



Inspection générale  
des finances

N° 2013-M-015-02

Inspection générale  
des affaires sociales

N° 2013-128R

## RAPPORT

### Mission d'évaluation – diagnostic sur les dispositifs d'épargne salariale

Établi par

**MARYVONNE LE BRIGNONEN**  
**ALBAN HAUTIER**  
**Inspecteurs des finances**

**ANOUSHEH KARVAR,**  
**VINCENT RUOL**  
**Membres de l'Inspection générale des**  
**affaires sociales**

**SOUS LA SUPERVISION DE**  
**DIDIER BANQUY**  
**Inspecteur général des finances**

**- DÉCEMBRE 2013 -**



## SYNTHÈSE

Par lettre du 29 juillet 2013, les ministres de l'Économie et des Finances et du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social ont saisi les Inspections générales des affaires sociales (IGAS) et des finances (IGF) d'une mission d'évaluation des dispositifs de l'épargne salariale, participation, intéressement, et les véhicules associés, plans d'épargne d'entreprise (PEE) et plans d'épargne retraite collectif (PERCO).

La mission, a été confiée à Anousheh KARVAR et Vincent RUOL, membres de l'IGAS ; Maryvonne LE BRIGNONEN (inspecteur des finances, chef de mission) et Alban HAUTIER (inspecteur des finances).

La mission s'est conformée à l'esprit de la lettre de mission, selon lequel ses travaux devaient constituer une base de travail pour le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) institué par la loi du 3 décembre 2008<sup>1</sup>, et dans la perspective d'une future négociation nationale interprofessionnelle envisagée dans la feuille de route de la grande conférence sociale de juillet 2012. Elle a recueilli les attentes des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et les autres membres pressentis du COPIESAS et établi un diagnostic.

### 1. De multiples objectifs partiellement contradictoires

Mise en place pendant les Trente Glorieuses dans un objectif de partage des fruits de la croissance alors dynamique, l'épargne salariale poursuivait à l'origine le double objectif d'association des salariés à la performance de l'entreprise et de développement du dialogue social en son sein. Dès lors qu'elle s'est accompagnée de l'immobilisation obligatoire des primes dans des comptes courants bloqués et des plans d'épargne d'entreprise (PEE), elle s'est vu assigner l'objectif d'augmenter les capacités d'autofinancement de l'entreprise.

Dans le but de développer cette modalité particulière d'association du capital et du travail, un régime fiscal et social favorable lui a été appliqué. Pour le salarié, les sommes sont ainsi exonérées d'impôt sur le revenu en contrepartie du blocage des sommes pendant une durée déterminée. Pour l'employeur, elles n'étaient assujetties à aucune cotisation sociale, cette exonération sociale ayant été réduite par l'instauration en 2008 d'un forfait social.

Les objectifs initiaux ont été complétés au fil du temps, avec un intérêt particulier pour l'utilisation du stock d'épargne dès le milieu des années 1980 par l'externalisation de la gestion du PEE à un organisme tiers, et à partir de 2001 avec la création d'un plan d'épargne salariale longue<sup>2</sup>, puis dédiée à la préparation de la retraite et renommé PERCO en 2003. Plus récemment, avec les déblocages exceptionnels des sommes en 2004, 2005, 2008 et 2013 et le versement immédiat de la participation rendu possible par la loi du 3 décembre 2008, est apparu l'objectif de soutien au pouvoir d'achat, largement contradictoire avec celui de la constitution d'une épargne de moyen terme, et plus encore d'une épargne retraite.

---

<sup>1</sup> Le COPIESAS, qui succède au Conseil supérieur de la participation, n'a pas été encore installé. Sa composition devrait être remaniée à l'occasion de la parution d'un prochain décret.

<sup>2</sup> La loi Fabius de 2001 a créé le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), bloqué pendant une durée de 10 ans.

## 2. Un cadre fiscal et social qui demeure généralement plus favorable que les salaires pour les salariés comme pour les entreprises

Malgré l'instauration et la hausse récente d'un forfait social appliqué aux primes distribuées comme aux abondements de l'employeur, le régime fiscal et social de l'intéressement et de la participation reste plus favorable que celui du salaire : pour le salarié, avec le maintien de l'exonération d'impôt sur le revenu en contrepartie du blocage des sommes ; pour l'employeur avec un taux du forfait social aujourd'hui à 20 % qui demeure moins coûteux qu'un assujettissement simple aux cotisations sociales, sauf pour les salaires jusqu'à 1,15 SMIC bénéficiant des allègements « Fillon » et pour lesquels le versement du salaire est plus intéressant pour l'employeur que l'intéressement et la participation. En revanche, pour les hauts salaires, c'est le phénomène contraire qui est constaté.

Plus partiellement mais de manière croissante, l'existence d'un dispositif dédié à la préparation de la retraite (PERCO) fait qu'à la substitution entre cotisations vieillesse et intérressement/participation pourrait s'ajouter une substitution entre cotisations vieillesse obligatoires et alimentation du PERCO.

Le montant total des niches sociales liées à l'épargne salariale est évalué à 502 M€ en 2013, soit une forte diminution par rapport à 2012 où il atteignait 2,0 Md€<sup>3</sup> liée au passage du forfait social de 8 % à 20 %. Le coût des différentes niches fiscales relatives à l'épargne salariale s'élève à 1,8 Md€ en 2013, contre 2,0 Md€ en 2012<sup>4</sup>.

## 3. Des négociations d'entreprise dynamiques malgré des divergences au niveau national entre organisations syndicales et patronales

À ce jour, l'épargne salariale n'a fait l'objet d'aucune négociation nationale interprofessionnelle. Si l'appréciation par les partenaires sociaux des objectifs sédimentés de l'épargne salariale comme de son environnement réglementaire ne paraît pas ouvertement conflictuelle, des axes forts de consensus autour de propositions de réformes, demeurent difficiles à dégager. Toutefois, les divergences nationales ne conduisent que rarement à des blocages lors de la mise en place des dispositifs dans les entreprises.

Selon un décompte provisoire réalisé par le ministère du Travail, plus de 33 000 accords (et autres textes) d'épargne salariale ont été conclus en 2012 selon des modalités élargies prévues dans l'entreprise : avec délégués syndicaux ou par le comité d'entreprise, ou encore par la ratification des deux-tiers du personnel. Avec une dizaine d'avenants ou accords de branche signés en moyenne ces dernières années, la négociation conventionnelle reste marginale en comparaison.

Les dispositifs d'épargne salariale sont intégrés, à des degrés variables, dans la politique de ressources humaines des entreprises rencontrées par la mission. Ils constituent des outils managériaux au sein d'une politique globale des rémunérations.

Les travaux de la mission et les entretiens menés avec l'ensemble des parties prenantes laissent penser que les négociations relatives à l'épargne salariale ne doivent pas être totalement déconnectées des négociations sur les salaires et ce, afin de prévenir le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire fixe. Les primes de participation/intéressement introduisent ainsi une part de réversibilité dans la rémunération, contribuant de fait à un transfert de risque plus important vers les salariés.

---

<sup>3</sup> Source : PLFSS 2014, annexe 5.

<sup>4</sup> Source : PLF 2014, Evaluations des voies et moyens, tome II.

De plus, il serait souhaitable de donner aux salariés les moyens nécessaires à une meilleure appropriation des enjeux de développement de l'entreprise et à leurs représentants d'être consultés, comme le prévoit la loi du 14 juin 2013, sur ses orientations stratégiques.

#### **4. Des encours d'épargne longue en partie mobilisés pour le financement des entreprises et dont la gouvernance doit encore progresser**

Les encours de l'épargne salariale représentent un stock de 94,5 Md€ à la fin de l'année 2012 et correspondent à une part modeste du patrimoine financier des ménages (environ 2,2 %) en comparaison avec l'assurance-vie, 1 687 Md€ et 40 % des placements financiers des ménages.

On observe également une prépondérance de l'investissement des encours en actions (46,1 Md€), la part des actions françaises s'élevant à 84 % dans cet ensemble. Les deux données s'expliquent largement par le poids de l'actionnariat salarié dans les plans d'épargne salariale, l'actionnariat salarié se caractérisant par ailleurs par une forte concentration, avec 89 % de l'actif net des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) d'actionnariat salarié réuni dans 14 % des fonds (soit 78 FCPE). Les placements monétaires constituent la deuxième classe d'actifs à hauteur de 27 %, avant les obligations (17 %).

**Des axes de progrès sont identifiés dans la gouvernance des FCPE. En effet, leurs conseils de surveillance ne disposent que de pouvoirs limités. En outre, il n'existe pas de devoir de conseil en investissement financier pour les salariés.**

Le conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise exerce la tâche générale de contrôle de la gestion financière, tandis que la gestion courante est confiée par l'entreprise à une société spécialisée en gestion d'actifs. Dans un cas comme dans l'autre, les rapporteurs ont constaté que l'exercice de la fonction pouvait poser problème en raison de l'asymétrie de compétences entre gestionnaires et membres du conseil de surveillance, formation le plus souvent paritaire présidée par un salarié.

Par ailleurs, l'épargne salariale constitue un cas singulier dans le paysage de l'épargne, puisque le salarié investisseur ne bénéficie d'aucun conseil personnalisé adapté à sa situation. La spécificité collective de l'épargne salariale et le mode particulier de placement des produits financiers excluent de ce rôle, l'entreprise et les sociétés de gestion. Aucune solution ne s'impose s'agissant du caractère obligatoire de la proposition de cette prestation de conseil et de son financement.

## 5. Un accès très inégalitaire aux dispositifs, des freins difficiles à lever pour leur diffusion

En 2011, 56,5 % des salariés du secteur marchand non agricole avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. Cette part est quasi stable depuis 2006 et montre une légère décrue par rapport à 2010 (57,3 %). Ce constat cache de très fortes disparités entre entreprises : seules 14 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont mis en place au moins l'un des dispositifs ; si 26 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés ont accès simultanément à tous les dispositifs, ce chiffre tombe à 0,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. On constate par ailleurs une surreprésentation des cadres (63 % des cadres sont bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale, contre 44 % des ouvriers et 43 % des employés<sup>5</sup>) parmi les bénéficiaires. Celle-ci s'explique non pas par des inégalités au sein d'une même entreprise, puisque tous les salariés d'une entreprise ayant mis en place l'épargne salariale y ont accès, mais par les inégalités liées à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité.

Les entretiens réalisés par la mission comme l'enquête diffusée de façon restreinte auprès des entreprises de moins de 500 salariés révèlent de nombreux freins à leur diffusion, le coût des dispositifs et la sortie de trésorerie associée étant les plus cités. En revanche, les obligations légales attachées à l'épargne salariale (communiquer sur son résultat, négocier avec les syndicats de salariés, faire valider les accords par les DIRECCTE) ne ressortent pas comme un obstacle important.

## 6. La mission présente une large palette de préconisations selon trois scénarii d'évolution

À l'issue de ses travaux de diagnostic et en l'absence de rencontre avec le COPIESAS, la mission a trouvé préférable de présenter **une large palette de préconisations parfois mutuellement incompatibles**, en fonction des objectifs préalablement définis comme prioritaires. Elle les a agencées autour de trois options/scénarii d'évolution :

- la première option consiste en **une évolution mesurée des dispositifs** existants, porteuse de nombreuses modifications pour améliorer la performance des instruments et en favoriser la lisibilité, pour réduire les inégalités d'accès aux dispositifs et équilibrer la gouvernance des véhicules de l'épargne salariale ;
- la seconde option consiste à **privilégier le statu quo** pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des incitations à l'épargne salariale à destination des PME ;
- une troisième option, enfin, consiste à tirer toutes les conclusions de l'hypothèse d'une substitution partielle de l'épargne salariale au salaire, en préconisant **un scenario de banalisation** sur le plan fiscal et social.

La mission ne présente pas de scénario de réforme d'ampleur, car celle-ci n'est souhaitée par aucune des parties prenantes.

---

<sup>5</sup> INSEE, Emploi et salaires, édition 2013, p. 66.

## 6.1. Dans une option d'évolution mesurée des dispositifs existants

### 6.1.1. Améliorer la performance

Les travaux de la mission ont permis de réunir autour de trois finalités les principaux objectifs déjà assignés par les pouvoirs publics à l'épargne salariale au cours de la dernière décennie, et dont il serait possible d'améliorer la performance :

- ♦ d'une part, **l'encouragement de l'épargne salariale longue ou de précaution des salariés**, notamment dans une optique de préparation de la retraite ; **cette finalité contrariant d'emblée l'objectif de soutien au pouvoir d'achat** poursuivi par l'accès immédiat à la participation, par les déblocages anticipés et les mesures de déblocage exceptionnel ;
- ♦ ensuite, l'orientation de l'épargne salariale vers **le financement des entreprises** ;
- ♦ enfin, le **développement du dialogue social** dans l'entreprise.

Les rapporteurs ont instruit, dans la mesure du possible, les avantages et les inconvénients attachés à chacune de ces propositions.

*Dans l'hypothèse d'un encouragement de l'épargne longue des salariés*, la mission préconise de ne pas rééditer de déblocages exceptionnels, de revenir sur la possibilité ouverte en 2008 de percevoir immédiatement les primes de participation, de resserrer les possibilités de déblocages anticipés de l'épargne salariale et de rénover le régime fiscal et social dans ce sens.

*Dans l'hypothèse de la constitution d'une épargne longue pour préparer la retraite*, elle préconise de privilégier les versements sur le PERCO.

*Dans l'hypothèse d'une orientation accrue de l'épargne salariale vers le financement des entreprises*, la mission propose d'autoriser le versement de l'intéressement sur les comptes courants bloqués et a étudié l'opportunité de rendre obligatoire la proposition d'un « fonds PME » contenant une proportion limitée de titres des PME. Les rapporteurs estiment, en effet, que compte tenu des risques associés, le placement dans un tel fonds ne pourrait être contraint pour le salarié. La moindre liquidité de ces titres, les difficultés de valorisation, le surcroît de risque associé pour le salarié et l'éventuel surcroît de frais de gestion seraient également à prendre en compte. Pour limiter les risques et sur le modèle des fonds solidaires, une proportion de 5 % à 10 % d'un « fonds PME » pourrait être investie en titres de PME.

