd'hui.

Historiquement, la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale se sont diffusés grâce à une dose de contrainte légale. D'abord obligatoire pour les entreprises de 100 salariés et plus, la participation a connu un fort développement à partir de 1990 lorsque le seuil a été abaissé de 100 à 50, permettant une accélération du développement de l'épargne salariale dans les PME concernées.

Vingt ans après l'abaissement du seuil de 100 à 50 salariés, on pourrait passer à l'étape suivante en retenant un seuil de 20 salariés. Cette mesure aurait un effet rapide sur le nombre de bénéficiaires couverts.



Simplifier la mise en place du dispositif

L'un des principaux obstacles à la diffusion des mécanismes de partage des bénéfices ou des performances dans les PME est la procédure de mise en place : négociation obligatoire, définition des critères et des formules, durée de l'accord.

Pour les PME de moins de 50 salariés, l'intéressement et la participation pourraient être mis en place par décision unilatérale de l'employeur pour le premier accord.

Pour l'intéressement, la durée minimum de trois ans pourrait être réduite pour le premier accord uniquement.

Alimentation du Livret E : mécanisme de partage des bénéfices ou des performances

L'aspect managérial de l'intéressement séduit les PME. Mais le succès du Livret E repose sur l'hypothèse que les chefs d'entreprises peuvent garder en trésorerie les sommes versées aux salariés ce qui suppose que les sommes distribuées ne soient pas perçues immédiatement par les salariés, comme le prévoit le modèle actuel de l'intéressement.

Il est donc proposé d'alimenter le Livret E par un dispositif intermédiaire entre intéressement et participation :

- la PME est libre de décider des critères de déclenchement de la prime versée aux salariés, comme pour l'intéressement,
- les sommes sont bloquées sauf décision contraire du salarié (blocage par défaut)
- la durée de blocage serait de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipés habituels)
- au-delà des 5 ans, les sommes seraient restituées aux salariés ou transférées à la demande des salariés dans un PEE ou un PERCO.



Rémunération des sommes versées

Le taux du Livret A est aujourd'hui de 1,25% par an. Le Livret E bénéficierait d'une rémunération légèrement supérieure puisque les sommes sont immobilisées 5 ans.

En tout état de cause, il doit être inférieur au taux du marché obligataire (référence pour les comptes courants bloqués).

Question : Faut-il prévoir un choix de placement, comme pour les entreprises de plus de 50 salariés ? C'est une règle de base pour la protection des salariés dans le cadre des mécanismes actuels d'épargne salariale.

Garantie en faveur des salariés

Le sujet de la sécurisation des avoirs des salariés est très délicat, particulièrement dans des PME et surtout dans des TPE. Comment assurer aux salariés qu'ils pourront récupérer leurs avoirs à première demande à l'issue des 5 ans ou en cas de déblocage anticipé ?

Il ne faut pas que les salariés soient mis en situation de conflit d'intérêt vis-à-vis de l'entreprise, surtout si le Livret E est géré en interne par la PME elle-même et sans contrôle de partenaires sociaux.

Deux mécanismes ont été explorés par le groupe de travail :

- L'AGS
- OSEO

L'Assurance de Garantie des Salaires (AGS) garantit aujourd'hui la participation des salariés en compte courant bloqué (CCB) mais elle ne suffira pas :

- Le plafond de garantie comprend aussi les salaires dus aux salariés et bien souvent, les sommes des CCB passent en dernier,
- La garantie ne joue qu'en cas de liquidation de l'entreprise ; elle ne joue donc pas en cas de simple difficulté de trésorerie.



La garantie de l'AGS, si l'organisme acceptait de prendre en charge ce nouveau risque (l'AGS n'est déjà pas dans une situation financière confortable ce qui l'a obligée à augmenter sensiblement ses taux de cotisation), serait donc insuffisante pour assurer la liquidité des sommes investies en Livret E.

OSEO, organisme dédié par l'Etat au financement et au développement des PME, pourrait jouer ce rôle de garant.

Interrogé par Fondact, OSEO a proposé le schéma suivant.

Les sommes versées par une entreprise à ses salariés seraient confiées à une banque sur des comptes individuels rémunérés. En contrepartie, la banque octroierait un prêt ou une ligne de crédit à l'entreprise. Ce prêt bénéficierait d'une garantie ad hoc d'OSEO et serait utilisé par l'entreprise sous forme de quasi fonds propres.

Une partie des sommes versées au titre de la participation permettrait d'abonder un fonds de garantie (de 5 à 10% de la participation dégagée). Cet abondement serait prélevé en une fois sur les sommes versées par l'entreprise à ses salariés.

