

Actionnariat salarié Épargne salariale Épargne retraite

Fondact œuvre depuis près de 40 ans au développement de la participation des salariés à la vie de l'entreprise sous toutes ses formes.

Dans le contexte des élections présidentielles de 2017, l'association souhaite contribuer à l'animation du débat public, en faisant part des perspectives qu'elle entrevoit.

Un groupe de travail a ainsi été initié à sa demande, regroupant de grands acteurs de l'actionnariat salarié, de l'épargne salariale et de l'épargne retraite. Ce groupe est composé de parlementaires, de partenaires sociaux, de gestionnaires d'actifs ainsi que de représentants d'entreprises et d'associations agissant dans le domaine.

Il s'est réuni à quatre reprises pour mener des réflexions sur les six thèmes suivants :

- ✓ La simplification des textes
- ✓ L'élargissement aux PME
- ✓ La défiscalisation
- ✓ Les enjeux de gouvernance liés à l'actionnariat salarié
- ✓ Les incitations et l'information des salariés, des dirigeants d'entreprises et des réseaux de distribution
- ✓ L'exportation du savoir-faire français au niveau européen et international

Le présent rapport présente 8 propositions à destination des candidats à l'élection présidentielle.

Composition du groupe de travail

- Président : Daniel LEBEGUE
- Rapporteur : Nicolas DUMAS

- Jean-Pierre BALLIGAND, Administrateur de sociétés et ancien Député
- Michel BON, FONDACT
- Laure DELAHOUSSE, AFG
- Geoffroy de VIENNE, CFTC
- Dominique DORCHIES, NATIXIS INTEREPARGNE
- Alain EVERBECQ, POCLAIN HYDRAULICS
- Jean-Marc FOURNIÉ, AFG
- Daniel GEE, FONDACT
- Gérard GRUET-MASSON, FONDACT
- Frédéric JULES DORLEANS, BNP PARIBAS ERE
- Gérard KESZTENBAUM, FONDACT
- Sébastien KUNTZ, ESSILOR
- Laurent LEGENDRE, FAS
- Philippe LEPINAY, FAS
- Philippe LOUBEAU, SAINT GOBAIN
- Jean-Claude MOTHIE, FAS
- Stéphane PERRIN, VINCI
- Marie-Line PESQUIDOUX, STEF
- Grégory SIESSE, AMUNDI ASSET MANAGEMENT

L'épargne salariale finance l'économie

La France est le pays européen qui abrite le plus grand nombre de sièges sociaux des mille plus grandes entreprises mondiales. Cet atout est menacé par le fait que leurs actionnaires ne sont, le plus souvent, pas français. Ce sont en effet les non-résidents qui en détiennent la plus grande part de la capitalisation boursière des sociétés (40 %) ¹. Les ménages résidents en France n'en détiennent plus que 10 à 12 % en direct contre plus de 30 % à la fin des années 1980.

Depuis 2012, l'actionnariat salarié marque un ralentissement plus fort que dans d'autres pays européens ². Néanmoins, contrairement à l'actionnariat individuel, il a connu une forte expansion depuis le début des années 2000. Il s'établit aujourd'hui à 3,5 millions d'individus, soit un niveau supérieur à l'actionnariat individuel (3 millions ³).

Au travers des fonds d'épargne salariale, les organismes de placement collectif apportent des capitaux aux entreprises françaises cotées à hauteur de 50 milliards d'euros.

L'épargne salariale des Français contribue, en outre, à garantir la stabilité des capitaux, les investissements de long terme, la motivation et la rétention du personnel et constitue un mécanisme de défense contre les OPA hostiles.

Des bénéficiaires significatifs pour les salariés

Dans le contexte actuel où le taux d'inflation est faible et où la concurrence mondiale est forte, la progression des salaires se fait à un rythme ralenti. Dès lors, l'épargne salariale est une façon efficace d'associer les salariés aux performances de leur entreprise.