*Dans l'hypothèse du développement du dialogue social autour des dispositifs et de limiter les effets de la possible substitution au salaire*, la mission préconise que le COPIESAS puisse disposer d'enquêtes plus précises sur les conditions et les résultats des accords d'épargne salariale conclus. Pour limiter la flexibilisation de la rémunération globale des salariés, elle propose de mieux coordonner les négociations salariales et d'épargne salariale et d'encadrer ainsi le ratio primes/ salaires dans des proportions mesurées. Elle invite à veiller à la qualité et à la bonne articulation de l'information économique fournie aux instances de représentation du personnel, aux administrateurs salariés et aux conseils de surveillance des FCPE.

### 6.1.2. Favoriser la lisibilité

Pour **favoriser la lisibilité** des dispositifs, la mission a exploré l'opportunité de modifier la formule légale de participation, de procéder à une fusion de la participation et de l'intéressement, ainsi que de supprimer la prime de partage des profits.

- ◆ En réponse à la question posée dans la lettre de mission, il apparaît clairement illusoire de vouloir disposer d'une formule unique de calcul de la participation, adaptable à tous les secteurs, d'autant plus que les entreprises rencontrées par la mission privilégient la stabilité de la formule et ne sont pas demandeuses d'une évolution de celle-ci.
- ◆ De nombreux interlocuteurs rencontrés par la mission ont soulevé la question du **bon niveau de calcul de la participation et de l'intéressement dans les groupes** (comptes sociaux ou comptes consolidés). En effet, le résultat issu des formules est notamment influencé par le mécanisme des prix de transfert, qui fait passer la valeur ajoutée d'une entreprise du groupe à l'autre, ce qui peut générer des inégalités entre les salariés d'un même groupe. Cette question très complexe, notamment dans les groupes à dimension internationale, n'a pu être expertisée par la mission dans le calendrier imparti et elle suggère que le COPIESAS étudie, en lien avec l'administration fiscale, les avantages et les inconvénients d'une modification du périmètre de l'intéressement et/ou de la participation dans les groupes.
- ◆ Dans le but de simplifier les instruments et *au cas où les pouvoirs publics décideraient d'imposer au moins un dispositif unique d'épargne salariale* dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, la mission préconise le choix d'un dispositif relevant davantage de l'intéressement que de la participation, car plus souple et comprenant des critères extra-financiers plus personnalisables. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ce dispositif unique devrait garantir la distribution d'un montant au moins égal à celui produit par l'application de la formule de participation.
- ◆ *Après avoir constaté le consensus des parties prenantes*, la mission propose aux pouvoirs publics de supprimer la prime de partage des profits.

#### 6.1.3. Réduire les inégalités d'accès

Afin de **réduire les inégalités d'accès** aux dispositifs, la mission a tout aussi bien exploré la possibilité de renforcer les incitations à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale pour les PME, comme l'éventualité d'une généralisation des dispositifs par un accroissement des contraintes pour celles-ci<sup>6</sup>.

- ◆ *Au chapitre des incitations*, la mission étudie l'opportunité de nouveaux avantages fiscaux et sociaux, celle de limiter les sorties de trésorerie de l'entreprise ou encore l'éventualité d'une mise en place par accord de branche d'application directe, ou par décision unilatérale de l'employeur en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise.
- ◆ *Une généralisation de l'épargne salariale* par l'abaissement du seuil à partir duquel la participation est obligatoire ou par l'introduction d'un seuil à partir duquel d'intéressement pourrait l'être, serait susceptible d'accroître les contraintes à l'égard des entreprises de petite taille, dans un contexte économique peu favorable.

#### 6.1.4. Modifier la gouvernance des véhicules d'épargne, instaurer un conseil aux salariés

Pour améliorer la gouvernance des véhicules d'épargne salariale, *i.e.* les fonds communs de placement d'entreprise, la mission propose d'envisager une modification de la composition des conseils de surveillance des FCPE, soit en imposant une représentation d'au moins deux représentants des salariés pour un représentant des employeurs ; soit, en prévoyant une représentation fixe de l'employeur (deux représentants par exemple) au sein des conseils.

---

<sup>6</sup> La mission n'a pas pu étudier, faute de temps, la question spécifique de la diffusion de l'épargne salariale dans les fonctions publiques.

S'agissant de l'introduction d'un devoir de conseil en investissement financier mis à la disposition des salariés, la mission propose que le COPIESAS puisse instruire avec les parties prenantes la question du choix d'un tiers extérieur qui pourrait disposer de la légitimité nécessaire pour exercer cette fonction et la question du financement de cette prestation.

## 6.2. Dans une option privilégiant le *statu quo*

Au cours des entretiens conduits, la mission a pu observer les réticences de ses interlocuteurs à l'égard de propositions concrètes de changement, leur préférant en premier lieu la stabilité législative et réglementaire dans un univers qui a connu une inflation de textes au cours des dix à quinze dernières années.

*Si les pouvoirs publics optaient pour le statu quo*, la mission propose de demander au COPIESAS de procéder à une évaluation de l'impact du passage à 20 % du forfait social.

## 6.3. Dans une option de banalisation fiscale et sociale des dispositifs

Une harmonisation du traitement social pourrait constituer la réponse dans l'hypothèse d'une substitution partielle de l'épargne salariale au salaire fixe, notamment lorsque les primes distribuées atteignent des niveaux élevés comparativement au salaire de base ou lorsqu'elles figurent dans les négociations individuelles de rémunérations avant la signature du contrat de travail.

La mission propose d'une part d'encadrer davantage la récurrence d'un niveau relatif des primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe dépassant un certain ratio, d'autre part, d'envisager l'hypothèse d'un assujettissement des primes d'épargne salariale aux mêmes cotisations que le salaire, les rendre imposable à l'impôt sur le revenu et aligner la fiscalité du PEE sur celle du PEA. Dans cette hypothèse, les cotisations sociales assises sur les primes d'intéressement et de participation donneraient lieu, pour leurs bénéficiaires, à la constitution de droits à l'assurance chômage et l'assurance vieillesse. Cependant l'assujettissement des primes d'épargne salariales aux mêmes cotisations sociales que le salaire emporte le risque d'une diminution de l'intérêt des entreprises pour les dispositifs.

## 7. Deux points-clés qu'il serait souhaitable d'arbitrer avant les travaux du COPIESAS

À l'issue de ses travaux, la mission estime que deux points clefs devraient être arbitrés par le gouvernement avant que le COPIESAS débute ses travaux :

1/ Les travaux de la mission montrent que les objectifs qui ont été progressivement assignés à l'épargne salariale sont partiellement contradictoires et contribuent probablement aux difficultés de lisibilité et de diffusion des dispositifs. **L'exercice de hiérarchisation et de resserrement des objectifs paraît incontournable à ce stade**, notamment quant au rôle assigné à l'épargne salariale en termes d'épargne longue, voire de préparation à la retraite ou au contraire d'instrument salarial de soutien au pouvoir d'achat. Cette question sous-tend, en effet, en grande partie le traitement particulier qui est fait à l'épargne salariale en matière fiscale et sociale.

**2/ En termes de méthode, l'opportunité de passer par une négociation interprofessionnelle est posée.** L'épargne salariale a souffert depuis une décennie d'une inflation législative qui a contribué à rendre plus complexes les dispositifs. En outre, l'épargne salariale ne figure pas aujourd'hui parmi les priorités des partenaires sociaux, lesquels ne sont en conséquence pas particulièrement dans l'attente d'une négociation interprofessionnelle sur ce thème. Sur cette base, il pourrait être utile de favoriser la mise en place d'éventuelles évolutions du cadre par deux moyens :

- ◆ d'une part, privilégier les modifications règlementaires quand elles sont possibles ;
- ◆ d'autre part, examiner l'opportunité que les travaux du COPIESAS aient plutôt vocation à élaborer un cahier de bonnes pratiques qui pourrait servir de base à un document contractuel, avec des évaluations régulières des progrès obtenus et un recours seulement optionnel à une négociation nationale interprofessionnelle.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>1. BÉNÉFICIAINT D'UN RÉGIME FISCAL ET SOCIAL FAVORABLE, L'ÉPARGNE SALARIALE, ORIGINELLEMENT INTRODUITE AFIN DE PARTAGER LES FRUITS DE LA CROISSANCE, S'EST VUE PROGRESSIVEMENT ASSIGNER DE MULTIPLES OBJECTIFS PARTIELLEMENT CONTRADICTOIRES .....</b>	<b>2</b>
1.1. Mise en place dans un objectif de partage des fruits d'une croissance qui était alors dynamique, l'épargne salariale a fait l'objet d'un interventionnisme législatif et réglementaire qui l'a rendue sensiblement plus complexe .....	2
1.1.1. <i>L'intéressement, dispositif facultatif mis en place en 1959, a un double objectif d'association des salariés à la performance de l'entreprise et de développement du dialogue social.....</i>	2
1.1.2. <i>La participation, dispositif obligatoire mis en place en 1967, a un double objectif de partage des profits de l'entreprise et de constitution d'une épargne dédiée à l'investissement dans l'entreprise.....</i>	2
1.1.3. <i>La formule légale de participation n'a pas été modifiée depuis 1967 malgré des critiques récurrentes.....</i>	3
1.1.4. <i>La stabilité du cadre juridique pendant trente ans n'a pas empêché des modifications substantielles des dispositifs d'épargne salariale.....</i>	3
1.2. Le cadre fiscal et social de la participation et de l'intéressement demeure généralement favorable malgré une tendance à la normalisation le rapprochant du régime social des salaires .....	5
1.2.1. <i>Malgré l'instauration du forfait social, le régime fiscal et social de l'intéressement, de la participation et de l'abondement reste généralement plus favorable que celui du salaire.....</i>	5
1.2.2. <i>Une harmonisation du traitement social constituerait une réponse à l'hypothèse de substitution partielle de l'épargne salariale au salaire fixe .....</i>	7
<b>2. INTÉGRÉE AUX POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET DE RESSOURCES HUMAINES, L'ÉPARGNE SALARIALE OCCUPE UNE PLACE ORIGINALE ET PEU CONFLICTUELLE DANS L'UNIVERS DES RELATIONS SOCIALES.....</b>	<b>9</b>
2.1. Malgré des divergences d'appréciation entre les confédérations syndicales et patronales quant à ses finalités, les négociations en entreprise relatives à l'épargne salariale demeurent dynamiques.....	9
2.2. Résolument intégrés aux politiques de rémunération des entreprises, les instruments de l'épargne salariale gagneraient à mieux répondre aux finalités managériales et de dialogue social qui leur sont assignées .....	12
2.2.1. <i>Pour réduire le transfert des risques vers les salariés, les négociations salariales et de l'épargne salariale pourraient être coordonnées.....</i>	12
2.2.2. <i>Pour favoriser le lien entre négociation des salaires et négociation des dispositifs d'épargne salariale, dans les entreprises qui en seraient dotées, la négociation avec les délégués syndicaux pourrait être privilégiée.....</i>	14
2.2.3. <i>Pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise, il conviendrait par ailleurs de s'assurer que leurs représentants disposent d'un niveau d'information suffisant.....</i>	14
2.2.4. <i>Pour donner sens aux critères de performance des accords d'intéressement, il serait souhaitable que les objectifs assignés aux salariés comme les procédures d'évaluation soient suffisamment formalisés .....</i>	15

2.3. Dans une partie des entreprises, le développement de l'actionnariat salarié constitue un objectif essentiel de l'épargne salariale .....	15
2.4. Par ailleurs, la préparation de la retraite constitue un objectif plus récent qui prend une place croissante dans la stratégie des entreprises.....	16
<b>3. LES ENCOURS D'ÉPARGNE SALARIALE CONSTITUENT UNE ÉPARGNE LONGUE EN PARTIE MOBILISÉE POUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES.....</b>	<b>16</b>
3.1. Les encours d'épargne salariale restent modestes dans le paysage global de l'épargne .....	16
3.2. Les encours d'épargne salariale atteignent près de 95 Md€ fin 2012 et sont partiellement mobilisés en titres d'entreprises .....	17
3.2.1. <i>Près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie actions .....</i>	<i>17</i>
3.2.2. <i>L'épargne salariale constitue un soutien important de l'actionnariat salarié.....</i>	<i>18</i>
3.2.3. <i>La mobilisation accrue de l'épargne salariale pour le financement des PME-ETI est régulièrement évoquée .....</i>	<i>19</i>
3.3. En termes de gouvernance, les conseils de surveillance des FCPE peinent parfois à s'affirmer comme instance de contrôle des sociétés de gestion .....	20
3.4. Lors de l'investissement, les épargnants salariés sont les seuls investisseurs non-professionnels à ne pas bénéficier de conseil.....	20
3.4.1. <i>Seul un tiers extérieur pourrait disposer de la légitimité nécessaire pour exercer cette fonction .....</i>	<i>20</i>
3.4.2. <i>Réexaminer les conditions d'affectation des sommes par défaut.....</i>	<i>21</i>
<b>4. LES SALARIÉS ACCÈDENT À L'ÉPARGNE SALARIALE DE MANIÈRE TRÈS INÉGALE ; LES FREINS À LA DIFFUSION RESTENT DIFFICILES À LEVER .....</b>	<b>21</b>
4.1. Un accès très inégalitaire aux dispositifs d'épargne salariale .....	21
4.1.1. <i>Seule un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale .....</i>	<i>21</i>
4.1.2. <i>Au sein des salariés bénéficiaires, la répartition des primes de participation et d'intéressement est plus inégalitaire que celle des salaires .....</i>	<i>22</i>
4.1.3. <i>La taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux facteurs explicatifs des inégalités d'accès .....</i>	<i>22</i>
4.2. De nombreux freins à la diffusion de l'épargne salariale existent particulièrement dans les PME.....	23
4.3. Le complément de rétribution offert aux salariés semble constituer la motivation principale à la diffusion d'outils d'épargne salariale.....	24
<b>5. COMPTE TENU DU DIAGNOSTIC POSÉ, LA MISSION PRÉSENTE UNE LARGE PALETTE DE PRÉCONISATIONS SELON TROIS SCENARIIS D'ÉVOLUTION.....</b>	<b>24</b>
5.1. Dans une option d'évolution mesurée des dispositifs existants .....	25
5.1.1. <i>Améliorer la performance des dispositifs jugés prioritaires au regard des trois finalités identifiées.....</i>	<i>25</i>
5.1.2. <i>Favoriser la lisibilité des dispositifs .....</i>	<i>30</i>
5.1.3. <i>Réduire les inégalités d'accès aux dispositifs.....</i>	<i>32</i>
5.1.4. <i>Améliorer la gouvernance des FCPE.....</i>	<i>36</i>

5.2. Choisir le <i>statu quo</i> pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des dispositifs incitatifs existants .....	37
5.3. Banaliser les dispositifs sur le plan fiscal et social en tirant toutes les conclusions des risques de substitution au salaire.....	38
5.4. Deux points-clés qu'il serait souhaitable d'arbitrer avant les travaux du COPIESAS.....	39
5.4.1. <i>L'exercice préalable de hiérarchisation et de resserrement des objectifs est incontournable.....</i>	39
5.4.2. <i>En termes de méthode, l'opportunité de passer par une négociation interprofessionnelle est posée.....</i>	39

## **INTRODUCTION**

Par lettre du 29 juillet 2013, les ministres de l'Économie et des Finances et du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social ont saisi les Inspections générales des affaires sociales (IGAS) et des finances (IGF) d'une mission d'évaluation des dispositifs de l'épargne salariale, participation, intéressement, et les véhicules associés, plans d'épargne d'entreprise (PEE) et plans d'épargne retraite collectif (PERCO).

