

RELANCER L'ÉPARGNE SALARIALE

« LE FORFAIT SOCIAL EST UN OBSTACLE MAJEUR »


Michel Bon

 Président
Fondact

Alors que s'ouvre la semaine de l'épargne salariale (du 26 au 30 mars) et que le projet de loi Pacte, en cours d'élaboration, devrait revenir sur les dispositifs existants pour tenter de les renforcer, Michel Bon et Daniel Gee détaillent les propositions de Fondact en la matière.

INTERVIEW

■ **L'épargne salariale fait l'objet de 4 propositions sur les 31 qui ont été soumises à consultation par Bercy entre le 15 janvier et le 5 février dans le projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises). Quelles sont, selon vous, les intentions du gouvernement concernant l'épargne salariale ?**

Avec le projet de loi Pacte, le gouvernement a une ambition qui va bien au-delà de la seule épargne salariale, dans l'objectif d'améliorer la compétitivité de notre économie. Pour autant, le président de la République a des convictions sur ce sujet, déjà exprimées au travers de la loi Macron de 2015 qui avait acté un certain nombre de réalisations en la matière. Et Bruno Le Maire a fixé des ambitions qui ont le mérite de la clarté, en affirmant que tous les salariés devraient bénéficier de

l'épargne salariale. C'est une idée exaltante, mais reste à savoir comment la réaliser.

La première possibilité est d'en faire une obligation. Nous n'y sommes pas favorables : il n'y a aucune raison de forcer une entreprise à faire quelque chose qui est de son intérêt. Certes toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont légalement tenues d'avoir un dispositif de participation, mais beaucoup d'entre elles ont également un dispositif d'intéressement, avec une formule d'abondement, sans aucune obligation à la clé. Suffisamment d'entreprises montrent l'efficacité de cette forme d'épargne pour que les autres y aillent par elles-mêmes. En revanche, si l'idée est de créer des incitations, il faudra commencer par supprimer certains freins auxquels se heurte l'épargne salariale : en particulier, comme l'a évoqué Bruno Le Maire, le forfait social, qui est aujourd'hui un obstacle majeur.

■ **Faut-il abroger le forfait social ou le moduler ?**

Certains cherchent à être pragmatiques, car ils estiment que le gouvernement ne sera jamais d'accord pour abroger le forfait social au vu de l'état du budget de la France ; d'autres proposent de le limiter à certains dispositifs de l'épargne salariale : ainsi apparaissent des préconisations pour exonérer l'actionnariat salarié, ou le PERCO uniquement. Mais une telle mesure ne crée pas une incitation efficace : c'est l'entreprise qui paye

le forfait social et non pas le salarié qui est seul à décider d'investir en actions ou dans le PERCO.

L'abrogation du forfait social représenterait bien sûr un coût pour l'État, mais sans doute pas aussi élevé que ce que montrent des estimations un peu rapides : avec un forfait social à 20 %, et un encours de 15 milliards d'euros d'épargne salariale, les impôts engrangés au titre du forfait social représenteraient 3 milliards. C'est ignorer que ces 3 milliards représentent aussi des bénéfices en moins pour les entreprises, et partant, des impôts en moins d'environ 1 milliard d'euros. Comme les entreprises feront ainsi moins de bénéfices, elles distribueront aussi moins de participation, et paieront moins de forfait social... Nous estimons que le forfait social ne rapporte, en net, guère plus de 1,5 milliard d'euros. Et son abrogation pourrait être étalée sur plusieurs années. Mais cette mesure n'est pas suffisante : elle doit s'accompagner de l'élargissement et la simplification de l'épargne salariale.

■ **Comment élargir l'accès à l'épargne salariale ?**

Il faut en développer l'accès aux PME. À l'heure actuelle, celles-ci sont rebutées par la complexité du dispositif, réelle ou imaginée. Un autre frein spécifique vient de la suppression des charges sociales sur les rémunérations les plus proches du SMIC, une mesure qui concerne la quasi-totalité des salariés des PME. Leurs


Daniel Gee

 Délégué général
Fondact

L'épargne salariale

Pourcentage de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (Fondact)

- 16 % dans les entreprises de moins de 50 salariés
- plus de 90 % dans les entreprises de 100 salariés et plus

Versements effectués en 2016 au titre de l'année 2015 (DARES)

- participation : 6,36 milliards d'euros pour 4,5 millions de bénéficiaires
- intéressement : 8,04 milliards d'euros pour 4,5 millions de bénéficiaires
- au total, 16,37 milliards d'euros (y compris l'abondement) ont été versés à 6,76 millions de bénéficiaires (certains bénéficiaires de plusieurs dispositifs)

130 milliards d'euros d'encours d'épargne salariale (PEE et PERCO) au 30 juin 2017, soit +11 % sur un an (AFG)

- dont plus de 15 milliards sur le PERCO, soit +17 % en un an
- dont 60 % investis en actions
- dont 38 % investis en actionnariat salarié

dirigeants préféreront distribuer des primes individuelles, sur lesquelles ils ne paieront pas de charges, plutôt que recourir à une formule collective avec l'obligation de payer le forfait social.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui regroupent environ 4,5 millions de salariés, seules 20 % d'entre elles proposent un dispositif. Pourtant, ce sont dans les PME que l'épargne salariale serait la plus efficace, car le lien entre les performances de l'entreprise et le travail de chaque collaborateur est beaucoup plus lisible que dans une grande entreprise.

