



5^{ES} RENCONTRES POUR L'ÉPARGNE SALARIALE

MARDI 6 FEVRIER 2018

REVUE DE PRESSE



L'AGEFI QUOTIDIEN - 13/03/18

Economie et Marchés

Le forfait social serait supprimé pour les PME de moins de 50 salariés

Ivan Best

Bruno Le Maire veut une mesure forte pour inciter ces petites entreprises à mettre en place de l'épargne salariale.

Pas d'obligation, mais une forte incitation. Le gouvernement s'apprêterait à prendre une mesure simple dans le cadre de la loi Pacte, visant à encourager l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés : le forfait social, cette taxe de 16% ou 20%, selon les cas, qui frappe la distribution de participation ou d'intéressement (et la prévoyance), serait purement et simplement supprimé pour ces PME, en tous cas s'agissant de l'épargne salariale, a appris L'Agefi. C'est ce que réclamaient des associations comme Fondact, mais pour toutes les entreprises. Le coût pour les finances publiques de la suppression complète de cette contribution serait exorbitant, a jugé Bruno Le Maire, son rendement approchant les 5,5 milliards d'euros. S'agissant de ces petites entreprises, il est en revanche très faible, puisqu'elles ne distribuent que très peu d'intéressement ou de participation (16% des salariés seulement en bénéficiant). Six millions de salariés n'ont pas accès à l'épargne salariale en France. Lors du lancement de la consultation sur la loi Pacte, le 15 janvier, le ministre de l'Economie avait en outre retenu l'idée d'une baisse du forfait social au profit des grandes entreprises s'engageant à investir l'épargne salariale dans des placements à long terme. Cette promesse aurait, en revanche, fait long feu, sacrifiée sur l'autel de la rigueur budgétaire. Que resterait-il donc de l'obligation envisagée par Bercy de mettre en place de l'épargne salariale dans les PME ? Parmi les propositions du ministère de l'Economie visant à «faire de l'intéressement et de la participation une réalité pour tous les salariés dans une logique de partage de la valeur», il y avait aussi celle d'introduire «dans toutes les petites et moyennes entreprises de 11 à 49 salariés, un dispositif de partage de la valeur présentant un degré de souplesse élevé pour l'entreprise». Cela avait pu être compris comme l'instauration d'une obligation. En fait, il s'agirait de prévoir un mécanisme attaché à chaque salarié, transférable d'entreprise en entreprise, mais sans obligation de contribution pour les moins de 50. Dès le passage de ce seuil des 50 salariés, le forfait jouerait à plein, - soit 20% ou 16% s'agissant des Perco +, qui se généralisent - mais les entreprises de cette taille sont contraintes par la loi de distribuer de la participation. A ce sujet, le gouvernement n'est finalement pas demandeur d'une révision de la formule de participation.

Lien vers l'article en ligne : <https://www.agefi.fr/asset-management/actualites/quotidien/20180313/forfait-social-serait-supprime-pme-moins-50-242332>

Le danger de donner plus de place aux administrateurs salariés

Livres et idées – Crouzel Cécile



page 27

Ne pas tout mélanger ! Dans un billet d'humeur annexé à leur étude annuelle sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, les avocats membres du Capital Ingenium, groupement d'intérêt économique entre les cabinets Capstan et AyacheSalama, contestent la place accordée dans la gouvernance des entreprises aux salariés actionnaires. Un sujet d'actualité alors que Nicole Notat et Jean-Dominique Senard ont remis vendredi à Bruno Le Maire leur rapport sur l'objet social de l'entreprise, et ce pour alimenter la réflexion du ministre de l'Économie dans le cadre de la préparation de son Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), qui fera l'objet d'une loi présentée en avril.

Dès lors qu'ils détiennent 3 % du capital, les salariés ont droit aujourd'hui dans les sociétés cotées à un ou plusieurs administrateurs au conseil d'administration ou de surveillance. « Dans quel autre système juridique un actionnaire ou un groupe d'actionnaires peut prétendre légalement à un siège d'administrateur avec uniquement 3 % du capital ? » , s'interrogent ainsi les avocats.

Selon ces experts, approfondir ce genre de règle, voire l'étendre aux entreprises non cotées, serait inopportun - le rapport Notat/Senard propose de renforcer le nombre des administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance de plus de 1 000 salariés partir de 2019, voire ensuite de plus de 500 salariés - car cela mettrait la France en décalage avec le reste des pays développés et nuirait à sa compétitivité. Surtout, ils avertissent que de telles mesures seraient contre-productives car « un des principaux freins au développement de l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées réside dans le souhait d'un actionnariat privé et fermé (souvent familial, NDLR) de ne pas se voir contraindre quant à la gouvernance de l'entreprise ».

Outil de fidélisation

Chaque dispositif doit garder sa logique, selon les avocats de Capital Ingenium. L'actionnariat salarié est d'abord un instrument économique. La note rappelle que, selon le deuxième baromètre d'Equalis-Fondact, 63% des salariés voient l'actionnariat salarié comme un complément de rémunération et 55 % comme un outil de fidélisation. Les enjeux de la gouvernance sont, eux, différents et doivent être traités à part, selon Capital Ingenium. Qui plaide pour qu' « après débats, des objectifs et une règle du jeu cohérents (...) » soient arrêtés. En autres questions se pose celle

du développement en France de la codétermination à l'allemande, c'est-à-dire du pouvoir accordé aux représentants des salariés - actionnaires ou pas - dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

En conclusion, les avocats de Capital Ingenium proposent que soit créé « un outil de gestion collective de l'actionnariat salarié sans implication dans la gouvernance ». Les actions gratuites sans droits de vote ne permettent pas aujourd'hui de répondre à cet objectif car « elles ne peuvent être détenues qu'individuellement et directement », et non via un véhicule collectif.

Il y a encore de la marge pour développer l'actionnariat salarié en France, qui reste l'apanage des grands groupes - fin 2016, le capital des entreprises du CAC 40 était détenu à 3,37 % par leurs salariés. 3,5 millions de salariés sont actionnaires de leur entreprise, mais parmi eux, seuls 1 450 000 travaillent dans des sociétés non cotées, souvent des PME ou ETI (en excluant l'association familiale des Mulliez et quelques grands fonds obligataires).