S'attachant aux objectifs mis en avant dans sa lettre de mission (cf. pièce jointe), selon lequel les travaux de la mission devaient constituer une base de travail pour le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS). Dans la perspective d'une future négociation nationale interprofessionnelle prévue dans la feuille de route de grande conférence sociale de 2012, les rapporteurs ont recueilli les attentes des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux et les autres membres pressentis du COPIESAS. Ils ont établi un diagnostic détaillé. Les propositions présentées ci-après couvrent un champ très large et sont parfois mutuellement incompatibles entre elles.

## 1. Bénéficiant d'un régime fiscal et social favorable, l'épargne salariale, originellement introduite afin de partager les fruits de la croissance, s'est vue progressivement assigner de multiples objectifs partiellement contradictoires

L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale, qui visaient lors de leur création des objectifs simples se sont vus adjoindre des objectifs complémentaires.

Ces dispositifs bénéficient d'un régime fiscal (exonération des sommes versées au profit du salarié en contrepartie de leur blocage) et social (soumission au forfait social pour l'employeur dont le niveau est en ligne avec le niveau des cotisations supportées par l'employeur au titre des prestations non liées aux revenus professionnels) généralement favorable.

### 1.1. Mise en place dans un objectif de partage des fruits d'une croissance qui était alors dynamique, l'épargne salariale a fait l'objet d'un interventionnisme législatif et réglementaire qui l'a rendue sensiblement plus complexe

#### 1.1.1. L'intéressement, dispositif facultatif mis en place en 1959, a un double objectif d'association des salariés à la performance de l'entreprise et de développement du dialogue social

Dans son discours aux mineurs en grève de Saint-Étienne en 1948, le général De Gaulle propose une forme d'association du travail et du capital. Les bases ainsi posées connaissent une première traduction en 1959 avec l'instauration de l'intéressement par l'ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959. Il s'agit d'un **dispositif collectif non obligatoire résultant d'un accord** entre partenaires sociaux, ou issu d'une ratification des deux tiers des employés de l'entreprise.

L'intéressement poursuit ainsi deux objectifs initiaux : **intéresser les salariés à la performance** de l'entreprise, tout en **développant le dialogue social** en son sein.

#### 1.1.2. La participation, dispositif obligatoire mis en place en 1967, a un double objectif de partage des profits de l'entreprise et de constitution d'une épargne dédiée à l'investissement dans l'entreprise

L'intéressement est complété une décennie plus tard par la **participation** (ordonnance n°67-693 du 17 août 1967), **dispositif collectif obligatoire**, à l'origine, pour les entreprises de plus 100 salariés, et reposant sur une formule légale toujours en vigueur depuis :

$$RSP = \frac{1}{2} (BNF - 5\% FP) \frac{S}{VA}$$

avec BNF le bénéfice net fiscal, FP les fonds propres, S les salaires et VA la valeur ajoutée (voir annexe I).

Ce **partage des résultats financiers** s'accompagne de l'immobilisation obligatoire des primes de participation au sein de l'entreprise (épargne forcée) sous forme de **plans d'épargne d'entreprise** (PEE), qui ne sont pas, à l'origine, externalisés au profit d'un organisme tiers à l'entreprise, et n'ont pas encore vocation à drainer l'épargne issue du versement de l'intéressement aux salariés, et de **comptes courants bloqués** (CCB).

Il s'agit, dans le contexte des Trente Glorieuses, d'augmenter les capacités d'autofinancement des entreprises<sup>7</sup>, ce qui explique que PEE et CCB sont alors logés en son sein.

### 1.1.3. La formule légale de participation n'a pas été modifiée depuis 1967 malgré des critiques récurrentes

La formule légale de la participation fait l'objet de nombreuses critiques de la part des organisations syndicales et professionnelles : elle serait d'une appropriation difficile par les intéressés et inadaptée à la réalité économique des entreprises.

Le Conseil supérieur de la participation (CSP), saisi en 2004 d'une demande du ministre de l'Emploi, conclut au maintien du *statu quo* : non seulement la formule ne serait pas excessivement complexe, mais elle aurait « *une vraie logique économique et sociale* ».

De fait, toute tentative de modification de la formule dans le sens d'une adaptation à un secteur économique ou à une configuration particulière d'entreprises se heurte à l'écueil de sa lisibilité. De ce point de vue, **la formule légale actuelle apparaît comme une véritable solution de compromis**, d'autant plus qu'une modification de la formule entraînerait un déplacement des bénéficiaires : le bénéfice net comptable ferait ainsi bénéficier plus de salariés de la participation, mais pour des montants distribués totaux moindres.

### 1.1.4. La stabilité du cadre juridique pendant trente ans n'a pas empêché des modifications substantielles des dispositifs d'épargne salariale

Jusque dans les années 2000, ces dispositifs bénéficient d'une remarquable stabilité, ce qui n'empêchera pas leur évolution.

Ainsi, l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifie en profondeur **la nature du PEE qui est désormais externalisé en permettant l'investissement en organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM)**.

Par ailleurs, la loi n° 90-1002 du 7 novembre 1990 étend **la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés**, au lieu de 100 auparavant.

#### 1.1.4.1. Depuis le début des années 2000, l'épargne salariale a fait l'objet de multiples modifications visant à l'enrichir et à favoriser sa diffusion au risque d'une instabilité législative

Les années 2000 sont au contraire marquées par une accélération des évolutions. Ainsi, et de manière non exhaustive :

- les **plans d'épargne interentreprises (PEI)**, sont créés par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 ;
- dans le domaine de l'épargne longue, la même loi crée des véhicules spécifiques, ancêtres du **plan d'épargne retraite collectif (PERCO)** dont le délai de blocage initial de dix ans sera porté à la liquidation de la retraite dans le cadre de la loi sur les retraites de 2003 ;

---

<sup>7</sup> Rapport au Président de la République : « *il faut faire participer les travailleurs à l'expansion des entreprises et les y intéresser directement, et cela d'autant que le Ve Plan subordonne justement la croissance économique à une augmentation des investissements, dus principalement à l'autofinancement* ».

- ♦ la loi n° 2004-391 du 5 mai 2004 impose à l'employeur d'examiner régulièrement les conditions de mise en place d'un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale ;
- ♦ le bénéfice de l'intéressement est étendu au chef d'entreprise, à son conjoint collaborateur ou associé et à certains mandataires sociaux (loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005). Des dispositions équivalentes sont prises pour les entreprises mettant en place volontairement un accord de participation (loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008) ;
- ♦ l'attribution de suppléments d'intéressement et de participation est permise par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ;
- ♦ enfin, le régime de blocage des sommes issues de la participation est modifié : celles-ci peuvent être versées immédiatement, à la demande du bénéficiaire (loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008), alors qu'elles faisaient jusque-là l'objet d'un blocage d'une durée de cinq ans.

**Cette instabilité du régime juridique se double d'une instabilité fiscale et sociale** (voir *infra*) et de l'adoption de mesures de déblocage exceptionnel (cf. annexe III) visant à soutenir le pouvoir d'achat.

#### **1.1.4.2. *L'épargne salariale s'est vue progressivement assigner de nouveaux objectifs, parfois contradictoires***

Les objectifs initialement assignés à l'intéressement et la participation ont été complétés au fil du temps, avec un intérêt particulier pour l'utilisation du stock d'épargne ainsi constitué, dès le milieu des années 1980, et, plus récemment, sa consommation :

- ♦ la constitution d'une épargne de moyen terme, avec depuis 1986 l'externalisation du PEE, et depuis 2003 la création d'un plan d'épargne salariale dédié spécifiquement à la **préparation de la retraite** (PERCO) ;
- ♦ le **développement de l'actionnariat salarié**, qui prend un véritable essor avec les privatisations de 1986 ;
- ♦ le **soutien au pouvoir d'achat**, avec les déblocages exceptionnels de 2004, 2005, 2008 et 2013 et le versement immédiat de la participation introduit avec la loi du 3 décembre 2008. Cet objectif apparaît comme largement contradictoire avec celui de constitution d'une épargne de moyen terme, et plus encore d'une épargne retraite.

## **1.2. Le cadre fiscal et social de la participation et de l'intéressement demeure généralement favorable malgré une tendance à la normalisation le rapprochant du régime social des salaires**

### **1.2.1. Malgré l'instauration du forfait social, le régime fiscal et social de l'intéressement, de la participation et de l'abondement reste généralement plus favorable que celui du salaire**

#### **1.2.1.1. Pour le salarié, le régime fiscal s'avère très avantageux**

##### **1.2.1.1.1. En contrepartie du blocage des sommes, l'épargne salariale est totalement exonérée d'impôt sur le revenu**

**Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont placées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué (CCB).** Le traitement fiscal entre l'intéressement et la participation peut cependant différer compte tenu du régime de blocage par défaut :

- ♦ la participation est bloquée par principe. Par exception, le salarié peut demander à percevoir immédiatement ses droits depuis la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008. Au titre de l'exercice 2011, 35 % des sommes distribuées au titre de la participation ont ainsi été versées directement aux salariés. Les sommes versées immédiatement ne bénéficient pas des exonérations de l'impôt sur le revenu ;
- ♦ l'intéressement est versé immédiatement au salarié par principe. Il est alors intégré à son revenu imposable. Si le salarié le place sur un plan d'épargne salariale, l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu.

L'abondement versé par l'entreprise en complément du versement d'un salarié sur un plan d'épargne salariale ne rentre pas dans le revenu imposable du salarié. Les sommes reçues et conservées à l'intérieur des plans d'épargne salariale sont également exonérées de l'impôt sur le revenu.

**Enfin, les sommes retirées du plan à l'issue de la période de blocage (cinq ans pour le PEE et à la retraite pour le PERCO) sont exonérées d'impôt sur le revenu.** La durée de blocage des sommes pour la détermination de l'exonération fiscale s'apprécie à compter de leur date de versement effective sur le plan et non à compter de la date d'ouverture du plan.

Le régime fiscal de l'épargne salariale s'avère ainsi avantageux pour le salarié, les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abonnement étant exonérées d'impôt sur le revenu à l'entrée, à l'intérieur et à la sortie des plans d'épargne salariale et des CCB. **Le coût de ces niches fiscales en faveur des salariés bénéficiant de dispositifs d'épargne salariale atteindrait ainsi 1,77 Md€ en 2013** (cf. Tableau 1).

**Tableau 1 : Évaluation des principales niches fiscales relatives à l'épargne salariale et bénéficiant au salarié (PLF 2014)**

N° de la mesure	Nom de la mesure	2012 (en M€)	2013 (en M€)	2014 (en M€)
120108	Exonération des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement aux plans d'épargne salariale	1 470	1 300	1 300
140109	Exonération des revenus provenant de l'épargne salariale	310	280	nc
150701	Exonération des gains réalisés lors des cessions à titre onéreux de titres acquis dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale	150	190	nc
<b>Total</b>		<b>1 930</b>	<b>1 770</b>	<b>1 300</b>

*Source : PLF 2014, Évaluation des voies et des moyens, tome II « Dépenses fiscales ». nc : non chiffrable.*

**1.2.1.1.2. *Le caractère contraignant du blocage des sommes sur un plan d'épargne salariale est largement atténué par les possibilités de déblocages anticipés et les déblocages exceptionnels***

Si l'exonération d'impôt sur le revenu des sommes placées sur un plan d'épargne salariale est théoriquement justifiée par le blocage de cette épargne, **le caractère contraignant du blocage est dans les faits sensiblement atténué par l'existence de cas de déblocages anticipés et par les mesures de déblocages exceptionnels de l'épargne salariale.**

La réglementation prévoit des cas de déblocages anticipés permettant au salarié de récupérer tout ou partie de ses avoirs placés sur un CCB ou sur un plan d'épargne salariale. Les sommes retirées de façon anticipée bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur le revenu quelle que soit leur durée de blocage. Neuf cas de déblocages anticipés sont prévus par la réglementation pour le PEE et la participation et cinq cas pour le PERCO. **En 2012, plus de 662 000 déblocages anticipés ont été exercés pour un montant total de près de 3,8 Md€ ce qui représente 35 % des sommes retirés des plans d'épargne salariale en 2012 (10,8 Md€, cf. annexe III).** Les premiers motifs de déblocage, tant en nombre de cas exercés qu'en montants retirés, concernent les dépenses liés à la résidence principale et la cessation du contrat de travail (fin de CDD, démission, licenciement, retraite).

Le caractère contraignant du blocage de l'épargne est également atténué par les mesures de déblocages exceptionnels. **Sur les dix dernières années, quatre déblocages exceptionnels de l'épargne salariale ont été autorisés par le législateur en 2004, 2005, 2008 et 2013.** L'objectif affiché de ces déblocages exceptionnels de l'épargne salariale est de soutenir le pouvoir d'achat et de relancer la consommation. L'évaluation sur la consommation de l'effet de ces mesures est extrêmement lacunaire<sup>8</sup>. De plus, les mesures de déblocage exceptionnel vont à l'encontre des objectifs affichés des dispositifs (constitution d'une épargne longue au service du financement de l'économie) et sont critiqués par les partenaires sociaux.