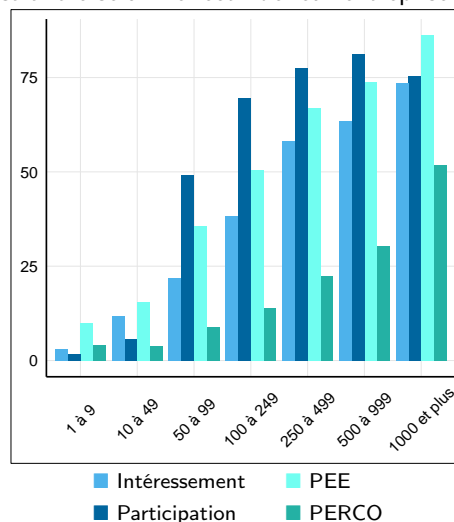
Selon la DARES, ce sont ainsi 15,25 milliards d'euros qui ont été distribués aux 6,8 millions de salariés concernés ⁴ par l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. 5,9 milliards ont été versés au titre de la participation et 7,4 milliards au titre de l'intéressement. Parmi les sommes versées, ce sont 7,1 milliards d'euros qui ont été épargnés. L'abondement sur les PEE et les PERCO ont représenté quant à eux 1,45 milliard d'euros et 454 millions d'euros respectivement.

Ainsi, toujours pour l'année 2014, les primes annuelles moyennes d'intéressement et de participation se sont élevées respectivement à 1 301 euros et 1 673 euros. En moyenne l'abondement de l'employeur représentait quant à lui 661 euros sur les PEE et 481 euros sur les PERCO.

L'actionnariat salarié constitue aussi un avantage significatif. **Ainsi, ce sont 23,7 % des entreprises cotées ou filiales de groupes cotés qui ont offert à leurs salariés la possibilité de rentrer au capital de la société qui les emploie.** La rentabilité des placements rend ce dispositif particulièrement profitable, comme en témoigne la comparaison de l'évolution du CAC40 par rapport aux placements d'épargne traditionnels (graphique 2).

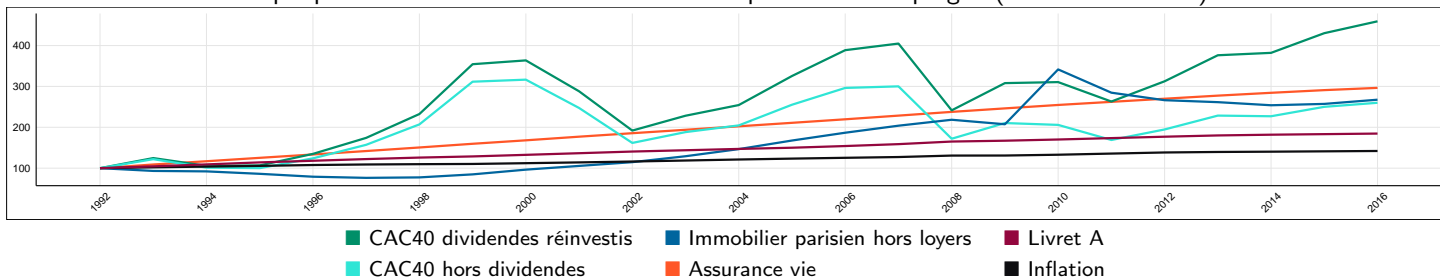
Néanmoins, malgré les propositions défendues par de nombreux acteurs tels que Fondact, un certain nombre de salariés demeurent privés de ces dispositifs. Ainsi les employés des petites entreprises et ceux du secteur public sont nettement moins bien lotis (graphique 1). La peine est double, car ce sont aussi les sociétés aux salaires les plus élevés qui sont les plus généreuses en termes de participation, d'intéressement et de plans d'épargne. Ainsi la part des salariés ayant bénéficié d'au moins un dispositif est de 31,3 % dans les entreprises où le salaire annuel moyen est inférieur à 16 800 euros et de 68,5 % dans les entreprises où le salaire annuel moyen est supérieur à 27 307 euros. Par ailleurs, près de 6 millions de salariés du secteur public ne sont pratiquement pas concernés par ces dispositifs.