Et si 24 % des dirigeants de PME n'ayant ni épargne salariale ni actionnariat salarié envisagent d'en proposer à l'avenir, ils réfléchissent d'abord à des dispositifs de placement et de partage des résultats (PEE, participation, intéressement, retraite supplémentaire), avant de penser à rendre leurs salariés actionnaires de leur entreprise.

Capital ingenium Focus et développements sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié

Illustration(s) :

Capital Ingenium

L'AGEFI QUOTIDIEN - 7/03/18

Economie et Marchés,

La baisse du forfait social serait réservée aux PME

Ivan Best

Le rabais serait limité, et les grandes entreprises n'y auraient pas droit, contrairement aux ambitions initialement affichées.

Voulue par Emmanuel Macron lui-même, qui avait évoqué le sujet lors d'une émission télévisée fin octobre, la relance de l'épargne salariale ne passera probablement pas par des allègements fiscaux très significatifs. Soumise à consultation le 15 janvier, la proposition retenue par Bercy sur ce dossier évoquait un allègement du forfait social à la fois à destination des PME et des grandes entreprises acceptant de flécher l'épargne salariale vers des placements à long terme. Finalement, dans le cadre de la future loi Pacte, qui fait l'objet actuellement d'arbitrages inter-ministériels, avant sa présentation officielle le 18 avril, seules les PME auraient droit à une baisse de cette taxe frappant les contributions versées par les employeurs au titre de la participation ou de l'intéressement. Une taxe multipliée par 10 depuis sa création en 2009, puisqu'elle est passée de 2 à 20%. Des associations comme Fondact auraient voulu la voir simplement supprimée. Problème de financement La contrainte financière explique ce choix restrictif, moins favorable au développement de l'épargne salariale. Le principe a été acté d'un projet de loi autofinancé, à savoir que les éventuels allègements fiscaux seront financés par des économies réalisées dans les aides

aux entreprises attribuées notamment par Bercy. Or ces économies apparaissent difficiles à concrétiser. Le montant initialement évoqué était de 2 à 3 milliards d'euros, plus récemment, le chiffre de 1,5 milliard a été avancé par Le Figaro. Mais il reste difficilement accessible, selon un haut fonctionnaire de Bercy. En conséquence, le forfait social, qui rapporte au total plus de 5 milliards d'euros aux finances publiques, ne sera pas franchement diminué. Quant à la volonté affichée en janvier par Bercy, «d'introduire, dans toutes les petites et moyennes entreprises de 11 à 49 salariés, un dispositif de partage de la valeur», qui avait pu être comprise comme une nouvelle obligation, elle est, elle aussi, émoussée. Des incitations non financières seront prévues. La Fondact évoquait la création d'un «livret participation», dont bénéficierait chaque salarié, mais sans que l'employeur soit contraint de l'abonder. Ces mêmes PME de moins de 50 salariés pourront avoir recours à des formules d'intéressement types, simplifiées, proposées au niveau de la branche. Le dépôt auprès de la direction du travail ne serait plus nécessaire.

Lien vers l'article en ligne : <https://www.agefi.fr/asset-management/actualites/quotidien/20180307/baisse-forfait-social-serait-reservee-aux-pme-241839>

LA REVUE BANQUE - Mars 2018

Relancer L'épargne salariale : « Le forfait social est un obstacle majeur »

Interview Michel Bon et Daniel Gee

LA TRIBUNE - 12/02/18 - 18:35 UTC +01:00

Patrice Bégay, Bpifrance : "Je suis un grand supporter de l'actionnariat salarié"

La Tribune avec Bpifrance

Depuis près de 40 ans, l'association Fondact oeuvre au développement de la participation des salariés à la vie de l'entreprise sous toutes ses formes. Elle regroupe une centaine d'adhérents, entreprises, sociétés de gestion, cabinets de conseils juridiques et managériaux, syndicats professionnels et personnalités qualifiées dans le monde universitaire, journalistique et politique. Elle constitue pour ses adhérents un lieu de réflexions, de propositions et d'actions.

A l'invitation de Michel Bon, président de Fondact, Patrice Bégay, directeur exécutif Bpifrance a accepté de présider le nouveau groupe de travail dédié à la création d'un label « Entreprise participative ».

Dans la vidéo ci-dessus, Patrice Bégay explique les raisons de son engagement et ceux de Bpifrance dans l'actionnariat salarié qu'il envisage « quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une meilleure croissance, une meilleure productivité et une politique salariale plus généreuse ».

Le Fait de la Semaine

Loi pacte : Épargne salariale, bientôt la réforme

Domitille Arrivet

Dans le cadre de la loi Pacte, le gouvernement entend élargir l'accès des salariés à l'intéressement et à la participation. Une ouverture qui doit passer, aux yeux des chefs d'entreprise, par un allègement de la fiscalité.



page 4

Suppression totale ou suppression partielle ? C'est sur cette question de l'allègement ou de la disparition du forfait social attaché à l'abondement des entreprises sur l'épargne salariale que la bataille fera sans doute rage d'ici à quelques mois dans l'Hémicycle. C'est en tout cas le point d'appui que prendront les acteurs de l'écosystème pour apporter ou non leur soutien à cet axe de développement voulu par le gouvernement. Faire en sorte que tous les salariés puissent avoir accès à une part des bénéfices de l'entreprise qui les emploie, c'était une promesse forte d'Emmanuel Macron durant sa campagne pour la présidence de la République, l'an dernier. C'est aussi une disposition dont il a confié à son ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, le soin de définir les contours. Puis de l'inscrire dans un véhicule législatif qui permettra de la mettre en œuvre au plus tôt. Ce projet, que certains qualifient de « réforme du quinquennat » est donc l'un des volets du projet de loi Pacte qui sera présentée en Conseil des ministres courant avril. Le souhait du ministre est clair : qu'à terme 100 % des salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation, et qu'en moyenne 10 % du capital des entreprises soit détenu par leurs salariés. Reste à savoir à quel terme et dans quelles conditions.