<sup>8</sup> Dans l'étude menée à l'occasion du déblocage exceptionnel de 2004, l'INSEE estime entre 750 M€ et 1,75 Md€ le surcroît de consommation permis par la mesure, soit 12% à 27% des sommes débloquées (6,5 Md€).

### 1.2.1.2. Pour l'entreprise, un forfait social à 20 % demeure généralement moins coûteux qu'un assujettissement simple aux cotisations sociales

Les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement n'ayant pas la nature d'un salaire, elles étaient initialement exonérées totalement de cotisations sociales. D'abord assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), ces sommes sont depuis 2008 frappées par un forfait social, à la charge de l'employeur. Initialement fixé à 2 %, son taux a progressivement augmenté pour être porté à 20 % mi-2012.

Ainsi, pour un montant brut distribué de 100 €, le forfait social de 20 % place le coût total employeur à 120 €, alors que pour un salaire brut de 100 €, le coût total employeur est supérieur à 130 €, sauf pour les salaires proches du SMIC pour lesquels les allègements « Fillon » donnent leur plein effet pour s'éteindre à 1,6 SMIC : 100 € de salaire pour un niveau de rémunération d'un SMIC coûte 111,39 € à l'employeur, mais 134,28 (soit plus que participation et intérressement) pour un niveau de rémunération de 1,5 SMIC.

### 1.2.2. Une harmonisation du traitement social constituerait une réponse à l'hypothèse de substitution partielle de l'épargne salariale au salaire fixe

La mission s'est appuyée sur une revue de littérature reposant notamment sur les résultats de l'appel à projets de la DARES sur le thème de la substitution (cf. partie 1 annexe II). Une étude récente<sup>9</sup> met en évidence « **un effet de substitution des primes aux rémunérations dans les entreprises qui ont signées un accord entre 1999 et 2007. Le fait que l'introduction d'un accord ne s'accompagne pas d'effet significatif peut être expliqué par des montants de primes distribuées trop faibles pour que l'intéressement se substitue ou complète les salaires** ».

Par ailleurs, une autre étude<sup>10</sup> relève que « *l'intéressement et la participation ont des effets positifs et significatifs tant sur le niveau des salaires hors primes que sur les rémunérations globales avec primes* », ce qui signifie que les salariés travaillant dans des entreprises ayant mis en place des dispositifs d'épargne salariale ont simultanément des rémunérations hors primes supérieures mais également une rémunération totale supérieure. En ce sens, ces dispositifs accentuent les inégalités (cf. annexe IV).

### 1.2.2.1. Le forfait social est à un niveau équivalent aux cotisations afférentes à des prestations liées aux revenus professionnels

Dans l'hypothèse d'une substitution de l'intéressement et de la participation au salaire<sup>11</sup>, l'exonération de cotisations sociales constitue un manque à gagner pour les organismes de sécurité sociale (niche sociale), chiffré de la manière suivante :

Tableau 2 : Évaluation de l'incidence budgétaire de la niche sociale (en M€)

Période		Participation	Intéressement	PEE	PERCO	Total
2014	Assiette exemptée	7 688	7 140	1 555	674	17 057
	Cotisation équivalente	232	215	48	21	480
2013	Assiette exemptée	7 523	6 986	1 513	555	16 577

<sup>9</sup> *L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France – une analyse empirique sur la période 1999-2007*, N. Delahaie et R. Duhautois, mars 2013.

<sup>10</sup> Épargne salariale, rémunérations et emploi – une étude économétrique en France et en Grande-Bretagne, F. Fakhfakh, M. Merlateau, V. Pérotin et A. Robinson, avril 2013.

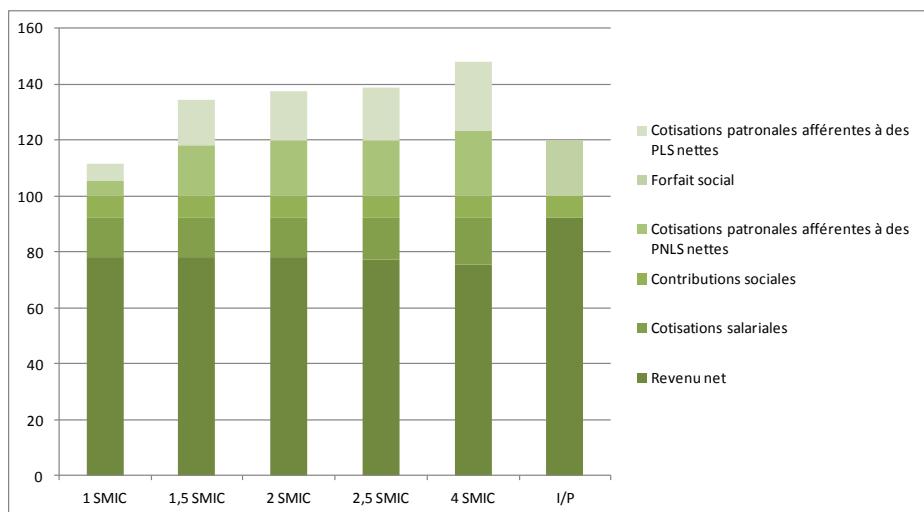
<sup>11</sup> Voir notamment Y.-G. Amghar, F. Laloue, *Les dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux*, Conseil des prélèvements obligatoires (rapport particulier), juillet 2010.

Période		Participation	Intéressement	PEE	PERCO	Total
2012	Cotisation équivalente	227	211	47	17	502
	Assiette exemptée	7 361	6 836	1 473	457	16 127
	Cotisation équivalente	878	816	178	55	1 927

Source : Annexe 5 au PLFSS 2014.

La mission a, dans un premier temps, retenu une approche semblable (cf. annexe I). Le graphique ci-dessous présente une comparaison entre le régime d'assujettissement aux cotisations sociales (à gauche, pour 5 salaires bruts différents s'échelonnant entre 1 et 4 SMIC) et le régime applicable à l'intéressement et à la participation (à droite) :

**Graphique 1 : Comparaison de l'assujettissement aux cotisations sociales et conventionnelles au régime applicable à l'intéressement, à la participation et à l'abondement**



Source : Mission. Le revenu brut est normalisé à 100. Chiffres donnés pour une grande entreprise. Contributions sociales = CSG et CRDS. I/P/A = intérressement / participation / abondement. L'abondement de l'employeur bénéficie du même régime qu'I/P. PLS = prestations liées au salaire. PNLS = prestations non liées au salaire.

Deux enseignements peuvent être tirés de ce graphique :

- ◆ **l'assujettissement aux cotisations sociales est toujours moins favorable pour l'employeur, sauf près du SMIC** (approximativement entre 1 et 1,15 SMIC). Cela signifie qu'un employeur dont la masse des salaires bruts compris entre 1 et 1,15 SMIC représente plus de la moitié de la masse salariale brute totale n'est pas incité à mettre en place un tel dispositif ;
- ◆ au-delà de 1,15 SMIC, il est plus intéressant pour l'employeur de verser de l'intérressement et de la participation plutôt que du salaire ;
- ◆ entre 1,15 SMIC et 2,5 SMIC, forfait social et assujettissement aux seules cotisations sociales afférentes à des prestations non liées au salaire sont sensiblement équivalentes ;
- ◆ au-delà de 2,5 SMIC, le forfait social payé par l'employeur est inférieur aux cotisations afférentes à des prestations non liées au salaire.

Dans ce contexte, le niveau du forfait social apparaît dans l'ensemble correctement estimé (i.e. son taux correspond approximativement à celui des cotisations afférentes aux prestations non liées aux revenus professionnels), sauf pour les salaires proches du SMIC bénéficiant des allégements « Fillon » (pour lesquels le versement de salaire est plus intéressant pour l'employeur que l'intérressement et la participation), et pour les hauts salaires (pour lesquels c'est le phénomène contraire qui est constaté).

### 1.2.2.2. *Le non assujettissement de l'épargne salariale aux cotisations vieillesse induit une substitution partielle des cotisations obligatoires au profit de dispositifs de retraite supplémentaires*

L'approche par le coût employeur néglige toutefois le régime social applicable au salarié, qui est redevable de contributions sociales et de cotisations salariales (qui sont toutes afférentes à des prestations liées au salaire). L'assujettissement à ces cotisations permet la constitution de droits vieillesse et chômage. Or, l'existence d'un dispositif dédié à la préparation de la retraite (PERCO) fait qu'à la substitution entre salaire et intéressement / participation pourrait s'ajouter une substitution entre cotisations vieillesse obligatoires et alimentation du PERCO. Cette substitution est partielle mais croissante (cf. annexe I) :

Tableau 3 : Cotisations équivalentes relatives aux régimes de retraite obligatoire<sup>12</sup>

Chiffres en M€	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cotisations vieillesse (HB)	3 377	3 822	3 608	3 249	3 707	3 581
Cotisations vieillesse (HH)	4 128	4 673	4 412	3 972	4 532	4 378
Versements sur PERCO	371	509	660	680	803	1 075

*Source : DARES pour les montants de participation, intéressement, abondement et PERCO versés. Mission sur base chiffrage DSS pour les taux des cotisations vieillesse applicables. HB = hypothèse basse = l'ensemble des salariés a un salaire de 1 SMIC ; HH = hypothèse haute = l'ensemble des salariés a un salaire de 4 SMIC. Il est fait l'hypothèse que l'assujettissement aux cotisations patronales est intégralement reporté sur les salariés (enveloppe constante pour l'employeur).*

Le taux de substitution entre retraite obligatoire et PERCO serait ainsi passé, en ordre de grandeur, de 10 % en 2006 à 25 à 30 % en 2011.

## 2. Intégrée aux politiques de rémunération et de ressources humaines, l'épargne salariale occupe une place originale et peu conflictuelle dans l'univers des relations sociales

### 2.1. Malgré des divergences d'appréciation entre les confédérations syndicales et patronales quant à ses finalités, les négociations en entreprise relatives à l'épargne salariale demeurent dynamiques

Pour les partenaires sociaux, l'appréciation des objectifs comme de l'environnement réglementaire de l'épargne salariale n'est pas ouvertement conflictuelle, sans être consensuelle pour autant.

S'agissant des organisations syndicales de salariés, les réticences historiques reposent sur les craintes d'une modération salariale en contrepartie de l'épargne salariale, dévoitant par la même occasion le régime fiscal et social incitatif qui lui serait attaché. Parmi les objectifs plus récemment assignés à l'épargne salariale, le développement de l'actionnariat salarié comme la constitution d'une épargne longue en vue de la retraite sont diversement appréciées, mobilisant des arguments propres à chaque organisation. Les mesures récentes de déblocages exceptionnels, en raison du brouillage qu'elles créent avec les déblocages anticipés prévus par la loi, sont unanimement contestées. Leur faible efficacité quant au soutien à la consommation est l'autre argument avancé pour les repousser.

<sup>12</sup> Le tableau ci-dessus repose sur l'hypothèse qu'un assujettissement aux cotisations retraite n'aurait pas d'impact sur la répartition des sommes, et en particulier sur l'abondement versé par l'entreprise au titre du PERCO. Il repose également sur l'hypothèse que les entreprises distribueraient les mêmes montants bruts en cas d'assujettissement aux cotisations vieillesse, notamment en termes d'abondement.

Les confédérations syndicales ont fait part à la mission de nombreuses propositions d'amélioration de l'épargne salariale, reproduites à l'annexe II du présent rapport, sans toutefois que l'on puisse en dégager des hypothèses consensuelles de réforme<sup>13</sup>.

De leur côté, les organisations patronales jugent les dispositifs d'épargne salariale complexes et les objectifs sédimentés avec le temps. Mais leur volonté de simplification des instruments s'accommode du pragmatisme du *statu quo* et du besoin de préserver la souplesse dans la gestion de dispositifs, dans une vision globale des rémunérations. Un consensus se dégage sur les finalités de l'intéressement comme outil de motivation des salariés, comme sur la constitution d'une épargne longue en vue de la retraite, ou encore en faveur du développement de l'actionnariat salarié comme objectif essentiel de l'épargne salariale. Sur ces trois points précisément, pourraient survenir des achoppements avec une majorité des représentations syndicales nationales (cf. partie 2 annexe II).

Ces potentielles divergences au niveau national conduisent rarement à des blocages lors des négociations dans l'entreprise. Dans les faits, l'épargne salariale qui n'a fait à ce jour l'objet d'aucune négociation nationale interprofessionnelle, a donné lieu, en 2012, à 33 438 accords et autres textes. Avec dix-sept avenants ou accords de branche signés en 2012 (une dizaine par an entre 2009 et 2011), la négociation conventionnelle reste marginale en comparaison<sup>14</sup> (cf. partie 2 annexe II).

Cette situation trouve ses racines historiques dans les choix opérés lors de la promulgation des ordonnances de 1959 et 1967 qui ont favorisé l'essor de la négociation d'entreprise sur ce thème et ce, bien avant l'impulsion apportée par les lois Auroux (1982). En engageant l'employeur à tenir, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs de l'épargne salariale, la loi Fabius de 2001 en fait un objet de la négociation obligatoire aux modalités de conclusion élargies.

Aujourd'hui, la mise en place de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale définis par le code du travail (articles L. 3311-1 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs) doit faire l'objet d'un accord d'entreprise qui peut être conclu aussi bien par l'approbation du comité d'entreprise, par la ratification à la majorité des deux tiers du personnel ou encore par décision unilatérale de l'employeur, cette dernière modalité ne pouvant toutefois pas être mise en œuvre pour les accords de participation et d'intéressement.

Les accords locaux d'épargne salariale sont généralement conclus à la faveur d'alliances majoritaires recherchées par les négociateurs salariés au gré des forces syndicales en présence au sein de l'entreprise, ou plus fréquemment encore, sous la pression des possibilités ouvertes aux employeurs de conclure des accords d'épargne salariale avec le comité d'entreprise ou par le recours à un référendum auprès des salariés<sup>15</sup>.

S'agissant d'un sujet propre à l'entreprise et sans enjeu majeur pour les branches, les accords d'épargne salariale ne font pas l'objet d'une gestion particulière par les fédérations sectorielles qui, *a contrario*, assurent un suivi attentif et un encadrement plus structuré des négociations salariales (cf. partie 2 annexe II).

---

<sup>13</sup> La mission a rencontré la CGPME, le Medef, l'UPA, l'UNAPL et l'AFEP, ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et Force ouvrière. Elle a rencontré certaines fédérations et associations professionnelles. Elle a pu obtenir de leur part des écrits de positionnement sur l'épargne salariale.