Graphique 1 – Part des salariés couverts par chaque dispositif d'épargne salariale selon l'effectif de leur entreprise (en 2014).



Sources :
DARES, enquêtes annuelles ACEMO-TPE et ACEMO-PIPA
Champ :
Ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Graphique 2 – Évolution de la rentabilité des placements d'épargne (base 100 en 1992).



Sources :
Amundi, Insee, Notaires, FSA

1. Les statistiques de cette section proviennent du livre blanc de l'ANSA, 2016.
2. Selon la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié.
3. Selon une étude Kantar TNS pour l'AMF.
4. « DARES résultats » n°049 de septembre 2016.

1. Une réglementation simplifiée

Plus de souplesse dans la formule de participation

Le calcul de la réserve de participation est fastidieux pour les entreprises. Le Code du travail prévoit tout d'abord la formule de référence $\frac{1}{2}(B - 5\%K) \frac{M}{V}$ (où B correspond au bénéfice net imposable, K aux capitaux propres, M à la masse salariale et V à la valeur ajoutée).⁵ Bien qu'elle soit très majoritairement appliquée, elle est souvent inadaptée. Elle donne pour les salariés des résultats très différents selon les besoins en capitaux de leur entreprise⁶. Une formule dérogatoire peut toutefois être choisie par accord collectif⁷, à condition :

- qu'elle respecte les seuils réglementaires
- qu'elle offre des avantages aux salariés au moins équivalents à ceux qu'entraîneraient la formule de droit commun

Trop peu d'entreprises ont connaissance de la formule dérogatoire et le double calcul complique la procédure. Ainsi, seuls 10 % des entreprises y ont recours.

Pour tenir compte des changements intervenus dans le profil économique des entreprises, ces dernières pourraient choisir $\frac{1}{3} \times B \times \frac{M}{V}$ comme formule de référence. Pour les entreprises qui ne souhaitent pas de modification, la formule de calcul actuelle serait conservée. Cela permettrait :

- ✓ De faciliter la négociation d'accords collectifs.
- ✓ De favoriser la compréhension des salariés quant au calcul des primes et d'accroître ainsi leur motivation.
- ✓ D'inciter les employés à s'impliquer dans les élections de leurs représentants qui prendront part aux négociations.

Proposition 1

Le groupe de travail propose que les entreprises aient le choix, par accord collectif, entre deux formules de référence (minimum légal) pour le calcul de la réserve de participation :

- La formule existante $\frac{1}{2}(B - 5\%K) \frac{M}{V}$
- La formule jusqu'à présent dérogatoire $\frac{1}{3} \times B \times \frac{M}{V}$

où B correspond au bénéfice net imposable, K aux capitaux propres, M à la masse salariale et V à la valeur ajoutée.

Une harmonisation des plafonds

Les seuils plafonnant les avantages collectifs sont trop nombreux (tableau 1). Ils requièrent une bonne connaissance de la réglementation de la part de l'employeur et nuisent à la compréhension par les salariés des avantages qui leur sont conférés.

Cette complexité est une source fréquente d'erreurs et de redressements pour les PME qui ne disposent pas nécessairement d'un service compétent pour faire face à un Code du travail déjà lourd.

Par ailleurs, contrairement aux salariés des grandes entreprises, qui bénéficient en majorité de la participation, ceux des PME n'ont souvent que l'intéressement comme prime collective. Il semble donc juste que son versement ne soit pas limité à un seuil inférieur à celui de la participation.

Un effort d'harmonisation :

- ✓ faciliterait les négociations collectives.
- ✓ favoriserait l'implication des employés dans l'objectif global de l'entreprise.

Tableau 1 – Harmonisation des taux (% du PASS).

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

L'harmonisation n'affecte pas les règles d'attribution d'abondements.

Proposition 2

Le groupe de travail propose d'harmoniser les plafonds :

- de l'intéressement, de la participation et du transfert d'actions gratuites obtenues dans le cadre d'un plan d'attribution collectif à 75 % du PASS.
- de tous les abondements de l'employeur (PEE et PERCO) à 16 % du PASS.