Le sujet est en effet important car l'intéressement et la participation ou le Plan d'épargne d'entreprise ont été au cours du temps inscrits dans la loi. C'est même le cas depuis 1967 en ce qui concerne la participation, instituée par le Général de Gaulle qui voulait « augmenter massivement la productivité française » et que « les ouvriers ne soient plus des instruments, mais des associés ».

Trois pistes de réflexion

Les outils actuels pourraient être qualifiés de multi-usages. À la fois facteurs de motivation pour les salariés, dispositifs d'épargne complémentaire, mais aussi moyens de financer certains pans de l'économie, leurs encours atteignent maintenant 130 milliards d'euros en 2017, selon l'Association française de la gestion financière (AFG).

Coté salariés, l'engouement est certain. « Ils sont, en France, 3,5 millions à détenir des produits d'épargne salariale, alors que seulement 3 millions de Français détiennent des actions à titre individuel », s'est félicité l'ex-député Jean-Pierre Balligand, lors des 5 es Rencontres pour l'épargne salariale, le 6 février 2018. Une manne issue de leur contribution à l'entreprise liée à leur travail qui représentait, selon la Dares, 15,2 milliards en 2016. Et a permis en moyenne à chaque individu concerné d'engranger 1 700 euros au titre de la participation et 1 300 au titre de l'intéressement.

Coté entreprises, l'engouement a été douché ces dernières années, notamment à cause de l'augmentation de la fiscalité (le forfait social) qui porte sur la partie des bénéfices redistribuée par l'entreprise aux salariés. Une première taxe instaurée en 2008 à 2 % durant la présidence de Nicolas Sarkozy, qui a peu à peu grimpée à 4 % puis 6 %, puis 8 %. Jusqu'à flamber à 20 % sous la présidence de son successeur, François Hollande, en 2012. Imposés par la droite comme par la gauche, ces prélèvements fiscaux ont, selon bien des professionnels du secteur, mis à mal les politiques volontaristes et incitatives développées par les entreprises. « Le nombre d'actionnaires salariés donne des signes d'effritement. Il est passé de 3,2 millions à 2,9 millions d'actionnaires ces dernières années », souligne Benoît de Juvigny, le secrétaire général de l'AMF. Une chute cependant bien moins importante que celle du nombre d'actionnaires individuels qui est passé de 7 millions à 3,3 millions d'individus sur la même période, du fait de la crise financière notamment.

Pour l'avenir, trois pistes de réflexions doivent être évaluées, suggère encore Jean-Pierre Balligand. Pour favoriser le renouveau de l'épargne salariale, notamment dans les PME (parmi lesquelles seulement 16 % de salariés en sont bénéficiaires, alors qu'ils le sont à 80 % dans les grandes entreprises), certains plaident pour des accords par branches professionnelles (lire page 7 notre focus à ce sujet). Une solution de facilité pour toutes ces petites sociétés qui n'ont pas le temps ni les compétences nécessaires à la signature d'un accord spécifique à leur entreprise. Autres pistes de réflexion qui servent à alimenter les débats : « Pourquoi ne pas différencier le montant du forfait social en fonction de la durée de détention, ou encore créer des Perco ou des PEE sans qu'ils requièrent obligatoirement un abondement de la part des chefs d'entreprise », suggère encore l'ex-député. Autant de pistes qui reviennent aujourd'hui sur le devant de la scène à la faveur de la loi Pacte. Avec une limite que souligne Jean-Pierre Balligand : « La libération anticipée ne doit pas être un moyen déguisé d'augmenter les salaires pour les entreprises qui ne peuvent pas le faire. » Une pique envers la possibilité de libération anticipée que le président Sarkozy avait créée en 2008, au début de son mandat, afin d'augmenter le pouvoir d'achat des Français.

Un moyen de fidéliser les collaborateurs

Aujourd'hui, le débat qui s'ouvre va plus loin. Et les expériences des entreprises qui ont mis en place l'actionnariat salarié confortent la volonté des pouvoirs publics d'élargir ces dispositifs financiers, afin qu'ils bénéficient en même temps aux entreprises et aux collaborateurs. Erwan Coatanéa, le dirigeant de la société Sodistra, qu'il a rachetée en 2013, témoigne : « Dans mon entreprise de 47 salariés, nous avons calé l'intéressement sur le résultat de l'entreprise. Cela oblige à faire de la pédagogie pour expliquer que chiffre d'affaires ne veut pas dire résultat. Mais j'ai constaté que cela conduit chacun à beaucoup d'autodiscipline et à une meilleure gestion des uns et des autres », se satisfait-il. Même analyse de la part de Christophe Wallyn, fondateur avec son épouse de Bébé au naturel, une société de vente de produits biologiques. Deux ans après le démarrage, il met en place un accord d'intéressement en 2006. Il bénéficie aujourd'hui aux collaborateurs de cette PME de 72 personnes. « À la différence d'une grande entreprise où le chiffre d'affaires est réalisé par quelques-uns, dans une petite le résultat dépend de la contribution de l'ensemble des salariés », constate le dirigeant. Sa méthode ? Chaque mois, le directeur administratif et financier présente le compte de résultat à l'ensemble des collaborateurs, et le relie au poste de travail de chacun. « Associé à un intéressement, cela marche aussitôt. Cela fidélise les collaborateurs, attire les talents et stabilise l'entreprise », se félicite-t-il.

Convaincue de la pertinence de l'extension de ce type de dispositifs, la députée de Paris Olivia Grégoire, membre de la commission des finances, précise le cap des réflexions en cours dans le cadre de la mission confié aux députés et chefs d'entreprise afin de préparer la loi Pacte. « Il est important d'expliquer mieux le principe de l'intéressement et de la participation aux entrepreneurs et aux salariés », souligne-t-elle. Mais pour être également plus productive pour l'économie et plus équilibrée, « l'épargne salariale devra marcher sur trois jambes : avec moins de précaution, plus de risque, et des investissements à plus long terme », confie la députée LREM. Son confrère à l'Assemblée, le député Stanislas Guerini, ancien chef d'entreprise lui aussi, voudrait revoir la formule de la participation. « Le partage de la valeur ajoutée, c'est daté, explique-t-il à son tour durant les 5 es Rencontres pour l'épargne salariale. Il faut revenir à quelque chose de plus lisible. Quant à l'idée de fusionner l'intéressement et la participation, c'est une erreur », estime-t-il. Sa préconisation ? Verser, de façon égalitaire, une participation d'un montant équivalent pour tous les salariés. Mais, avec l'intéressement, associer les collaborateurs de façon différenciée à la stratégie de l'entreprise. « Et puis, prévoyons des accords de branche tout faits pour éviter d'avoir à mettre en place des instances représentatives du personnel », ajoute-t-il.