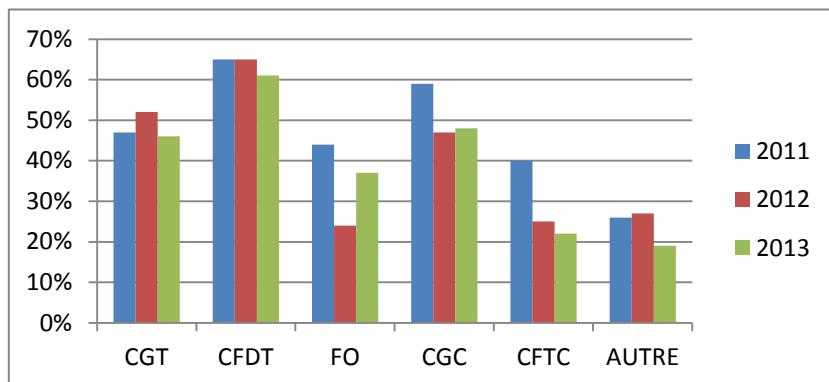
<sup>14</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, DGT, DARES, *La négociation collective en 2012*, coll. Bilans & Rapports, mai 2013. Pour l'épargne salariale données France sauf Paris.

<sup>15</sup> La mission a rencontré des directions d'entreprises et des représentants syndicaux négociateurs des accords d'épargne salariale.

Les données du bilan annuel de la négociation collective réalisé par le ministère du Travail offrent un tableau général et comparatif des accords d'épargne salariale<sup>16</sup>. Pour mieux appréhender les conditions de conclusion et les principales caractéristiques des accords signés, la mission s'est appuyée d'une part, sur la publication par la DARES d'une enquête réalisée en 2007 et non-renouvelée depuis<sup>17</sup>; d'autre part, sur une extraction partielle de la base d'enregistrement des accords d'épargne salariale de l'Unité territoriale 75 de la DIRECCTE d'Île-de-France<sup>18</sup>. Elle a interrogé, notamment, quelques directions d'entreprises et représentants syndicaux impliqués dans ces négociations. Malgré leur richesse relative, les résultats obtenus restent partiels, incomplets et en ce qui concerne l'étude de la DARES sur données anciennes.

**Les deux graphiques ci-dessous, obtenus à partir des données fournies par l'Unité territoriale de Paris illustrent, pour l'ensemble des délégués syndicaux, une implication relativement plus forte dans la conclusion d'accords d'épargne salariale, en comparaison à d'autres sujets de dialogue social en entreprise (données nationales<sup>19</sup>).** Le raisonnement reste surtout valable pour des délégués CGT et Force ouvrière dont les confédérations formulent des critiques doctrinaires fortes à l'égard de ces dispositifs. Les taux comparativement plus élevés de signature des délégués de la CGC comme de la CFTC révèlent une attitude plus conforme aux positions exprimées par leurs confédérations respectives (cf. partie 3 annexe II).

**Graphique 2 : Taux de signature des accords de participation par organisation syndicale**



*Source : Unité territoriale de Paris, données pour la période 01/01/2011 à 06/11/2013 – Retraitements mission*

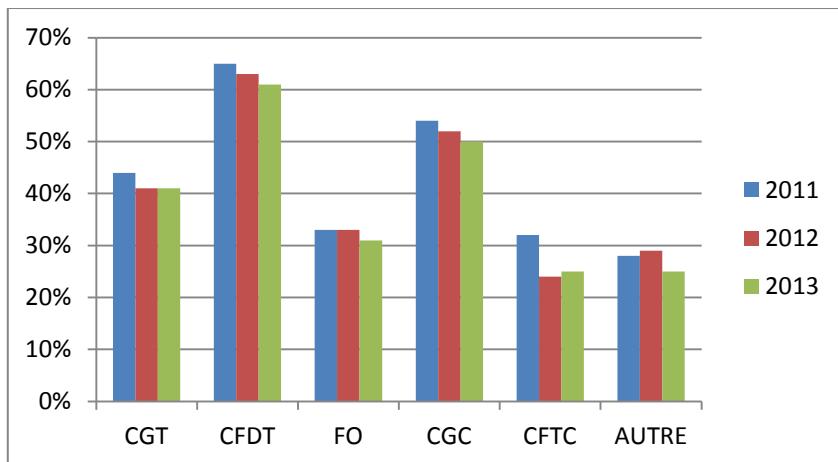
<sup>16</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, DGT, DARES, *La négociation collective en 2012*, coll. Bilans & Rapports, mai 2013. Pour l'épargne salariale données France sauf Paris.

<sup>17</sup> D. Demainly, D. Folques, Antoine Naboulet, « Les pratiques de rémunération en entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *DARE Premières synthèses*, Février 2010 (008).

<sup>18</sup> L'unité territoriale de Paris utilisant son propre système d'information pour la gestion des textes sur l'épargne salariale, les accords déposés auprès de ses services n'entrent pas dans le calcul national du nombre total des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale. Cette modalité a permis à la mission de bénéficier d'extractions qui seraient sinon impossibles à obtenir à partir de la base de données nationale des accords.

<sup>19</sup> Selon les données recensées par le Bilan de la négociation collective, pour les années 2011 et 2012 (données provisoires), les représentants de la CFDT et de la CGT ont engagé leur signature dans au moins un accord ou avenant sur deux signés par des délégués syndicaux (tous domaines confondus). Les délégués syndicaux des autres organisations syndicales représentatives au niveau national signent entre un cinquième (CFTC) et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise-(Force ouvrière et CGC).

Graphique 3 : Taux de signature des accords d'intéressement par organisation syndicale



Source : Unité territoriale de Paris, données pour la période 01/01/2011 à 06/11/2013 – Retraitements mission

Afin d'objectiver le degré d'importance comme l'originalité des pratiques contractuelles d'épargne salariale dans le paysage des relations sociales, le Comité d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) devra pouvoir disposer d'études plus récentes portant sur le contexte économique, les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale.

Dans ce contexte, il serait utile que le COPIESAS commande une ou des enquêtes sur les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale.

## 2.2. Résolument intégrés aux politiques de rémunération des entreprises, les instruments de l'épargne salariale gagneraient à mieux répondre aux finalités managériales et de dialogue social qui leur sont assignées

### 2.2.1. Pour réduire le transfert des risques vers les salariés, les négociations salariales et de l'épargne salariale pourraient être coordonnées

Les études comme les propos recueillis par la mission auprès des acteurs de terrain témoignent de la congruence des pratiques contractuelles en matière salariale et d'épargne salariale dans une stratégie globale des rémunérations au sein de l'entreprise, les pratiques d'épargne salariale les plus développées ayant plutôt tendance à être associées à un niveau de salaires plus élevé, notamment :

- ◆ lorsque l'entreprise est de grande taille induisant en outre une implantation plus importante des syndicats dans l'entreprise ;
- ◆ lorsque l'entreprise appartient à un secteur compétitif dégageant des résultats et où les profits sont variables, leur caractère aléatoire justifiant alors le recours à la « participation financière » ;
- ◆ lorsque les négociations salariales produisent des résultats significatifs et maintiennent les deux parts fixe et variable collective, dans une proportion raisonnable<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Les deux premières hypothèses ont été formalisées par Demainly et al., la troisième par OECD, *Employment Outlook 1995, "Chapter 4 : Profit Sharing in OECD Countries"*, p. 139-169.

Dans certaines entreprises, les pratiques rapportées à la mission tendent même à instaurer une confusion entre épargne salariale et salaire, notamment lorsque les volumes distribués dans le cadre de l'épargne salariale atteignent des montants jusque trois à quatre fois le salaire mensuel de base, ou bien quand ils sont explicitement ou implicitement intégrés à la négociation du contrat de travail (cf. partie 4 annexe II). De même, plus de 60 % des entreprises interrogées par questionnaire, citent la possibilité de procurer aux salariés une forme complémentaire de rémunération tout en bénéficiant des avantages fiscaux au premier rang des raisons qui les conduiraient à mettre en place l'épargne salariale (cf. partie 5 annexe II).

Les propos des négociateurs salariés interrogés viennent aussi corroborer la complémentarité entre salaire et mécanismes d'épargne salariale, au sein d'une stratégie de rémunération globale élaborée par l'entreprise, comme par ailleurs les résultats d'une étude récente sur le rôle modérateur de l'épargne salariale dans l'univers des relations professionnelles<sup>21</sup>.

Toutefois, cette complémentarité introduit une part de réversibilité, notamment dans la perspective d'un dispositif associant partage du profit et plan d'épargne entreprise. Dans cette hypothèse étudiée par la littérature économique, la baisse observée dans le niveau du salaire de base ne produirait pas d'effet, en moyenne, sur le niveau de la rémunération totale. L'introduction d'un dispositif combinant intéressement et PEE y introduirait simplement une part aléatoire, et donc réversible, plus importante.

Du fait de l'incitation fiscale et sociale à bloquer les sommes capitalisées, le PEE pourrait s'inscrire, de plus, dans une facilitation du développement de l'actionnariat salarié, objectif devenu prioritaire dans les grandes entreprises où le poids des salariés-actionnaires au sein du capital est parfois devenu conséquent<sup>22</sup>.

Pour réduire la part des risques transférés, il convient de veiller à encadrer l'évolution de la proportion des primes d'épargne salariale relativement à celle du salaire fixe. Pour réduire la part des risques transférés vers les salariés, il convient donc de coordonner les négociations salariales avec celles relatives à l'épargne salariale<sup>23</sup>. En effet, en matière de pratique de rémunération, les entreprises ayant adopté une stratégie d'épargne salariale plus intense sont également celles qui proposent le système de rémunération le plus complet, avec le plus d'augmentations générales et de primes individuelles.

Pour limiter la flexibilisation de la rémunération globale, il serait nécessaire de coordonner les deux négociations relatives aux salaires et à l'épargne salariale, de manière à encadrer davantage l'évolution de la proportion des primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe.

---

<sup>21</sup> P. Laroche et al., « Les relations entre épargne salariale et rémunérations : une analyse des stratégies, de la cohérence des pratiques et du rôle modérateur des relations professionnelles », Rapport final du CEREFIGE, Université de Lorraine, octobre 2012.

<sup>22</sup> H. Chaput, N. Delahaie, M.-A. Diaye, « L'épargne salariale en France : quels enjeux pour les politiques de rémunération et les performances des entreprises ? », Miméo, 2010.

<sup>23</sup> Les entreprises que la mission a rencontrées ont confirmé les constatations des études empiriques (cf. *supra*) pour ce qui concerne la déconnection des négociations relatives à l'épargne salariale et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Dans les entreprises les plus importantes, les négociations sont d'ailleurs menées par des services différents des directions des ressources humaines (cf. partie 4 annexe II).

**2.2.2. Pour favoriser le lien entre négociation des salaires et négociation des dispositifs d'épargne salariale, dans les entreprises qui en seraient dotées, la négociation avec les délégués syndicaux pourrait être privilégiée**

La volonté initiale d'associer les salariés aux résultats des entreprises et par là, de réduire la conflictualité au travail, trouve une traduction concrète dans des négociations d'entreprises soutenues d'épargne salariale. Toutefois, la mise en place des dispositifs échappe en grande partie aux délégués syndicaux, du fait même des modalités élargies de conclusion des accords d'épargne salariale par des élus de comité d'entreprise, ratification par référendum ou décision unilatérale de l'employeur (17 % des accords en 2012). Dans un souci de cohérence et pour améliorer leur coordination, les délégués syndicaux devraient pouvoir conduire et conclure les deux négociations salariales et d'épargne salariale dans les entreprises qui en seraient dotées.

Afin de coordonner l'aboutissement des négociations relatives aux salaires et des négociations de l'épargne salariale il serait utile que la négociation des accords d'intéressement et de participation relève de délégués syndicaux<sup>24</sup> plutôt qu'elle passe par le biais de modalités élargies.

**2.2.3. Pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise, il conviendrait par ailleurs de s'assurer que leurs représentants disposent d'un niveau d'information suffisant**

Les directions d'entreprises, les négociateurs salariés comme les représentants au conseil de surveillance des FCPE ont fait part de l'importance du dialogue sur la stratégie et les résultats de l'entreprise à l'occasion de la négociation des dispositifs de l'épargne salariale comme de la mise en place des véhicules d'épargne associés. Ce dialogue porte essentiellement sur la santé financière et économique comme des perspectives de développement du groupe et de ses filiales, de l'entreprise et de ses établissements, durant la période de couverture de l'accord à conclure. La qualité de l'information lui servant de support fait l'objet de critiques des représentants des salariés.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure, désormais, une nouvelle consultation périodique des comités d'entreprise portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires. Elle prévoit de leur donner un accès permanent à une base de données regroupant l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux.

Pour associer les salariés à la stratégie des grandes entreprises, cette loi prévoit également la participation de représentants des salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration (ou de surveillance) des entreprises dont les effectifs sont au moins égaux à 10 000 salariés dans le monde ou à 5 000 en France.

Afin de mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise, il serait souhaitable de veiller à la qualité et à la bonne articulation de l'information économique fournie lors des négociations d'épargne salariale, avec celle à destination du comité d'entreprise, du conseil d'administration et des conseils de surveillance des FCPE.

---

<sup>24</sup> Dans les entreprises qui en disposent.

#### **2.2.4. Pour donner sens aux critères de performance des accords d'intéressement, il serait souhaitable que les objectifs assignés aux salariés comme les procédures d'évaluation soient suffisamment formalisés**

Les entreprises interrogées par la mission partagent dans leur ensemble la finalité managériale attachée plus précisément à l'intéressement comme instrument de motivation et de performance des salariés.

La revue de la littérature académique, tant théorique qu'empirique, ne conduit cependant pas la mission à établir une corrélation robuste entre la perception d'une prime d'intéressement ou de participation et la satisfaction ou encore la motivation au travail comme facteur d'amélioration de la performance individuelle et collective.

Trois séries d'arguments viendraient rendre moins crédible aux yeux des salariés le lien entre les objectifs, la performance et les récompenses : tout d'abord, la difficulté à percevoir le lien entre ses efforts individuels et une performance collective ; ensuite, la difficulté cette fois de l'entreprise à définir des objectifs clairs, ambitieux mais aussi accessible ; puis de mesurer les performances réalisées à cette fin<sup>25</sup>.