■ Comment inciter plus particulièrement les PME dans ce sens ?

Nous rappelons ce qu'avait fait le Général de Gaulle, lorsque la participation a été instaurée : les entreprises pouvaient déduire de leur résultat les fonds distribués à ce titre. Mais cet avantage qui demeure toujours, se couplait en outre avec un second avantage considérable : une provision pour investissement fiscalement déductible... Au final, et en dépit d'un impôt sur les bénéfices qui était alors à 50 %, le coût de la participation était nul pour les entreprises. Si on veut vraiment que les entreprises de moins de 50 salariés aillent vers ce dispositif, c'est un mécanisme de cette nature qu'il faut mettre en place pour elles. Pour les plus grandes entreprises, la suppression du seul forfait social serait déjà appréciable.

■ Quelles autres mesures pourraient être utiles pour élargir l'accès à la participation ?

Une autre façon d'élargir l'accès est de s'intéresser aux salariés de la fonction publique : celle-ci, pour une très large partie de son action, produit des services qui sont mesurables et sur lesquels peuvent être établis des ratios d'efficacité pour construire un mécanisme d'intéressement. De

fait, les hôpitaux, qui sont parmi les plus gros employeurs de la fonction publique, côtoient les cliniques dans lesquelles il existe souvent un dispositif d'intéressement.

Autre exemple, la commune de Romans-sur-Isère a mis en place un accord d'intéressement pour ses salariés, fondé sur deux critères : un indice de satisfaction, mesurée auprès des habitants par un organisme extérieur, et un critère lié à l'absentéisme. Les collectivités locales sont souvent plus proches de problèmes concrets.

■ Qu'en est-il des formes de travail non salariées liées à l'ubérisation de l'économie ?

Le concept même d'intéressement dans ce type d'entreprise est assuré par la volatilité des salaires : le chauffeur Uber qui travaille de façon satisfaisante est bien noté par ses clients, et gagne plus, car il se verra adresser plus de courses par le site central. La variabilité est inscrite d'emblée dans leur rémunération et le besoin collectif est moins affirmé. Pour ces entreprises, l'actionnariat peut être une forme plus adaptée : les start-up par exemple travaillent beaucoup sur ce levier. C'est un dispositif collectif même si l'attribution d'actions n'est pas nécessairement identique d'une personne à une autre.

■ Que recommandez-vous en matière de simplification ?

Le Copiesas[1], qui est l'organisation consultative de l'État sur ce sujet, a déjà fait des propositions dans ce sens. Outre la simplification de la formule de calcul de la participation, un de nos chevaux de bataille est aujourd'hui la multiplication des plafonds dans les dispositifs d'épargne salariale : il n'existe pas moins de huit formes de plafond, concernant les salaires pris en compte, les versements individuels,

[1] Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

l'abondement sur le plan d'épargne d'actionnariat salarié, sur le PERCO... Deux plafonds seulement devraient être maintenus : l'un pour les salaires et l'autre pour les versements.

Un autre élément de complexité est de soumettre les dispositifs d'intéressement à la Directive[2], pour être couvert d'un point de vue social ou fiscal lors d'un éventuel contrôle. Il devrait être possible de procéder plus simplement, sans passage obligé par une procédure administrative, mais quitte à ce qu'un juge soit saisi par l'administration si un contrôle révèle un abus manifeste. Tous les dispositifs d'intéressement résultent d'accords sociaux, ce qui doit tout de même limiter les abus !

■ Le gouvernement a évoqué, en matière de simplification, la fusion des différents dispositifs d'épargne salariale : qu'en pensez-vous ?

La fusion présente l'avantage d'une grande simplification, mais elle méconnaît le fait que participation et intéressement ont des objectifs différents. La participation organise un partage des bénéfices entre actionnaires et salariés. C'est une action pour surmonter l'antagonisme capital/travail. L'intéressement a un objectif managérial, avec souvent un lien facile à comprendre pour les salariés entre leur travail et les critères de performance.

« Ce sont dans les PME que l'épargne salariale serait la plus efficace, car le lien entre les performances de l'entreprise et le travail de chaque collaborateur est beaucoup plus lisible que dans une grande entreprise. »

[2] Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi.