Autant de pistes qui seront explorées et soutesées d'ici la présentation du projet de loi en Conseil des ministres, dans quelques semaines. Les tractations s'ouvrent déjà. Michel Bon, le président de Fondact, l'association dédiée au développement de la participation des salariés, l'a rappelé en clôture de la matinée d'échanges : « La suppression totale du forfait que nous demandons est, pour l'État, une décision à 1,5 milliard d'euros. » Pas facile à obtenir compte tenu de la situation des finances publiques. Mais, suggère cet ancien patron de France Télécom puis de Carrefour, « cela pourrait être échelonné dans le temps du quinquennat. On peut commencer par des points qui ne coûtent à l'État que 200 millions ou 300 millions d'euros. Nous ne demandons pas la lune. » L'histoire dira dans quelques mois s'il a été entendu.

LA FINANCE POUR TOUS - 9/02/18

L'épargne salariale : un chantier du quinquennat

Les cinquièmes Rencontres pour l'épargne salariale ont eu lieu le mardi 6 février 2018 à la Maison de la chimie. Fondact (association reconnue d'utilité publique qui promeut la participation des salariés sous toutes ses formes) était l'organisateur de cette rencontre, qui a traité notamment du projet de loi PACTE.

Ces rencontres s'inscrivent dans le prolongement de l'allocution télévisée d'Emanuel Macron du 15 octobre 2017 qui a déclaré qu'il « souhaitait qu'en 2018 on ouvre une vraie discussion sur ce qu'est l'entreprise, un vrai débat pour revisiter cette belle invention gaulliste de l'intéressement et de la participation pour que tous les salariés aient leur juste part quand les choses vont mieux ». Ainsi, le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) a consacré un de ses six thèmes au « Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises ».



La France : une situation prometteuse en matière d'épargne salariale

Michel Bon, président de Fondact, avait demandé à l'ancien parlementaire Jean-Pierre Balligand d'introduire cette manifestation. Ce dernier a insisté sur le succès de l'épargne salariale, avec 3,5 millions de salariés ayant des actions dans leur société, qui presque aussi nombreux que les 3,7 millions d'actionnaires individuels « classiques ». Benoît de Juvigny, secrétaire général de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), a indiqué que la France est en tête de l'actionnariat salarial en Europe (part du capital des sociétés cotées détenu par des salariés : 4 % en France contre 1,6 % en moyenne en Europe). Il a souligné un nombre d'opérations d'actionnariat salarial en hausse alors que le nombre d'actionnaires salariés avait eu tendance à fléchir. Jean-Daniel Levy, Directeur du département Politique & Opinion d'Harris Interactive souligne que 1 salarié sur 4 interrogé se dit bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale. 76 % d'entre eux disent avoir entendu parler de cette forme d'épargne et 43 % disent bien la connaître. Dans les PME, 22 % des salariés ayant répondu disent bénéficier d'un tel dispositif avec 88 % qui en sont très satisfaits. Parmi ceux se déclarant non titulaires de ce dispositif, 67 % voudraient en bénéficier. Les participants s'accordent tous sur les avantages de l'épargne salariale : partager la réussite de l'entreprise avec les salariés pour un meilleur climat social, attirer davantage les talents que ce soit au plan national ou international (notamment pour le ETI qui n'ont par la même force d'attraction que les grands groupes).

Une initiative de place pour développer la pédagogie sur l'épargne salariale

A l'initiative de l'Autorité des marchés financiers, de la Direction générale du Travail, et de l'Association Française de la Gestion financière, la semaine de l'épargne salariale regroupe l'ensemble des acteurs de la place. Sa vocation est d'offrir aux salariés et aux entreprises une information objective, pédagogique et pratique, afin de se poser les bonnes questions. La finance pour tous, membre du comité de pilotage de cette initiative, a particulièrement œuvré à l'enrichissement du site pédagogique créé pour l'occasion.

La première édition a été couronnée de succès et la deuxième édition, qui aura lieu du 26 au 30 mars 2018, s'annonce encore plus riche. A cette occasion, le site sera prochainement enrichi, avec les statistiques de l'épargne salariale à fin 2017 et plusieurs événements seront organisés.

N'hésitez pas à consulter d'ores et déjà le site dédié : <http://epargnesalariale-france.fr/>

Une réussite qui doit être confirmée

Les axes d'amélioration sont globalement partagés et ce, même si des modalités différentes peuvent être proposées :

- Faciliter l'accès de l'épargne salariale dans les entreprises à effectif inférieur à 50 salariés (sur les 37 % de salariés travaillant dans des entreprises de 1 à 49 salariés, hors secteurs agricole et financier, seuls 15,9 % étaient dotés en 2015 d'un dispositif d'épargne salariale). La simplification de la formule de participation (ou son adaptation possible selon l'entreprise) serait une voie de réflexion. La suppression du forfait social serait aussi un axe pour y parvenir.
- La baisse des charges sociales initiée dès 2018 va rendre l'épargne salariale moins attractive compte tenu d'un forfait social à 20 % (avec toutefois un taux réduit de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises mettant en place l'intéressement ou la participation pour la première fois). Faut-il supprimer le forfait social pour les ETI-PME ? Faut-il le supprimer ou le réduire très fortement pour l'ensemble des entreprises ?
- Développer l'intéressement dans la fonction publique qui, malgré l'existence de deux décrets de 2011 et 2012, est resté discret. Par ailleurs, aucun texte ne permet la mise en application de ce dispositif dans la fonction publique hospitalière.
- Faciliter le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées (par le choix entre plusieurs méthodes d'évaluation, par la garantie de liquidité par la Caisse des Dépôts et Consignations ...)
- Revenir à l'indisponibilité des sommes issues de la participation (choix offert en 2008 entre un investissement indisponible et une consommation immédiate)

En tout état de cause, les participants soulignent que l'amélioration des dispositifs d'épargne salariale ne doit pas être l'excuse à une non-augmentation des salariés.