L'analyse du contenu des accords témoigne, de fait, de la prépondérance des seuls critères liés aux résultats financiers ou comptables dans le calcul de l'intéressement : plus de deux entreprises sur trois, seraient ainsi concernées alors que plus du quart auraient recours à un système mixte ce critères liés aux résultats comme à la performance, modalité particulièrement répandue dans les grandes entreprises.

S'agissant des critères retenus dans les accords d'intéressement, l'article L. 3313-1 du code du travail dispose qu'ils doivent être objectifs, quantifiables et vérifiables. De plus, l'accord d'intéressement doit instituer « *un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution* ». Pour donner du sens aux critères de performance inclus dans les accords d'intéressement, les entreprises gagneraient à dégager des marges de manœuvre managériale pour que les salariés puissent établir un lien plus solide entre, d'une part, leur apport individuel à la performance collective (procédures d'évaluation) et, d'autre part, les critères non financiers des accords d'épargne salariale (critères objectifs et vérifiables).

Dans un objectif d'amélioration du rôle de l'épargne salariale comme levier managérial, il serait souhaitable que les objectifs assignés aux salariés et les procédures d'évaluation soient suffisamment formalisés pour clarifier leur lien avec l'atteinte des critères extra-financiers de l'intéressement.

#### **2.3. Dans une partie des entreprises, le développement de l'actionnariat salarié constitue un objectif essentiel de l'épargne salariale**

Dans une partie des entreprises rencontrées, le développement de l'actionnariat salarié constitue par ailleurs un objectif clé. Ce type d'actionnariat est alimenté soit uniquement via l'allocation des fonds issus de l'épargne salariale, soit également via des augmentations de capital réservées aux salariés. Dans les deux cas, **les sommes issues de l'épargne salariale sont fortement orientées via l'abondement sur les actions de l'entreprise**. Dans les entreprises concernées, le développement de *l'affectio societatis* constitue la première raison invoquée pour développer l'actionnariat salarié. Au sein de ces entreprises, **on relève que la part des droits de vote détenus par les salariés est en général supérieure à la part des salariés dans le capital**.

---

<sup>25</sup> J. Igolens, P. Roussel, *Etude comparative des liaisons entre rémunération, motivation et satisfaction des cadres et des non-cadres*, Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°19 (1996), p.19-35 et P. Roussel, *Une évaluation de l'efficacité de la rémunération sur la motivation et la satisfaction des salariés*, Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°29-30 (1998-1999), p.3-23.

Sans être frontalement opposés au développement de l'actionnariat, les délégués syndicaux rencontrés par la mission soulignent le double risque de faire dépendre les revenus et le patrimoine du salarié des aléas conjoncturels d'une détention des titres de sa propre entreprise.

#### **2.4. Par ailleurs, la préparation de la retraite constitue un objectif plus récent qui prend une place croissante dans la stratégie des entreprises**

En cohérence avec l'objectif de préparation de la retraite assigné par ces entreprises à l'épargne salariale, celles-ci ont présenté plusieurs hypothèses :

- la modulation du forfait social en fonction de l'horizon de détention, ce qui conduirait à appliquer un forfait social moindre aux versements sur le PERCO ;
- l'alignement de la fiscalité de la sortie en rentes du PERCO sur la sortie en capital (cf. annexe I) ;
- l'augmentation du nombre de jours de CET pouvant être placés sur le PERCO (dix jours actuellement).

En revanche, même au sein des entreprises particulièrement favorables à une utilisation de l'épargne salariale en préparation de la retraite, un retour en arrière sur la possibilité ouverte en 2008 d'un accès immédiat à la participation ne fait pas consensus.

Dans l'hypothèse où l'objectif de préparation de la retraite serait privilégié, il serait souhaitable de favoriser et faciliter les versements sur le PERCO et de modifier le régime fiscal de l'épargne salariale en fonction de la durée de détention.

### **3. Les encours d'épargne salariale constituent une épargne longue en partie mobilisée pour le financement des entreprises**

#### **3.1. Les encours d'épargne salariale restent modestes dans le paysage global de l'épargne**

En flux, entre 1999 et 2011, les montants distribués au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement ont presque doublé passant de 8,0 Md€ à 15,5 Md€. La part de l'épargne salariale dans la valeur ajoutée<sup>26</sup>, qui atteignait 0,5 % en 1991, a triplé pour atteindre 1,5 % en 2007<sup>27</sup>.

En stock, les encours d'épargne salariale atteignent 94,5 Md€ à la fin de l'année 2012, soit près du double du niveau de 2002 (47,9 Md€). Pour autant, **les encours d'épargne salariale ne représentent environ que 2,2 % du patrimoine financier des ménages**. En comparaison, l'assurance-vie représente 40 % des placements financiers des ménages avec un encours de 1 687 Md€ fin 2012.

Ces encours sont gérés dans un marché qui présente un fort degré de concentration tant pour la gestion d'actifs que pour la tenue de compte. Au 30 juin 2013, **les cinq premières sociétés de gestion représentent près de 82 % des avoirs d'épargne salariale sous gestion**.

---

<sup>26</sup> En comptabilité nationale, la valeur ajoutée se définit comme le solde du compte de production. Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire.

<sup>27</sup> Source : rapport au Président de la République, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France*, dirigé par Jean-Philippe Cotis, 13 mai 2009.

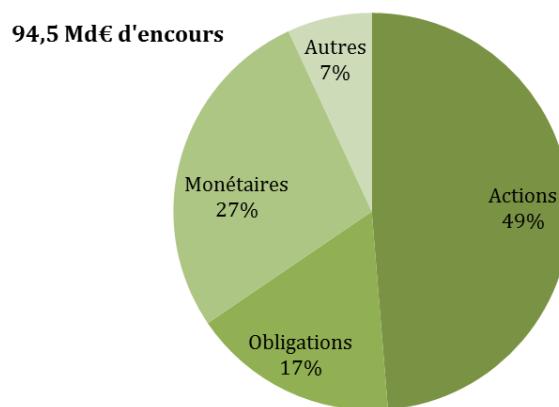
### 3.2. Les encours d'épargne salariale atteignent près de 95 Md€ fin 2012 et sont partiellement mobilisés en titres d'entreprises

#### 3.2.1. Près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie actions

A la fin de l'année 2012, **près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie en actions, soit un volume de 46,1 Md€**. Cette prépondérance des actions s'explique largement par le poids de l'actionnariat salarié dans les plans d'épargne salariale. **Les encours des fonds d'actionnariat salarié (FCPE et SICAVAS) représentent en effet les trois quarts des encours d'épargne salariale investis en actions**. Le poids de l'actionnariat salarié explique également l'importance de la part des actions françaises dans l'encours total des actions détenues qui s'élève à 84 %. Les placements monétaires constituent la deuxième classe d'actifs dans laquelle sont investis les encours d'épargne salariale, à hauteur de 27 % avant les obligations (17 %).

Tous types d'actifs confondus, l'épargne salariale apparaît très largement orientée vers le financement de l'économie nationale puisque 81 % des encours sont investis en titres émis en France. L'importance de l'actionnariat salarié (où les entreprises du CAC 40 pèsent fortement), le biais domestique des gestionnaires d'actifs français et celui des épargnants constituent des facteurs explicatifs de la place de la France en termes de zone d'émission des titres en portefeuille des fonds d'épargne salariale. La zone euro hors France constitue la deuxième zone d'investissement avec près de 15 % des titres dans lesquels l'épargne salariale est investie.

**Graphique 4 : Composition des fonds d'épargne salariale au 31 décembre 2012 par type d'actif**



*Source : Banque de France et estimations AFG.*

*N.B : la composition de l'actif des FCPE diversifiés est estimée selon une clef de répartition retenue par l'AFG en fonction de la composition moyenne des OPCVM du même type. Exemple : la répartition entre actifs d'un fonds diversifié "Actions françaises" suivra la composition moyenne d'un OPCVM "Actions françaises" telle que présentée dans les données de la Banque de France. Autres : dérivés, disponibilités...*

**Relativement à d'autres poches d'épargne ou supports d'investissement, l'épargne salariale semble davantage orientée vers les actions** (cf. annexe III). La part des fonds actions est supérieure de 15 points pour les FCPE par rapport aux OPCVM à vocation générale lorsque l'on prend en compte les fonds d'actionnariat salarié (investis à au moins 30 % en titres de l'entreprise). La part des actions apparaît également largement supérieure dans les fonds d'épargne salariale par rapport à l'assurance-vie (+ 39 points). Les actions représentent ainsi près de 49 % des placements d'épargne salariale contre un peu plus de 10 % à 16 % pour l'assurance-vie.

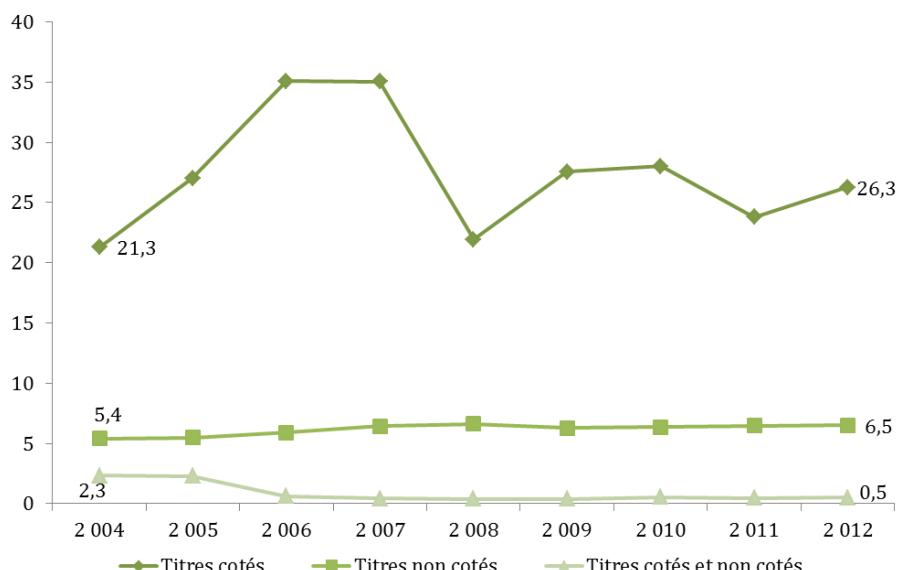
### 3.2.2. L'épargne salariale constitue un soutien important de l'actionnariat salarié

**Plus du tiers des encours d'épargne salariale relève de l'actionnariat salarié.** L'actionnariat salarié lié à l'épargne salariale est principalement porté dans des FCPE de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier dont plus du tiers de l'actif est investi en titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée ou dans des SICAV d'actionnariat salarié<sup>28</sup>. À la fin du mois de juin 2013, les encours d'épargne salariale sont répartis :

- ◆ à 62 % sur des fonds diversifiés pour un montant total de 61,3 Md€ ;
- ◆ à 38 % sur des fonds d'actionnariat salarié pour un montant total de 37,3 Md€.

**L'actionnariat salarié via l'épargne salariale se caractérise par une forte concentration.** En effet, 89 % de l'actif net des FCPE d'actionnariat salarié est concentré dans 14 % des fonds, soit 78 fonds.

Graphique 5 : Actif net des FCPE d'actionnariat salarié



Source : AFG, données au 31 décembre de l'année n.

**S'agissant de la composition des encours, l'actionnariat salarié lié à l'épargne salariale est massivement investi sur des titres cotés.** L'actif net des FCPE d'actionnariat salarié est composé à près de 79 % de titres cotés (cf. Graphique 3). Si le non coté représente 19,5 % des encours des FCPE d'actionnariat salarié, ce chiffre ne recouvre pas pour autant nécessairement un actionnariat salarié dans de petites ou moyennes capitalisations. À titre d'exemple, le fonds d'actionnariat salarié du groupe Auchan, avec un encours approximatif de 1,6 Md€, représente ainsi à lui seul près d'un quart des titres non cotés détenus dans les FCPE d'actionnariat salarié. **Près de 78 % des encours des FCPE d'actionnariat salarié investis dans le non coté sont concentrés dans les douze plus gros fonds.**

<sup>28</sup> La SICAV d'actionnariat salarié (SICAV AS) a été introduite par la loi du 19 février 2001 dite « loi Fabius ». Au 30 juin 2013, seule une SICAVAS a été agréée par l'AMF selon les données de l'AFG.

### **3.2.3. La mobilisation accrue de l'épargne salariale pour le financement des PME-ETI est régulièrement évoquée**

#### ***3.2.3.1. La création de fonds PME, envisagée pour orienter davantage l'épargne salariale vers les PME, demeurerait d'importance modeste***

**Sur le modèle des fonds solidaires, la création de « fonds PME » pourrait être envisagée ainsi que l'obligation de proposer un fonds PME dans tout plan d'épargne salariale.** En effet, compte tenu du risque associé à des investissements dans des PME, il ne paraît pas envisageable que le placement sur un tel fonds soit contraint pour le salarié. De plus pour limiter le risque, il apparaît nécessaire que seule une partie du fonds soit allouée à des titres de PME. La proportion de 5 % à 10 %, en vigueur pour les fonds solidaires, semble recueillir l'assentiment des acteurs de la place et plus largement des acteurs de l'épargne salariale (entreprises, organisations syndicales). Les titres éligibles au fonds PME pourraient être définis de la même façon que pour l'éligibilité au PEA-PME.

Avec les hypothèses très volontaristes retenues (cf. annexe III), une estimation sommaire de la mission, construite sur l'évolution des encours des fonds solidaires, établit **entre 160 M€ et 320 M€ l'encours d'épargne salariale pouvant être investi en titres de PME trois années et demi après l'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un « fonds PME »** (soit fin juin 2018 si la mesure est effective au 1<sup>er</sup> janvier 2015).

La moindre liquidité de ces titres, les difficultés de valorisation, le surcroît de risque associé pour le salarié et l'éventuel surcroît de frais de gestion sont cependant à prendre en compte dans la mise en place d'une telle obligation. Par ailleurs, relativement à d'autres poches d'épargne, comme l'assurance-vie par exemple, l'épargne salariale apparaît moins inégalitaire dans sa répartition et davantage orientée vers les actions.