5. Article L. 3324-1 du Code du travail.

6. Rapport du COPIESAS « Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale », 26 novembre 2014.

7. Article L. 3324-2 du Code du travail.

2. Un accès ouvert au plus grand nombre

Les plans d'épargne salariale pour tous

87,3 % des entreprises de moins de 50 salariés ne proposent pas de PEE à leurs salariés. **De fait, ils sont privés non seulement d'éventuels abondements, mais aussi du régime fiscal avantageux sur les versements volontaires qu'eux-mêmes pourraient faire.**

Par ailleurs, ce sont souvent les salariés de ces sociétés qui sont les moins bien lotis en termes de participation et d'intéressement. Or ces derniers dispositifs alimentent les PEE aux deux tiers et les PERCO pour moitié (les autres sources étant les versements volontaires, les abondements et le compte épargne-temps).

Il serait donc pertinent que l'accès à un PEE ou un PERCO puisse aussi émaner des employés sans pour autant imposer l'attribution d'un abondement à l'employeur. Cela serait favorable aux salariés qui exercent leur activité dans une entreprise de moins de 50 salariés, soit plus de 10 millions d'individus (46,6 % des salariés).

Une telle démarche permettrait :

- ✓ D'offrir les mêmes droits aux plans d'épargne salariale pour tous les salariés.
- ✓ D'inciter l'employeur à faire des contributions.

Proposition 3

Le groupe de travail propose d'offrir à tout salarié du secteur marchand un droit au PEE et au PERCO. En accord avec son entreprise, le salarié qui le souhaite pourra effectuer des versements volontaires sans qu'il n'y ait d'obligation pour l'entreprise de participation, d'intéressement ou d'abondement.

L'intéressement ouvert au secteur public

La transformation nécessaire de la fonction publique, qui emploie un salarié sur cinq, ne peut se faire qu'avec la collaboration de ses agents. Les associer aux performances réalisées, comme c'est le cas dans les EPICS⁸, permettrait qu'un changement d'organisation soit plus facilement accepté.

Or aujourd'hui, faute de décrets, l'attribution de primes d'intéressement n'est envisageable ni dans la fonction publique territoriale (35,17 % des agents) ni dans la fonction publique hospitalière (20,96 % des agents).

Favoriser le développement des primes collectives dans la fonction publique, comme l'ont déjà suggéré Fondact et le COPIESAS, permettrait ainsi :

- ✓ De motiver et favoriser la coopération entre les agents en les associant à des objectifs communs (présentéisme, etc.).
- ✓ De manifester une reconnaissance pour l'effort grandissant qui leur est demandé.
- ✓ D'offrir aux fonctionnaires les mêmes formules d'épargne et d'épargne retraite que celles qu'offrent aux autres salariés le PEE et le PERCO.

Proposition 4

Le groupe de travail propose d'autoriser, via les décrets nécessaires, l'intéressement dans la fonction publique territoriale et hospitalière en complétant et en aménageant leur cadre réglementaire.

8. Article L. 3311-1 du Code du travail.

3. L'aide à la promotion des dispositifs d'épargne salariale

Un effort de pédagogie sur l'épargne salariale est nécessaire sur des aspects qui vont au-delà de la réglementation. Trop peu de salariés ont connaissance des placements qu'ils peuvent faire dans des fonds favorables à l'économie sociale et solidaire et à l'environnement. **Pourtant l'épargne salariale a souvent été le berceau de l'investissement socialement responsable et ces fonds sont en pleine expansion.**

Par ailleurs, les épargnants bénéficient d'une grande transparence quant aux risques de leurs placements et aux frais de gestion de leurs avoirs, notamment par comparaison aux produits bancaires et d'assurance. Ces points constituent des forces de l'épargne salariale. Une politique favorisant l'effort pédagogique des grands acteurs tels que l'AMF, BPI finance, le COPIESAS ou Fondact permettrait aux employés de réaliser le meilleur arbitrage sur les choix de leurs placements.

Proposition 5

Le groupe de travail recommande aux pouvoirs publics toute action encourageant l'effort pédagogique en faveur des salariés, et favorisant l'investissement socialement responsable dans les Fonds d'épargne salariale.