Lien vers l'article en ligne : <https://www.lafinancepourtous.com/2018/02/09/lepargne-salariale-un-chantier-du-quinquennat/>

CHEF D'ENTREPRISE MAGAZINE - Site Web - 7/02/18

Gestion – Finance Actualités,

Quand les PME misent sur l'épargne salariale

Amélie Moynot

Tandis que la loi Pacte, l'un des grands chantiers du gouvernement pour 2018, se penche sur le sujet, l'épargne salariale a été au coeur d'un événement thématique, mardi 6 février 2018 à Paris. Comment faire évoluer la situation dans les petites entreprises, où elle est peu usitée ? Morceaux choisis.

Simplifier la participation et l'intéressement, élargir le nombre de bénéficiaires ou encore développer l'actionnariat salarié de façon à ce que 10 % du capital des entreprises soient détenus par ceux qui y travaillent.

Ces propositions ont été formulées par des députés et des chefs d'entreprise dans le cadre de la préparation du projet de loi Pacte, annoncé par le gouvernement pour le printemps 2018 et visant à favoriser la croissance et la transformation des entreprises.

En savoir plus ? Loi Pacte : des propositions concrètes pour faire grandir les entreprises.

C'est dans ce contexte que les 5e Rencontres de l'épargne salariale, organisées par Fondact, association qui oeuvre pour promouvoir ces dispositifs (participation, intéressement, PEE, etc.), se sont tenues à Paris, mardi 6 février 2018. Un événement qui rencontre ainsi, cette année, un écho tout particulier.

"Depuis le général de Gaulle [qui a créé la participation à la fin des années 1960, ndlr] nous n'avons jamais vu un président qui partage aussi fort nos convictions", se réjouit en substance Michel Bon, président de Fondact, en ouverture de l'événement.

Retour sur... l'édition 2017 des Rencontres : L'épargne salariale, un dispositif à encourager dans les PME

Si l'enjeu est davantage pris en considération par les pouvoirs publics, les TPE et PME sont pour l'heure davantage éloignées de la problématique que les grandes entreprises. Alors que dans les sociétés de 1000 salariés et plus, 90 % des salariés bénéficient d'au moins un dispositif d'épargne salariale, ce chiffre descend à 16 % dans celles de moins de cinquante salariés, rappelle Fondact.

A cela s'ajoute que, selon l'institut de sondage Harris Interactive, seuls 22 % des salariés de PME déclarent bénéficier d'un tel dispositif. Un écart entre les entreprises que la loi Pacte vise, notamment, à réduire en prenant des mesures, en particulier, pour les PME.

Où en sont les dirigeants de #PME avec l'#EpargneSalariale? 4 chiffres @harrisint_fr pic.twitter.com/UNKzq3nkTE

- Chef d'Entreprise (@Chef_Entreprise) 6 février 2018

88 % de salariés satisfaits

L'épargne salariale comporte plusieurs avantages. Elle permet de booster la performance de l'entreprise en associant les salariés aux bénéfices. Elle contribue aussi à fidéliser les collaborateurs, y compris les plus jeunes, dans un contexte où "l'un des problèmes des PME et ETI est la marque employeur, la question de comment attirer les talents", observe Nicolas Dufourcq, directeur général de Bpifrance, intervenant à l'une des trois tables rondes de la matinée. Une façon de nourrir la performance à la fois économique et sociale des organisations.

Les salariés, eux aussi, s'y retrouvent. Satisfaits à 88 %, pour ceux qui en bénéficient dans les PME, ils l'utilisent en majorité (58 %) pour leur retraite et, pour un peu plus d'un tiers d'entre eux (37 %), afin d'épargner en vue d'une grosse dépense, selon Harris Interactive.

Revers de la médaille ? Les différents dispositifs (participation, intéressement, actionnariat salariés, PEE, PEI, Perco...) ne sont pas toujours lisibles. "Est-ce qu'il n'y a pas trop d'objectifs assignés à l'épargne salariale ?", interroge Jean-Pierre Balligand, ancien député de l'Aisne et expert du sujet. Fidélisation des salariés, intéressement au bénéfice de l'entreprise... Pourquoi ne pas "revenir aux fondamentaux", revendique l'expert.

Par exemple, la vocation première de la participation est de permettre un partage avec les salariés d'une part des bénéfices de l'entreprise.

Parmi les autres points de vigilance, l'épargne salariale ne doit pas être mise en place pour de mauvaises raisons. "Il ne faut pas qu'une libération anticipée de la participation soit une façon d'augmenter les salaires parce qu'on n'a pas les moyens de le faire", souligne l'expert.

Un enjeu : la pédagogie

Dans ce cadre, certaines PME n'hésitent pas à sauter le pas, à l'image de Sodistra. Cette entreprise de 47 personnes spécialisée dans la fabrication de solutions de traitement de l'air a mis en place l'intéressement. Afin que le dispositif soit vraiment porteur, "il faut passer du temps à faire de la pédagogie", a constaté Erwan Coatanéa, président de l'entreprise.

Concrètement, Sodistra est en train de mettre en place des formations sur l'économie à destination des salariés. Aux yeux du dirigeant, expliquer la différence entre le chiffre d'affaires et le résultat d'une entreprise apparaît utile pour clarifier son fonctionnement économique. Cette clarté constitue une condition sine qua non pour que le dispositif puisse porter ses fruits : "On a observé une bascule immédiate, constaté que les gens ont vu qu'ils avaient un rôle à jouer", a-t-il déjà constaté.

Et le patron d'appeler à "la nécessité de donner des outils aux chefs d'entreprise pour expliquer aux gens, car [l'épargne salariale] peut être un accélérateur pour l'entreprise".