#### ***3.2.3.2. Le recours au compte courant bloqué (CCB) pourrait être amplifié***

**Les CCB peuvent également constituer une source de financement intéressante pour les entreprises et en particulier pour les PME-ETI.** Les primes de participation versées par les salariés sur un CCB restent en effet dans l'entreprise contrairement à celles versées sur un plan d'épargne salariale. L'entreprise n'a pas à mobiliser sa trésorerie pour le paiement des sommes dues au titre de la participation et la participation versée alimente son propre bilan. Un quart des sommes versées au titre de la participation au titre de l'exercice 2011 qui ont été bloquées, soit 1,1 milliards d'euros, a fait l'objet d'un investissement sous forme de CCB<sup>29</sup>.

La mission a envisagé d'élargir les sources d'alimentation possibles des CCB **en permettant aux salariés d'y verser également leurs primes d'intéressement et non plus seulement leurs primes de participation.** Cette mesure pourrait constituer une incitation supplémentaire pour les PME pour mettre en place des accords d'intéressement afin de disposer d'une source de financement complémentaire. Elle nécessiterait cependant quelques aménagements relatifs à l'assurance garantie des salaires (AGS), qui couvre déjà en cas de défaillance les sommes inscrites au passif de l'entreprise au titre des CCB, pour mieux maîtriser le risque pris par les salariés en cas d'investissement de leur épargne salariale sur le CCB de leur entreprise (cf. annexe III).

---

<sup>29</sup> Source : DARES Analyses n°68, novembre 2013.

### **3.3. En termes de gouvernance, les conseils de surveillance des FCPE peinent parfois à s'affirmer comme instance de contrôle des sociétés de gestion**

La gestion d'un FCPE (sélection des titres, mouvements, exercice d'options etc.), à l'exception de l'exercice du droit de vote (et de l'apport de titres), qui sont des prérogatives du conseil de surveillance, est confiée à une société de gestion par l'entreprise (ou les entreprises) ayant mis en place le plan d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance se voit également confier une tâche générale de contrôle de la gestion financière, administrative et comptable. L'exercice de ce rôle peut poser des difficultés, notamment en raison de l'asymétrie de compétences entre gestionnaires et membres du conseil de surveillance.

De plus, même lorsque cette asymétrie est moins marquée, par exemple dans les entreprises du secteur financier, d'autres difficultés peuvent apparaître : le conseil de surveillance n'a aucun levier d'action direct sur le gestionnaire s'il est mécontent de ses options de gestion.

Tout dépend alors de la configuration des relations sociales dans l'entreprise, le conseil de surveillance étant ou non en mesure de faire pression sur l'employeur pour qu'il demande à la société de gestion, dont il est client, de déférer aux demandes du conseil de surveillance.

### **3.4. Lors de l'investissement, les épargnants salariés sont les seuls investisseurs non-professionnels à ne pas bénéficier de conseil**

#### **3.4.1. Seul un tiers extérieur pourrait disposer de la légitimité nécessaire pour exercer cette fonction**

L'épargne salariale est un cas singulier dans le paysage de l'épargne puisque l'investisseur ne bénéficie d'aucun conseil personnalisé adapté à sa situation. Les spécificités de l'épargne salariale – par nature un dispositif collectif –, et le mode particulier de placement des produits financiers font qu'il est cependant difficile d'identifier facilement un acteur qui devrait être débiteur de cette obligation de conseil – par nature un dispositif individuel.

De fait, l'entreprise peut inciter à l'investissement sur certains plans ou sur certains supports via un abondement différencié, ce qui pourrait être interprété par les tribunaux dans un sens défavorable aux entreprises. Cette réserve étant posée, l'obligation de conseil ne devrait pas être imputée à l'entreprise car :

- ♦ elle est mal positionnée pour s'enquérir de la situation familiale, patrimoniale et personnelle de son salarié ;
- ♦ elle ne bénéficie généralement pas de la technicité suffisante ;
- ♦ enfin, elle pourrait se trouver en situation de conflit d'intérêts si ses propres titres étaient proposés comme support d'investissement.

Les sociétés de gestion possèdent les compétences techniques, mais elles n'ont pas de lien avec le salarié.

En fin de compte, seul un tiers pourrait disposer de la légitimité et de la compétence pour conseiller l'épargnant. La question de sa rémunération se pose alors. La mission estime que la rémunération par l'entreprise ou par le fonds d'investissement retenu font peser des coûts trop importants, avec des risques de conflit d'intérêts.

Au contraire, le comité d'entreprise (CE), lorsqu'il existe, pourrait rémunérer un expert pour effectuer des activités de formation et de conseil. Cette solution présente l'avantage d'être simultanément collective (mise en place par le CE) tout en permettant un conseil individuel. De plus, elle s'insère dans un cadre préexistant (recours du CE à des experts extérieurs). Elle ne règle toutefois pas le problème de l'inégalité entre salariés bénéficiant d'un CE et ceux n'en bénéficiant pas.

Lors de l'investissement, les épargnants salariés sont les seuls investisseurs non-professionnels à ne pas bénéficier de conseil. Le COPIESAS pourrait instruire, avec les parties prenantes, le choix d'un tiers extérieur qui pourrait disposer de légitimité nécessaire pour exercer cette fonction

### 3.4.2. Réexaminer les conditions d'affectation des sommes par défaut

Aujourd'hui, le silence du salarié entraîne simultanément le versement immédiat de l'intéressement et le blocage de la participation sur un PEE et un PERCO à part égales. Cette affectation par défaut conduit à des situations très sous-optimales, où un salarié bloque pour une très longue durée des droits, qui risquent d'être placés sur des supports peu adaptés à l'échéance des droits (supports monétaires pour un départ à la retraite distant parfois de plusieurs décennies).

Il conviendrait donc de réexaminer les conditions d'affectation par défaut, et de tirer les conséquences de l'option retenue : la constitution d'une épargne longue sous-entend l'investissement par défaut sur un support adapté à l'échéance du déblocage, ce qui pose des difficultés pratiques particulières (inexistence du support, par exemple).

## 4. Les salariés accèdent à l'épargne salariale de manière très inégale ; les freins à la diffusion restent difficiles à lever

### 4.1. Un accès très inégalitaire aux dispositifs d'épargne salariale

#### 4.1.1. Seule un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale

**En 2011, 56,5 % des salariés du secteur marchand non agricole<sup>30</sup> avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.** Cette part est quasi stable depuis 2006 et montre une légère décrue par rapport à 2010 (57,3 %). Ceci cache de très fortes disparités entre entreprises<sup>31</sup> :

- ♦ seules 14 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont mis en place au moins un des dispositifs ;
- ♦ si 26 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés ont accès simultanément à tous les dispositifs, ce chiffre tombe à 0,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

---

<sup>30</sup> La mission n'a pas pu étudier, faute de temps, la question spécifique de la diffusion de l'épargne salariale dans les fonctions publiques.

<sup>31</sup> La mission fonde son analyse sur les inégalités d'accès à partir des travaux de la DARES et des éléments transmis par l'Association française de gestion, cf. annexe IV.

On constate par ailleurs au sein de la population bénéficiaire de l'épargne salariale une surreprésentation des cadres parmi les bénéficiaires. Celle-ci s'explique non pas par des inégalités au sein d'une même entreprise, puisque tous les salariés d'une entreprise ayant mis en place l'épargne salariale y ont accès, mais par les inégalités liées à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité.

#### **4.1.2. Au sein des salariés bénéficiaires, la répartition des primes de participation et d'intéressement est plus inégalitaire que celle des salaires**

Au sein des seuls bénéficiaires des dispositifs d'épargne salariale, donc en neutralisant les inégalités d'accès, on constate que la répartition des primes est plus inégalitaire que celle des salaires : les 10 % des salariés les mieux rémunérés se partagent 26 % des salaires et les 10 % de salariés bénéficiant des primes les plus élevées en concentrent 37 %.

En outre, les dispositifs d'épargne salariale sont plus fréquents et les primes plus élevées dans les entreprises offrant des salaires élevés.

#### **4.1.3. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux facteurs explicatifs des inégalités d'accès**

**Les grandes et moyennes entreprises concentrent l'essentiel des bénéficiaires des dispositifs de participation et d'intéressement.**

L'inégalité d'accès est en premier lieu sensible en ce qui concerne l'existence d'au moins un dispositif dans l'entreprise. En effet, 90 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés alors que le seuil chute à 20 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 12 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Ensuite, le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel travaille le salarié paraît avoir un impact décisif sur son accès aux dispositifs d'épargne salariale, sur les montants qu'il perçoit à ce titre, ainsi que sur l'abondement que lui attribue son employeur. En effet, en termes d'accès à au moins un dispositif, l'échelle va de 14,1 % dans les « autres activités de service » à 99,3 % dans la cokéfaction et le raffinage.

La mission relève que l'inégalité de diffusion des dispositifs d'épargne salariale en fonction de la taille de l'entreprise perdure alors que plusieurs dispositifs incitatifs ont été mis en place depuis 2008 :

- ♦ le chef d'entreprise, les mandataires sociaux et le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent bénéficier des dispositions de l'accord de participation et /ou d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- ♦ existence d'un crédit d'impôt pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un système d'intéressement ;
- ♦ possibilité ouverte jusqu'au 31 décembre 2012 pour les entreprises de moins de 50 salariés de conclure un accord d'intéressement d'une durée d'un an au lieu de trois ans.

## 4.2. De nombreux freins à la diffusion de l'épargne salariale existent particulièrement dans les PME

Afin d'investiguer la nature des freins ressentis par la PME à la diffusion de l'épargne salariale et d'identifier les leviers utiles à leurs levées, la mission a rencontré les organisations syndicales et patronales, ainsi que 3 PME/ETI et elle a diffusé par le biais de la CGPME et du MEDEF un questionnaire destiné aux entreprises de moins de 500 salariés. Les résultats du questionnaire<sup>32</sup> complétés des enseignements tirés des entretiens en entreprises ont aidé la mission à identifier les principaux freins à la diffusion des de l'épargne salariale.

**Le coût des dispositifs et la sortie de trésorerie associée constituent le frein le plus cité, il est retenu par 50 %<sup>33</sup> des entreprises.** En effet, les primes de participation et d'intéressement qui sont distribués par l'entreprise viennent diminuer la part du résultat distribuable aux actionnaires ou mis en réserve. Par ailleurs, l'attribution de primes de participation et d'intéressement implique une sortie immédiate de trésorerie, sauf si l'entreprise dispose d'un compte courant bloqué pour la participation.

**La préférence pour des gratifications individuelles** plutôt que pour un dispositif de participation ou d'intéressement collectifs est identifiée comme un frein à la diffusion de l'épargne salariale par 35,7 % des entreprises.

**La complexité de la gestion des dispositifs de participation et d'intéressement** constitue un frein pour 32,1 % des entreprises répondantes. Cette catégorie recouvre notamment la nécessité d'élaborer une formule d'intéressement adaptée à l'entreprise, de faire valider les accords par les DIRECCTE et de gérer ensuite une relation avec le gestionnaire de fonds.

**La complexité / manque de lisibilité du cadre juridique et fiscal** de l'épargne salariale, notamment la fixation à 20 % du taux du forfait social, est identifiée comme un frein par 27 % des entreprises.

**Quant à l'obligation de s'engager sur un accord de participation ou d'intéressement d'une durée de 3 ans**, elle constitue un obstacle pour 19,3 % des entreprises.

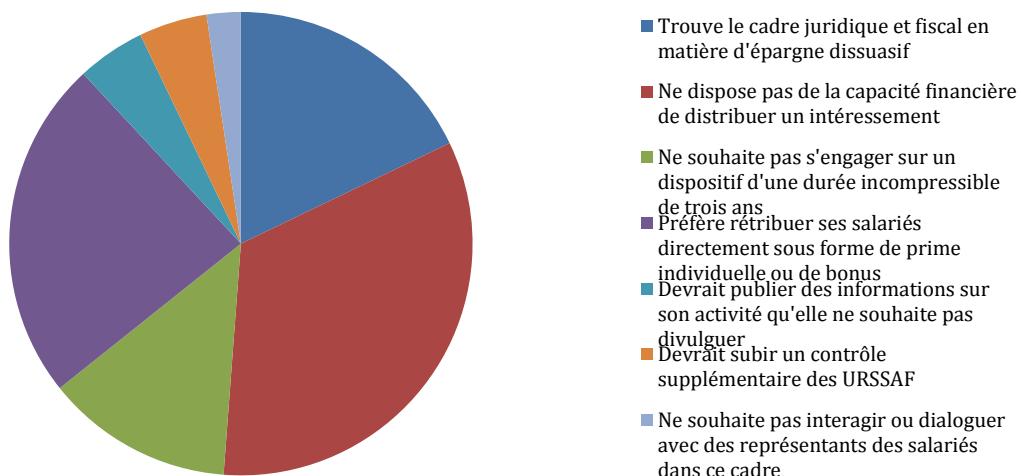
Les obligations légales attachées aux dispositifs d'épargne salariale (communiquer sur son résultat ; négocier avec les syndicats de salariés ; faire valider les accords par la direction du travail) ne ressortent pas comme un frein important : moins de 10 % des entreprises les mentionnent.

---

<sup>32</sup> La mission a obtenu 286 réponses complètes à ce questionnaire. Elles n'ont pas été redressées afin de rendre l'échantillon statistiquement représentatif. 33% comptent moins de 10 salariés, 38% comptent de 10 à 50 salariés, 21% ont entre 51 et 249 salariés et 9% ont plus de 250 salariés. En termes de secteurs d'activités, il existe une forte représentation du secteur de la métallurgie et de la sidérurgie parmi les répondants (51%). Ceci influe sur la répartition de l'échantillon en termes de taille car 84% des entreprises du secteur de la métallurgie qui ont répondu au questionnaire comptent plus de 10 salariés contre 49% pour le reste de l'échantillon. Les éléments qui en sont tirés par la mission doivent donc être pris avec prudence mais constituent cependant **une source qualitative d'information riche** qui permet de confirmer l'effectivité de certains freins au sein des entreprises de moins de 500 salariés.

<sup>33</sup> Sur 56 répondants à cette question.

**Graphique 6 : Obstacles ressentis par les entreprises de moins de 500 salariés pour la mise en place de dispositifs d'épargne salariale**



Source : Mission.

#### **4.3. Le complément de rétribution offert aux salariés semble constituer la motivation principale à la diffusion d'outils d'épargne salariale**

Par ailleurs, la mission avait posé dans son questionnaire la question des motivations des entreprises pour mettre en place des dispositifs d'épargne salariale.