4. Une fiscalité stimulante

La dynamique épargne salariale enrayée par le forfait social

Créé en 2008, le forfait social a vocation à contribuer au financement de la sécurité sociale. Il concerne notamment l'épargne salariale au travers de versements qui sont faits au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur sur le PEE et le PERCO.

Initialement prévu à 2 %, le forfait social a par la suite été rehaussé à 4 % en 2010, à 6 % en 2011, à 8 % en 2012 pour atteindre le taux de 20 % encore en vigueur aujourd'hui.

De nombreuses études ont montré les effets négatifs du forfait social sur l'épargne salariale. Ainsi la fédération européenne de l'actionariat salarié et la fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés ont ainsi pointé du doigt la baisse du capital détenu par le personnel des entreprises. Fondact a aussi fourni une évaluation des conséquences sur l'ensemble de l'épargne salariale.

La nouvelle contribution de l'employeur a ainsi enrayé une dynamique pourtant très forte. Alors que l'épargne salariale a augmenté de 79 % durant les sept années qui ont précédé l'introduction du forfait social, elle a décliné de 12 % sur les sept années qui ont suivi. Fondact, de son côté, a montré qu'en brisant le dynamisme de l'épargne salariale, le forfait social n'avait rien rapporté aux finances publiques.

Proposition 6

Le groupe de travail préconise que l'épargne salariale soit exclue du champ d'application du forfait social.

Des recettes fiscales nettes très faibles, voire nulles

Les estimations des recettes fiscales qui ont été mises en avant pour défendre le forfait social omettent de prendre en compte l'impôt sur les sociétés et amènent à des prévisions bien trop optimistes. Ainsi, en intégrant ce paramètre, Fondact estime que le forfait social n'a rapporté directement que 2 milliards d'euros en ce qui concerne les dispositifs d'épargne salariale. Or ce sont 1,2 milliard d'euros de CSG/CRDS et 1 milliard d'euros d'impôt sur le revenu qui n'ont pas été collectés à cause de l'enrayement de la dynamique. Ainsi, une estimation plus réaliste amènerait à retenir **une perte nette de 200 millions euros**. Fondact préconise donc la suppression du forfait social en ce qui concerne les mécanismes d'épargne salariale.

Les entreprises qui distribuent une partie de leurs résultats à leurs salariés devraient être encouragées. Le forfait social sur l'épargne salariale, qu'elles sont les seules à payer, au contraire les sanctionne.

5. Une gouvernance améliorée par la présence de représentants des actionnaires salariés

Des lois trop peu appliquées

Plusieurs textes ont vocation à favoriser la représentation des salariés actionnaires au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de la société qui les emploie.

- La loi du 25 juillet 1994 permet aux sociétés anonymes de réserver des sièges au conseil d'administration ou au conseil de surveillance pour les salariés actionnaires⁹.
- Les lois du 17 janvier 2002 et du 30 décembre 2006 prévoient que, lorsque le personnel détient plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires.

Ces textes ont néanmoins une portée limitée et ne sont pas toujours appliqués¹⁰. Pourtant plusieurs études montrent les effets bénéfiques de la présence de représentants des salariés

au conseil d'administration ou au conseil de surveillance. Ainsi le rapport de l'Institut Français des Administrateurs montre :

- ✓ Qu'ils sont complémentaires au CE, au CHSCT et aux délégués du personnel.
- ✓ Qu'ils permettent de préserver le capital humain de l'entreprise.
- ✓ Qu'ils contribuent à la réflexion par leur connaissance de l'entreprise et se prononcent sur la mise en œuvre des décisions.
- ✓ Qu'ils constituent un canal de diffusion de l'information auprès des autres salariés.
- ✓ Qu'ils apportent un mode de questionnement différent.
- ✓ Qu'ils renforcent l'orientation de l'entreprise vers des objectifs de long terme.

Proposition 7

Le groupe de travail demande au Gouvernement de faire le point sur l'application des lois de 2002 et 2006 sur la participation des salariés aux conseils d'administration des entreprises et de prendre les mesures propres à lever les obstacles auxquels se heurte leur application.