Je suis très attachée à la diffusion d'une meilleure culture, d'une meilleure éducation financière de nos entreprises et salariés, pour que l'#EpargneSalariale devienne une réalité pour tous. C'est un des axes majeurs du PACTE porté par @BrunoLeMaire

- Olivia Gregoire (@oliviagregoire) 6 février 2018

Même pratique chez Bébé au naturel, une PME de 72 personnes et 17 millions d'euros de chiffres d'affaires spécialisée dans les produits bio pour bébés. L'entreprise a mis en place l'intéressement en 2006, soit deux ans après sa création, en constatant que "dans une petite entreprise, tout le monde participe à son développement", relate Christophe Wallyn, son dirigeant.

Là encore, la pédagogie apparaît comme un facteur de réussite. "Chaque mois le compte de résultat est réalisé et transmis par le DAF aux salariés", révèle le dirigeant. Une façon d'aider chacun d'entre eux, explications à l'appui, à faire le lien entre son travail et la performance de l'entreprise. Résultat ? "On constate une stabilité des effectifs, en lien avec ce dispositif et dans le cadre d'une politique globale d'entreprise", explique Christophe Wallyn.

Stabiliser et simplifier

Deux cas qui illustrent que les dispositifs d'épargne salariale sont accessibles aux PME. A condition toutefois que certaines conditions soient remplies. En premier lieu, pour garantir la réussite du dispositif, il ne faut pas qu'il soit sans cesse modifié. "Une PME a besoin de simplicité et de stabilité. Il est essentiel que le dispositif reste lisible", assure Christophe Wallyn de Bébé au naturel.

"Si vous voulez nous aider, surtout ne touchez à rien !" Tel est le cri du coeur de plusieurs dirigeants rapporté par Olivia Grégoire, députée de Paris, qui a participé à l'élaboration du projet de loi Pacte. "La stabilité est ce qui manque le plus à nos entrepreneurs sur le plan fiscal", affirme celle qui a adressé des propositions en tenant compte de cet impératif.

Également partie prenante dans l'élaboration des recommandations qui serviront de socle au projet de loi, Stanislas Guerini, député de Paris, milite lui aussi pour favoriser la lisibilité du dispositif. "Il faut développer des outils plus simples, accessibles, incitatifs", estime-t-il. L'élu s'est prononcé également contre la fusion des dispositifs de participation et d'intéressement, qui ont chacun leur raison d'être.

Lors de la table ronde

De son côté, lors d'une autre table ronde, Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président délégué chargé à l'économie du Medef, appelle à une simplification de la participation. "Il faut laisser la possibilité d'avoir une formule par branche, pour la rapprocher de la réalité de l'entreprise", a-t-il affirmé.

Enfin, le forfait social fait également débat. Pour favoriser la mise en place de l'épargne salariale dans les PME, certains prônent sa simplification voire son abrogation. "Il a posé des problèmes considérables aux entrepreneurs", témoigne Nicolas Dufourcq de Bpifrance. Stanislas Guerini défend ainsi un forfait social à 8 % (contre 20 % pour la participation, l'intéressement ou le PEE/PEI). Geoffroy Roux de Bézieux, lui, préférerait le voir totalement disparaître. Une fin qui serait progressive "sur toute la durée du quinquennat".

"Il faut essayer de rester simple dans la réforme et ne pas céder à la tentative du bricolage. Chaque gouvernement a été tenté d'utiliser l'épargne salariale à des fins conjoncturelles. Non, l'épargne salariale n'est pas un couteau suisse. Chaque salarié doit comprendre que c'est le fruit de son travail qu'il touche", défend Michel Bon de Fondact, en clôture de l'événement.

Save the date : Organisée du 26 au 30 mars 2018, la Semaine de l'épargne salariale vise à informer les salariés et les entreprises sur les dispositifs et à inciter les employeurs à mieux communiquer sur leurs pratiques.

L'AGEFI ACTIFS - 7/02/18

Epargne salariale : la volonté d'un nouveau dispositif stable et lisible

Léo Monégier

A quelques semaines de la présentation du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), les acteurs du secteur ont fait le point à l'occasion des 5es rencontres de l'épargne salariale sous l'égide de Fondact.

De la simplicité, de la lisibilité et de la stabilité. C'est en substance ce qu'ont demandé élus, chefs d'entreprises et professionnels sur la future réforme de l'épargne salariale, inscrite dans le projet Pacte qui doit être dévoilé au printemps prochain, lors de ces rencontres qui ont clôturé la consultation engagée avec l'ensemble des acteurs. Olivia Grégoire, députée LREM de Paris, a pour sa part jugé « indispensable que les entrepreneurs soient mieux informés, mieux formés, pour pouvoir mieux expliquer aux salariés quelle est la teneur de ces dispositifs ». C'est selon elle l'une des « conditions sine qua non de la réussite de la mesure en matière de participation salariale », alors que l'épargne salariale est à la peine dans les PME. Cet « outil de dialogue social » échappe encore à nombre de salariés, a en effet rappelé la députée LR du Jura Marie-Christine Dalloz : si 91,2 % des salariés sont couverts dans les entreprises de plus de 500 personnes, seuls 16,5 % le sont dans les entreprises de moins de 50 salariés. Or, vecteur de « réconciliation entre le capital et le travail », l'épargne salariale est aussi « un outil de performance pour les entreprises et de financement de long terme », a appuyé Stanislas Guérini, membre (LREM) de la commission des Finances, de l'Économie générale et du Contrôle budgétaire.

Parmi les chantiers évoqués, celui du forfait social. Charles de Courson, député UDI de la Marne et vice-président de la commission des finances, a jugé utile d' « abaisser (ce dispositif) qui est un

puissant outil anti épargne salariale », tout en parvenant à articuler le dispositif avec la future réforme des retraites qui ne devrait toutefois voir le jour qu'en 2019. Fondact va plus loin, et demande la « suppression » du forfait social tout en proposant « l'adaptation de la règle de calcul de la participation, l'harmonisation des plafonds réglementaires, l'aménagement du mécanisme de reprise d'une entreprise par ses salariés, et le passeportage du FCPE ».