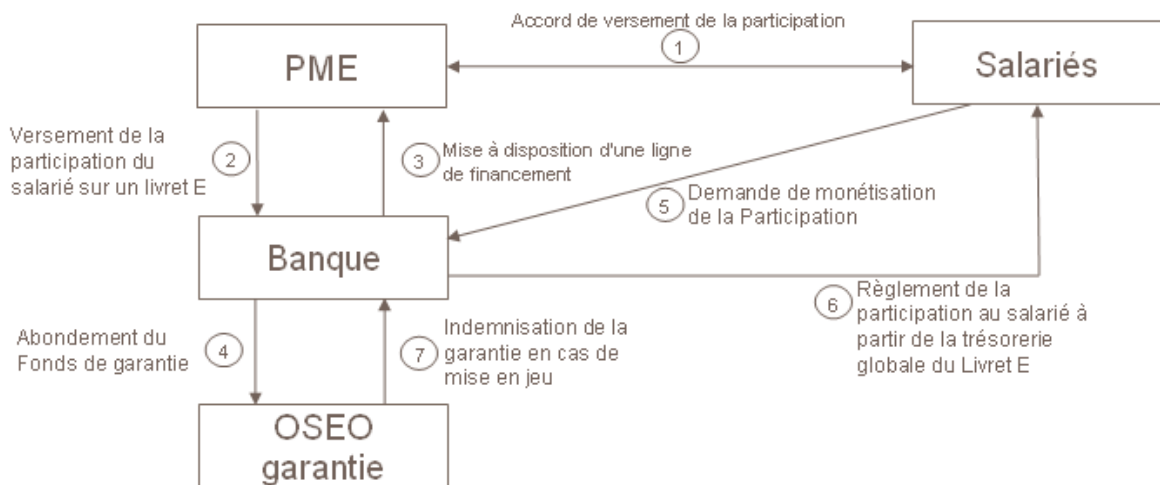
Question : faut-il laisser aux salariés la liberté de percevoir directement leur participation si ceux qui épargnent voient leur prime amputée de 5% au départ ?

En terme de trésorerie, l'opération sera quasiment neutre pour l'entreprise : les sommes versées sur les comptes individuels seront compensées par le crédit octroyé par la banque. La seule différence proviendrait des frais et de l'abondement du fonds de garantie. Le montant du prêt sera revu chaque année en fonction du montant bloqué sur les comptes individuels des salariés.

En terme de fonds propres, les sommes versées par l'entreprises aux salariés au titre de la participation sortent de son bilan. Les fonds propres de l'entreprise diminuent donc du montant de la participation (la participation vient en déduction du résultat/report à

nouveau ou des réserves). L'endettement augmente du montant du prêt à l'entreprise, garanti par Oseo. Toutefois, l'impact sur les fonds propres pourrait être compensé en ayant recours à des prêts participatifs (comptablement classés en fonds propres). Les avantages et inconvénients de cette option restant, selon Oseo, à explorer.

La rémunération du Livret E doit être réglée par l'entreprise, en contrepartie du crédit octroyé par la banque. Le coût du crédit pour l'entreprise devra être inférieur au coût d'un crédit similaire, de manière à rendre le dispositif attractif pour les entreprises. La rémunération de la banque et du teneur de compte devrait par ailleurs être intégrée dans le coût de crédit.



Pour être viable, l'équation économique doit être préalablement vérifiée. Le coût du prêt garanti par Oseo doit être suffisamment compétitif par rapport à un prêt classique pour compenser les frais que l'entreprise devra prendre en charge :

- Coût de la garantie (abondement du fonds de garantie),
- Frais de gestion d'OSEO,
- Frais de tenue de compte,
- Rémunération des comptes des salariés



Des éléments complémentaires chiffrés ont été demandés à OSEO pour vérifier l'équation économique. Un premier retour semble en montrer la faisabilité sous réserve de la garantie in fine de l'Etat et bien sûr de l'acceptation du montage par les établissements bancaires.

Communication auprès des PME

La diffusion du Livret E auprès des PME devra s'appuyer sur une communication adaptée et simple.

- Communiquer auprès des PME sur la mise en place d'un nouveau dispositif, leur permettant à partir des projets de l'entreprise, d'y associer davantage les salariés en leur permettant d'être partie prenante dans la réussite du projet, et en facilitant l'apport de trésorerie nécessaire à tout projet moyen terme. Fondact et les établissements bancaires doivent y contribuer.

- Concevoir une documentation générale présentant ces possibilités à destination des salariés concernés. Fondact et le garant pourraient préparer cette documentation.



Annexe

Participants aux travaux du Groupe de travail

Président :

Louise GUERRE SERDA

Rapporteur :

Laure Delahousse AFG

Alain AUBOUIN – SiNeQuA Risk & Management

Michel BON – Président de Fondact

Thomas CHAUDRON - Mécanalu

Gérard GRUET-MASSON - Fondact

Vanessa GOURET - Thales

Paul MAILLARD - Fondact

Philippe MANIERE - Footprint

Francis SALEMBIER - Auchan

Alain SAURET (ou Jean-Sébastien Lipski) - Capstan

Pierre SCHERECK – AMUNDI

Joël WINTER - JWA