6. Un savoir-faire français à exporter

Aujourd'hui le FCPE est exclusivement français. Or la France, forte de son expérience en termes d'épargne salariale depuis les réformes du Général de Gaulle, a développé une expertise inégalée à cet égard. Contrairement aux autres fonds alternatifs, le FCPE n'a pas été doté d'un « passeport européen » par la directive AIFM. En effet, il en a été exclu en raison de sa catégorisation en tant que fonds de détail et non en tant que fonds professionnel. Cette catégorisation est discutable, car les règles de commercialisation des fonds de détail ne lui sont pas applicables. **Par conséquent, le FCPE doit être exporté pays par pays pour assurer la conformité aux règles locales. Cela ralentit son expansion malgré l'intérêt porté par plusieurs pays, notamment l'Allemagne.**

Par ailleurs, de nombreuses entreprises souhaitent offrir des avantages équivalents à l'ensemble de leurs salariés pour fa-

voriser la cohésion et l'esprit d'entreprise. La tâche était déjà fastidieuse pour les salariés expatriés ou résidents dans d'autres pays membres de l'Union européenne en raison de l'hétérogénéité des régimes fiscaux. L'absence de passeport européen rend cette tâche d'autant plus difficile qu'elle nécessite de trouver des mécanismes équivalents au FCPE, applicables dans les pays où résident les salariés.

Il est indispensable d'agir rapidement au niveau de l'Union européenne pour faire valoir les intérêts de la France au travers d'une révision de la directive AIFM permettant de doter le FCPE d'un passeport européen. Cela permettrait :

- ✓ De favoriser la concurrence et de développer l'activité de gestion financière en France.
- ✓ Aux salariés étrangers et expatriés d'une entreprise française de bénéficier des mêmes droits.

Proposition 8

Le groupe de travail demande à l'AMF et au Gouvernement d'intervenir au sein de l'Union européenne de façon à ce que le FCPE soit doté d'un passeport européen.

9. Articles L. 225-23 et L. 225-75 du Code de commerce.

10. Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit du travail », §1219, Dalloz, 2013.

Notes

Résumé des propositions

Propositions

Le groupe de travail propose :

1. que les entreprises aient le choix, par accord collectif, entre deux formules de référence (minimum légal) pour le calcul de la réserve de participation :
 - La formule existante $\frac{1}{2} (B - 5\% K) \frac{M}{V}$.
 - La formule jusqu'à présent dérogatoire $\frac{1}{3} \times B \times \frac{M}{V}$.où B correspond au bénéfice net imposable, K aux capitaux propres, M à la masse salariale et V à la valeur ajoutée.
2. d'harmoniser les plafonds
 - de l'intéressement, de la participation et du transfert d'actions gratuites obtenues dans le cadre d'un plan d'attribution collectif à 75 % du PASS.
 - de tous les abondements de l'employeur (PEE et PERCO) à 16 % du PASS.
3. d'offrir à tout salarié du secteur marchand un droit au PEE et au PERCO. En accord avec son entreprise, le salarié qui le souhaite pourra effectuer des versements volontaires sans qu'il n'y ait d'obligation pour l'entreprise de participation, d'intéressement ou d'abondement.
4. d'autoriser, via les décrets nécessaires, l'intéressement dans la fonction publique territoriale et hospitalière en complétant et en aménageant leur cadre réglementaire.
5. que les pouvoirs publics entreprennent toute action encourageant l'effort pédagogique en faveur des salariés, et favorisant l'investissement socialement responsable dans les Fonds d'épargne salariale.
6. que l'épargne salariale soit exclue du champ d'application du forfait social.
7. que le Gouvernement fasse le point sur l'application des lois de 2002 et 2006 sur la participation des salariés aux conseils d'administration des entreprises et de prendre les mesures propres à lever les obstacles auxquels se heurte leur application.
8. que l'AMF et au Gouvernement interviennent au sein de l'Union européenne de façon à ce que le FCPE soit doté d'un passeport européen.