Mais fusionner intéressement et participation aux petites entreprises « serait une erreur », selon Stanislas Guerini, dans la mesure où « ces deux dispositifs ont des finalités différentes et propres ». Dans ce sens, Laure Delahousse, adjointe au délégué général de l'Association française de la gestion financière (AFG), a appelé à la vigilance : « il ne faut pas simplifier pour simplifier ; l'objectif de simplifier, ce doit être de développer ». Il s'agit donc de ne pas fusionner des dispositifs obéissant à des logiques différentes, individuels comme collectifs. Tel est le cas de l'art. 83 et du Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) pour les cadres, et du plan d'épargne retraite collectif (Perco).

L'AMF continue à veiller sur l'épargne salariale

Dans sa mission de régulation des fonds d'épargne salariale, l'Autorité des marchés financiers (AMF) dit rester attentive aux « règles du jeu en matière de droit boursier (qui) doivent être respectées scrupuleusement par tous les acteurs », selon son secrétaire général, Benoît de Juvigny. « A cet égard l'information privilégiée dont disposent les représentants des salariés, notamment par leur présence au CA, doit rester confidentielle », a-t-il rappelé.

Par ailleurs, l'AMF a pointé l'importance « que les entreprises fassent très attention à la qualité de l'information transmise lors de ces opérations d'actionnariat salarié et que ces derniers veillent à une certaine diversification de leur patrimoine ». Et ce même si « les avantages importants dont bénéficient les salariés justifient des allocations biaisées en faveur de l'actionnariat salarié », a conclu Benoît de Juvigny.

WANSQUARE - 6/02/18

Régulation

Réforme de l'épargne salariale : "arrêtons le bricolage"

Pascale Besses-Boumard

Lors des 5èmes rencontres de l'épargne salariale, Michel Bon, le président de l'association Fondact, a détaillé les propositions indispensables au développement de cet actionnariat. Au premier rang: la suppression du forfait social et la simplification des différents outils. Le Gouvernement semble convaincu des bienfaits de cette épargne.

Quel est le meilleur moyen d'aligner les intérêts entre toutes les parties prenantes de l'entreprise ? De stabiliser son actionnariat ? De fidéliser aussi bien les actionnaires que les salariés qui en profitent pour préparer leur retraite ? L'actionnariat salarié bien-sûr ! Comme se sont plus à le rappeler tous les intervenants venus donner leur point de vue sur cette épargne dans le cadre des cinquièmes rencontres pour l'épargne salariale ce mardi matin.

La France est d'ailleurs déjà convaincue de ses bienfaits depuis un certain moment, puisqu'elle figure en tête des pays européens les plus investis. Si l'Hexagone affiche en effet, un taux record de 4% (d'actionnaires salariés au sein des plus grandes entreprises locales), la Grande-Bretagne n'en compte que 1,5% et l'Allemagne moins de 1%, pour une moyenne européenne de 3,5%.

« Mais il faut toutefois bien remarquer que cette épargne, chère au coeur de l'AMF, stagne, voire régresse légèrement depuis quelque temps », a stipulé Benoît de Juvigny, le secrétaire général de l'AMF. Profitant de l'occasion pour détailler les trois points sur lesquels l'autorité focalisait son attention à ce sujet : les questions liées à l'actionnariat salarié de sociétés au multiples filiales internationales, chaque pays ayant ses propres règles fiscales ; le droit boursier associé à ces outils, en rappelant notamment le devoir de confidentialité des représentants salariés participant aux conseils d'administration ou les règles en matière de prêts de titres ; et l'impérative diversification des actifs, ces actionnaires ne devant surtout pas mettre tous leurs oeufs dans le même panier.

Le gouvernement est lui-même à la manoeuvre pour pousser cette épargne. En lançant les travaux préparatoires du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), il a effectivement attribué plusieurs enjeux à l'épargne salariale, dont celui de réconcilier les Français avec l'entreprise, faire de l'épargne salariale un outil de performance, permettre le développement d'une épargne retraite et enfin financer l'économie sur le long terme. Bruno Le Maire vient de s'exprimer sur ce thème en déclarant souhaiter qu'à terme, 100% des salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation et que 10% en moyenne du capital des sociétés soient détenus par leurs salariés.

Pour ce faire, Fondact, l'association oeuvrant au développement de l'épargne salariale, a par la voix de son président, Michel Bon, déjà fait plusieurs propositions, comme celle d'élargir l'assiette des entreprises susceptibles de verser de l'intéressement à celles de la fonction publique, « qui emploient plus de 5 millions de salariés et pour lesquelles les critères propres aux accords d'intéressement peuvent facilement s'appliquer ». Par ailleurs, l'association propose de supprimer purement et simplement le forfait social, cette taxe (de 20%) que doivent payer les sociétés dès lors qu'elles mettent en place un tel processus. « Si l'on envisage une réforme de l'épargne salariale, il faut en finir avec les bricolages réalisés jusqu'à ce jour. Arrêtons d'envoyer un mauvais message, celui de mettre au piquet les bons élèves, à savoir les entreprises qui dégagent des bénéfices. Cette abrogation est indispensable. Elle pourrait toutefois s'étaler dans le temps via plusieurs étapes », a lancé Michel Bon.

Dernière proposition de l'association, et non des moindres : simplifier les différents outils proposés, soit dans leur utilisation soit en fusionnant plusieurs, les entreprises disposant, il est vrai, d'une large palette de produits pas toujours faciles à appréhender. « L'épargne salariale n'est pas un couteau suisse. Chaque salarié doit comprendre aisément ce qu'on lui propose et comment cela fonctionne », a ajouté le patron de Fondact.

Ces propositions et la réelle volonté gouvernementale de dynamiser cet actionnariat seront-elles suffisantes pour lui insuffler un second souffle, alors que dans le même temps l'actionnariat individuel s'est effondré en France ? Nicolas Dufourcq, le patron de Bpifrance voit, en tout cas, dans cette possibilité offerte aux salariés un formidable aimant pour attirer les talents à l'heure où les PME et ETI se plaignent de ne pas réussir à recruter les bonnes personnes. « L'heure des héros anonymes salariés est révolue. L'épargne salariale, qui permet d'associer capital et travail, est un précieux outil dont ne se privent les entrepreneurs soucieux d'associer le plus grand nombre au développement de leur entreprise ».