Il faut préserver l'intéressement sur des éléments concrets, tangibles, et la participation ou l'actionnariat salarié qui est une façon d'éviter que ne se creuse un écart trop grand entre l'actionnaire et le salarié. Mais il faut reconnaître que dans les entreprises les plus petites, cette distinction est moins marquée : l'intéressement peut dépendre de critères, qui peuvent être techniques, voire non financiers, mais qui seront néanmoins décisifs dans la réussite de l'entreprise, donc dans son résultat, et dans la participation. En matière de fusion, le rapprochement entre le contrat « article 83 » [3] et le Perco a aussi été évoqué pour créer un produit unique de retraite par capitalisation. Dans le projet de loi Pacte, il est clairement inscrit que les Français devraient épargner plus pour leurs retraites, compte tenu des interrogations sur les versements des retraites par répartition. Mais il est difficile de mettre en œuvre un système par capitalisation dans un pays qui reste essentiellement en répartition, car cela reviendrait à demander aux salariés de payer deux fois : pourquoi ne pas favoriser alors les systèmes subsidiaires par capitalisation, dont le PERCO et les « article 83 ». Mais ce sont des dispositifs d'inspiration différente : tous les salariés bénéficient d'un PERCO lorsqu'il existe, tandis que l'« article 83 » est catégoriel ; le PERCO permet une sortie en capital, éventuellement fractionnée, alors que les « article 83 » ne proposent qu'une sortie en rentes.

Qui peut dire si les Français épargneraient plus dans un dispositif unique ? Pour l'heure, le PERCO est le plus dynamique des produits d'épargne salariale. Restons pragmatiques : nous avons un dispositif qui marche, ne le tuons pas. Mieux vaut plusieurs ruisseaux pour former une grande rivière.

[3] L'« article 83 » est un contrat d'assurance vie collectif souscrit par l'employeur pour le compte de ses salariés, ou d'une partie d'entre eux. Le nombre « 83 » fait référence à l'article du Code général des impôts qui régit sa fiscalité.

« Dans le projet de loi Pacte, il est clairement inscrit que les Français devraient épargner plus pour leurs retraites. »

■ Vous avez également des propositions concernant l'actionnariat salarié ?

L'actionnariat salarié est une formule efficace, appréciée par les entreprises comme les salariés. Ceux-ci, parce qu'ils connaissent leur entreprise, savent se montrer patients lorsque les cours subissent les humeurs de la Bourse. Mais l'actionnariat salarié, très développé dans les grandes entreprises, se heurte dans les PME à la question de la valorisation et de la liquidité des titres non cotés.

La valorisation des titres non cotés crée en effet un risque fiscal et social. Nous avons donc proposé trois modes de valorisation, qui soient opposables au fisc. Dès lors que le prix de cession serait calculé selon l'une de ces modalités et de la même façon que le prix d'entrée, il n'y aurait pas de débat possible.

En matière de liquidité, un mécanisme de portage des titres cédés par les actionnaires salariés pourrait être assuré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Nous recommandons également de favoriser la reprise d'une entreprise par ses salariés, grâce à des avantages fiscaux concédés aux cédants et aux repreneurs.

■ Productivité des entreprises, ISR, retraite... ne demande-t-on pas trop à l'épargne salariale ?

On brouille en effet le message, car les gouvernements se placent en général sur un horizon de court terme, en fonction de leurs priorités du moment. La gestion participative a un objectif de long terme qui doit rendre les entreprises plus compétitives, et c'est ce qui se passe ! Il faut donc se borner à des objectifs simples : faire en sorte que les entreprises aient envie d'y aller, parce que cela va les rendre plus performantes et cela sera également positif pour l'État ! Faire en sorte que cette démarche soit compréhensible pour les salariés... et que cela débouche bien sur de l'épargne longue !

■ Quelle peut être la contribution des intermédiaires financiers ?

Les banques jouent un rôle considérable dans l'épargne salariale puisqu'elles assurent la tenue des comptes et gèrent pour l'essentiel les fonds de participation.

Des progrès sont possibles dans la coopération entre les entreprises et les banques, en amont sur l'information des salariés et le calcul des sommes versées, et en aval, sur la gestion du patrimoine salarial. Les banques considèrent en général que ces fonctions amont doivent être assumées par les entreprises, car c'est leur argent et leurs salariés ; elles ont raison mais l'expérience montre que les entreprises ne le font pas. Sur l'aval, les DRH sont plus particulièrement opposés à donner des conseils d'investissement aux salariés. Une part importante des capitaux de l'épargne salariale reste encore investie en fonds monétaires. Des solutions innovantes peuvent pourtant être proposées par les prestataires financiers : citons le cas d'une société de gestion qui a mis en place un robo-advisor pour conseiller les salariés. Des efforts ont aussi été faits par les réseaux de distribution, pour former leurs correspondants et leurs conseillers et avec la création de produits clés en main, PEI ou PERCOI, distribués par les agences bancaires ou les réseaux d'assureurs et faciles à mettre en place dans les PME. Enfin, il devrait être possible, sans nécessairement mettre en place un accord, d'ouvrir des comptes d'épargne salariale aux salariés, ce qui permettrait au teneur de compte d'avoir leurs coordonnées et de leur diffuser les informations nécessaires, avec une incitation pour le salarié à épargner, et pour l'entreprise de mettre en place un mécanisme global d'épargne salariale. ■

Propos recueillis par E. C.