Economie et Marchés

La relance de l'épargne salariale suscite des divergences

Ivan Best

Sur le principe, le développement de l'épargne salariale est consensuel. Mais les moyens d'y parvenir, comme l'instauration d'une obligation pour les PME, font débat.

Emmanuel Macron devait conclure ce mardi les 5es rencontres de l'épargne salariale, organisées par l'association Fondact. Si ce ne sera finalement pas le cas, le chef de l'Etat ayant privilégié le poids du symbole en Corse, en tenant à s'y rendre le jour anniversaire de l'assassinat du préfet Erignac, il n'en soutient pas moins cette forme de partage des profits. Le Président avait même conclu son entretien télévisé du 15 octobre sur ce thème, à la surprise des acteurs du secteur. L'objectif d'un développement de cette épargne est donc largement partagé. Les moyens d'y parvenir font en revanche encore débat. Le gouvernement entend d'abord rendre obligatoire l'épargne salariale dans toutes les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, en simplifiant toutefois les dispositifs actuels. C'est l'une des 31 propositions soumises à consultation dans le cadre de la future loi Pacte : «introduire, dans toutes les petites et moyennes entreprises de 11 à 49 salariés, un dispositif de partage de la valeur présentant un degré de souplesse élevé pour l'entreprise». A priori favorable au développement du partage de la richesse, la proposition ne fait pas l'unanimité. «Nous sommes bien sûr d'accord avec l'objectif d'une épargne salariale proposée à tous les salariés» affirme Michel Bon, président de la Fondact, interrogé par L'Agefi. «L'idée, c'est que tous puissent ouvrir un livret d'épargne d'entreprise dans une banque. Mais nous ne sommes pas favorables à la contrainte, à l'obligation pour toutes les entreprises de 11 à 50 salariés de verser de la participation. Il faut les inciter à faire progresser l'épargne salariale en simplifiant le système, en les autorisant même à définir leurs propres règles de calcul de la participation, mais non les contraindre, ce qui ne peut que gâcher une belle idée.» Revenir à une logique de long terme Bercy propose ensuite de baisser le forfait social, une taxe frappant principalement l'épargne salariale, introduite par l'exécutif sous Nicolas Sarkozy. Il est aujourd'hui de 20%, un taux de 16% étant prévu en cas d'alimentation d'un Perco, à côté d'un taux réduit de 8% accordé pour une durée limitée aux entreprises concluant un premier accord de participation ou d'intéressement. «Nous voulons baisser ce forfait social surtout pour les PME de moins de 50 salariés», dit-on au sein du gouvernement. Le taux de 16% pourrait être également raboté. Fondact juge ces orientations très insuffisantes. «Avec le forfait social, on met au piquet le bon élève : vous êtes vertueux, vous faites participer les salariés à la réussite de l'entreprise, on vous taxe», affirme Michel Bon. «Même ramené à 2%, cela resterait un message vraiment négatif sur l'épargne salariale. Il ne faut donc pas le baisser, il faut le supprimer. Le rendement de cet impôt est d'ailleurs bien inférieur à ce qu'affiche Bercy (3 milliards d'euros). Notamment parce que le forfait social est une charge, déductible du résultat imposable : il fait donc mécaniquement chuter les recettes d'IS. La recette nette pour l'Etat est, en fait, au plus de 1,5 milliard.» Enfin, le gouvernement veut limiter les possibilités de sortie directe de l'épargne salariale en cash, pour revenir à la logique d'une épargne salariale investie sur le long terme. Ce point devrait moins faire débat. De même que la question de l'actionnariat salarié : Bruno Le Maire a fixé cet automne l'objectif de 10% du capital des entreprises dans les mains de leurs salariés, mais tous les acteurs ont conscience de la difficulté d'atteindre un tel niveau. Au sein du gouvernement, l'idée est plus d'allouer des sommes plus importantes aux salariés lors des privatisations. Cela concernera évidemment une minorité d'entre eux.

FRANCE INFO TV - 5/02/18

VIDEO. Michel Bon, sur l'épargne salariale : "Il faut pousser la participation et l'intéressement dans les PME"

Invité de : l'éco, le président de Fondact est venu faire la promotion de l'épargne salariale et de l'intéressement aux bénéficiaires dans les entreprises.

Lien vers l'interview : https://www.francetvinfo.fr/replay-magazine/franceinfo/l-eco/video-michel-bon-sur-l-epargne-salariale-il-faut-pousser-la-participation-et-l-interessement-dans-les-pme_2595092.html



« Nous sommes tous touchés par les risques pris par nos entreprises, pourquoi ne serions-nous pas intéressés aux bons résultats ? » C'est la philosophie de Michel Bon, président de Fondact. Il organise le 6 février, la 5e rencontre de l'épargne salariale.

Selon lui, il faut pousser les mécanismes d'intéressement aux bénéficiaires et de participation des salariés dans les entreprises, et notamment les PME. "Aujourd'hui, seules les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un intéressement."

"L'excellente réforme" du gouvernement

Sur cette question, le président de Fondact est en plein accord avec les décisions du gouvernement. "Une vaste réforme est en cours actuellement. Pour l'instant la démarche est, je trouve excellente, notamment la concertation avec tous les acteurs. Maintenant, reste à voir les résultats." Et parmi les pistes de réformes à conduire selon lui, la facilitation des dispositifs de participation pour les entreprises. "Il y a aujourd'hui une fiscalité de 20% sur la participation, pour les entreprises. Pour le pousser, il faut abroger cela."

"Avec Fondact, vous chantez les louanges de l'épargne salariale sous toutes ses formes. Vous avez remis une série de propositions au gouvernement, notamment concernant l'épargne retraite. Michel Bon, est-ce que vous cherchez à aider le gouvernement à démanteler complètement le système des retraites ?"

Michel Bon a répondu à la question qui fâche : "Non cela n'enlève rien à la retraite par répartition. Ce n'est pas l'État prend d'une main pour l'enlever de l'autre. On est dans le schéma où l'on donne des deux mains."

Comme à son habitude, Jean-Paul Chapel a terminé l'interview en chanson. Michel Bon a choisi : Résiste de France Gall.

: l'éco c'est du lundi au jeudi, à 9h20, sur franceinfo : (canal 27 de la TNT)