**La possibilité de procurer aux salariés une rétribution complémentaire tout en bénéficiant des avantages fiscaux est de loin la motivation la plus citée (67 %).**

Suivent, à parts quasi égales, la possibilité de fonder une politique managériale sur la performance (36 %), de fidéliser les salariés de l'entreprise (36 %) et le complément de pouvoir d'achat (38 %).

En revanche, les motivations liées à l'accroissement de la capacité d'épargne des salariés et au développement de l'actionnariat salarié apparaissent comme secondaires.

**En définitive, il apparaît que la possibilité d'offrir aux salariés une forme complémentaire de rémunération constitue la motivation première des entreprises de moins de 500 salariés qui ne disposent pas encore d'outils d'épargne salariale (rétribution complémentaire + complément de pouvoir d'achat).**

#### **5. Compte tenu du diagnostic posé, la mission présente une large palette de préconisations selon trois scénarios d'évolution**

En l'absence de rencontre avec le COPIESAS au cours de la mission, ce dernier n'ayant pas été encore installé à la date où ce rapport est remis à ses commanditaires, les propositions visent à constituer une **large palette en fonction des objectifs qui seraient définis comme prioritaires**.

À l'issue de ses travaux de diagnostic et en l'absence de rencontre avec le COPIESAS, la mission a trouvé préférable de présenter **une large palette de préconisations parfois mutuellement incompatibles**, en fonction des objectifs préalablement définis comme prioritaires. Elle les a agencées autour de trois options/scenarii d'évolution :

- ♦ la première option consiste en **une évolution mesurée des dispositifs** existants, porteuse de nombreuses modifications pour améliorer la performance des instruments et en favoriser la lisibilité, pour réduire les inégalités d'accès aux dispositifs et équilibrer la gouvernance des véhicules de l'épargne salariale ;
- ♦ la seconde option consiste à **privilégier le statu quo** pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des incitations à l'épargne salariale à destination des PME ;
- ♦ une troisième option, enfin, consiste à tirer toutes les conclusions de l'hypothèse d'une substitution partielle de l'épargne salariale au salaire en préconisant **un scenario de banalisation** sur le plan fiscal et social.

La mission ne présente pas de scénario de réforme d'ampleur, car celle-ci n'est souhaitée par aucune des parties prenantes.

## 5.1. Dans une option d'évolution mesurée des dispositifs existants

Cette partie du rapport présente les propositions identifiées et instruites par la mission au cours de ses travaux et considérées par elle comme pertinentes au regard des finalités de l'épargne salariale déjà existantes. Cette partie ne retrace donc pas l'ensemble des propositions présentées par les parties prenantes rencontrées et entendues au cours de ses entretiens<sup>34</sup>..

### 5.1.1. Améliorer la performance des dispositifs jugés prioritaires au regard des trois finalités identifiés

Les travaux de la mission ont permis de réunir autour de trois finalités les principaux objectifs déjà assignés par les pouvoirs publics à l'épargne salariale au cours de la dernière décennie, et dont il serait possible d'améliorer la performance :

- ♦ tout d'abord, **l'encouragement de l'épargne salariale longue ou de précaution des salariés**, notamment dans une optique de préparation de la retraite ; **cette finalité contrariant d'emblée l'objectif de soutien au pouvoir d'achat poursuivi par l'accès immédiat à la participation, par les déblocages anticipés et les mesures de déblocage exceptionnel**.
- ♦ ensuite, l'orientation de l'épargne salariale vers **le financement des entreprises** ;
- ♦ enfin, le **développement du dialogue social dans l'entreprise**.

#### 5.1.1.1. Encourager l'épargne longue et/ou de précaution des salariés

##### 5.1.1.1.1. Limiter les possibilités de déblocage des fonds de l'épargne salariale

Le renouvellement des possibilités de déblocages exceptionnels ne paraît pas pertinent pour deux motifs complémentaires (cf. annexe III) :

- ♦ d'une part, 46 % des encours sont déjà disponibles ;

---

<sup>34</sup> Voir annexe V.

- d'autre part, les rares études réalisées sur les déblocages exceptionnels passés ont conclu que leurs effets sur la consommation sont à la fois marginaux (une partie des sommes étant réallouées à d'autres supports d'épargne) et temporaires.

**Proposition 1 : limiter les déblocages exceptionnels, qui s'ajoutent aux nombreux cas de déblocage anticipé déjà prévus pour chaque dispositif**

*Proposition 1-1 : limiter les mesures exceptionnelles de déblocage de l'épargne salariale.*

*Proposition 1-2 : prévoir que le COPIESAS soit saisi pour avis de tout projet de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale.*

Par ailleurs, avant l'entrée en vigueur de la loi du 3 décembre 2008 favorisant les revenus du travail, la participation était bloquée. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, la participation est bloquée sauf si le salarié demande son versement immédiat. Afin de favoriser le développement d'une épargne longue, il pourrait être envisagé de revenir à la situation antérieure. Cependant, la mission souligne qu'aucune des parties prenantes rencontrées n'est favorable à ce retour en arrière.

**Proposition 2 : revenir sur la possibilité ouverte en 2008 de percevoir immédiatement les primes de participation**

Dans l'hypothèse où le renforcement de l'objectif d'épargne longue assigné à l'épargne salariale serait défini comme prioritaire, le renforcement de l'effectivité du blocage des sommes pourrait être envisagé grâce à un resserrement des possibilités de déblocages anticipés. Un resserrement des motifs de déblocage pourrait permettre d'allonger la durée moyenne de détention des avoirs d'épargne salariale et de limiter les effets d'aubaine qui sont liés au fait de bénéficier d'une exonération totale de ces sommes d'impôt sur le revenu pour une durée de détention sur les plans d'épargne salariale parfois très courte. En 2012, 662 000 déblocages anticipés ont été effectués pour un montant total retiré de 3,8 Md€ ce qui représente 4,0 % de l'encours d'épargne salariale en gestion.

Les motifs de la cessation du contrat de travail (fin de CDD, démission, licenciement, retraite), des dépenses relatives à la résidence principale et du mariage (ou du PACS) des bénéficiaires sont par ordre décroissant les trois premiers motifs de déblocage anticipé en termes de montants retirés (cf. annexe II). Néanmoins, la suppression de motifs de déblocages anticipés pourrait contribuer à limiter l'attractivité du blocage de l'épargne salariale.

Dans la perspective d'une incitation de la préparation à la retraite, plusieurs des parties prenantes rencontrées par la mission ont évoqué la possibilité d'autoriser les déblocages anticipés pour racheter des trimestres de retraite. Il pourrait être envisagé de n'ouvrir ce cas de déblocage anticipé pour rachat de trimestres qu'à partir d'un certain âge afin de préserver l'horizon long d'investissement du PERCO et le caractère strict des conditions de liquidation.

**Proposition 3 : resserrer les possibilités de déblocage anticipé de l'épargne salariale :**

- ◆ supprimer les motifs de déblocages anticipés liés à la résidence principale pour le PEE et le PERCO (la mission est réservée sur ce motif dans la mesure où l'acquisition de la résidence principale peut constituer un mode de préparation à la retraite) ;
- ◆ supprimer les motifs de déblocage liés au mariage ou au PACS pour le PEE ;
- ◆ substituer le motif de l'expiration des droits à l'assurance chômage existant pour le PERCO au motif de la cessation du contrat de travail existant sur le PEE qui recouvre la fin de CDD, le licenciement, la démission et la retraite.

**Proposition 4 : instaurer un nouveau cas de déblocage anticipé sur le PERCO, éventuellement à partir d'un certain âge, pour racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements pour la retraite. Harmoniser le traitement fiscal de ce cas de déblocage avec le régime fiscal déjà existant pour les rachats de trimestres**

*5.1.1.1.2. Orienter les versements sur le PERCO*

Dans l'hypothèse où l'objectif de constitution d'une épargne longue en vue de la retraite serait privilégié, il est possible, en demeurant dans le cadre de l'épargne salariale<sup>35</sup>, de favoriser les versements sur le PERCO en y flétrissant le versement des fonds dans le silence du salarié. Cependant, ces mesures pourraient assez fortement limiter le choix des salariés et elles pourraient être contestées, notamment par les salariés les plus jeunes qui ont pour objectif de consacrer leur épargne salariale à l'achat de la résidence principale. Par ailleurs, **la mission tient à souligner deux points : relativement au PEE**, auquel le salarié détenteur d'un PERCO a forcément accès, **le PERCO ne présente presqu'aucun avantage comparatif pour le salarié**, puisqu'il ne bénéficie pas d'un régime fiscal sensiblement plus favorable, son horizon de placement est plus long et les possibilités de déblocage anticipé sont plus contraignantes ; en comparaison de l'ensemble des plans d'épargne salariale (PEE et PERCO), **le PERCO est davantage alimenté par les versements volontaires du salarié et l'abondement de l'entreprise** (60 % des flux entrants sur le PERCO) que par la participation et l'intéressement.

**Proposition 5 : dans l'hypothèse où la constitution d'une épargne longue en vue de la retraite serait privilégiée, favoriser les versements sur le PERCO**

*Proposition 5-1 : dans le silence du salarié, aligner les modalités de versement de l'intéressement sur celles de la participation (épargne, dont 50 % placés automatiquement sur le PERCO).*

*Proposition 5-2 : développer le recours à la gestion pilotée en fonction de l'âge du salarié en en faisant l'option de gestion par défaut des avoirs sur le PERCO.*

*Proposition 5-3 : porter de dix à quinze le nombre de jours pouvant être transférés du compte épargne temps sur le PERCO.*

---

<sup>35</sup> D'autres dispositifs d'épargne retraite existent ou coexistent dans les entreprises. Il s'agit des contrats d'assurance régis par l'article 83 du code général des impôts. Leur insertion dans le cadre de l'épargne salariale n'a pas été étudiée par la mission.

#### 5.1.1.1.3. Favoriser fiscalement et socialement l'épargne salariale longue

Dans l'hypothèse où la constitution d'une épargne longue serait souhaitée, l'outil fiscal et social pourrait être mobilisé. Il serait ainsi possible de moduler les prélèvements fiscaux en fonction de l'horizon prévisible de détention. Il est également possible de moduler le taux du forfait social, ce qui pose un problème juridique sérieux, l'entreprise voyant son taux d'assujettissement varier en fonction d'une décision de son salarié. Enfin, s'agissant d'un produit d'épargne retraite, la fiscalité des rentes constituées à titre onéreux pourrait être alignée sur celle, plus favorable, applicable aux rentes en sortie de PEA (cf. annexe I).

#### **Proposition 6 : rénover le régime fiscal et social de l'épargne salariale en faveur de l'épargne longue**

*Proposition 6-1 : moduler le forfait social en fonction de l'horizon de détention des fonds. En ce cas, la mission souligne que la fiscalité à laquelle est soumise l'entreprise dépend alors de la décision du salarié.*

*Proposition 6-2 : aligner la fiscalité de sortie en rentes du PERCO sur celle de la sortie en capital (exonération sur le modèle des rentes du PEA).*

*Proposition 6-3 : s'assurer, dans l'hypothèse d'une réforme de la fiscalité de l'épargne salariale, que la comparaison des régimes fiscaux respectifs du PEE et du PERCO soit à l'avantage du PERCO.*

#### 5.1.1.2. Orienter l'épargne salariale vers le financement des entreprises

Si l'hypothèse était retenue de favoriser l'orientation de l'épargne salariale vers le financement direct des entreprises, il serait possible d'autoriser que l'intéressement soit versé sur un compte courant bloqué, seule la participation pouvant l'être actuellement.

#### **Proposition 7 : autoriser le versement de l'intéressement sur les comptes-courants bloqués**

Par ailleurs, l'orientation vers les PME d'une plus grande proportion des encours d'épargne salariale peut contribuer à pallier les difficultés supposées de financement de ces entreprises (cf. annexe III). La création de « fonds PME » pourrait être envisagée sur le modèle des fonds solidaires. En effet, compte tenu du risque associé à des investissements dans des PME, il ne paraît pas envisageable que le placement sur un tel fonds soit contraint pour le salarié.

Une disposition législative pourrait ainsi introduire l'obligation de proposer un « fonds PME » dans tout plan d'épargne salariale, comme pour les fonds solidaires<sup>36</sup> tout en précisant les limites posées à la part des titres de PME dans le fonds<sup>37</sup>. Le ciblage des entreprises dont les titres seraient éligibles aux « fonds PME » nécessiterait d'être précisé, en particulier si ces fonds étaient dédiés aux seuls titres de PME ou également aux titres des ETI. Dans un souci de cohérence, la définition des PME retenue pour les « fonds PME » (et des ETI si ces titres sont ciblés par la mesure) devrait être la même que celle retenue pour le PEA-PME en cours d'examen. Seuls les titres de PME (ou d'ETI) éligibles au PEA-PME pourraient être retenus afin d'éviter une définition *ad hoc* des PME éligibles<sup>38</sup>. Par ailleurs, d'autres poches d'épargne

<sup>36</sup> Article L. 3332-17 du code du travail pour les fonds solidaires dans les PEE.

<sup>37</sup> A l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

<sup>38</sup> L'article 70 de la loi de finances pour 2014 retient pour la définition des PME et ETI éligibles au nouveau dispositif les critères suivants : moins de 5 000 salariés et chiffre d'affaires inférieur à 1,5 Md€ ou bilan inférieur à 2 Md€.

que celle de l'épargne salariale pourraient être mobilisées afin d'améliorer les conditions de financement des entreprises.

**Proposition 8 : à l'instar des fonds solidaires<sup>39</sup>, rendre obligatoire la proposition d'un fonds PME dans le cadre des plans d'épargne entreprises, contenant une proportion minimale de titres des PME**

#### **5.1.1.3. Développer le dialogue social dans l'entreprise et dans les branches**

La mission a constaté au cours de ses investigations que les données relatives aux pratiques contractuelles de l'épargne salariale datent de 2007 et elle a été en conséquence conduite à faire pratiquer des extractions dans la base de données de l'unité territoriale 75 du ministère du travail afin de travailler sur des éléments plus récents et plus qualitatifs. Afin d'objectiver le degré d'importance comme l'originalité des pratiques contractuelles d'épargne salariale dans le paysage des relations sociales, le COPIESAS devrait pouvoir disposer d'études plus récentes portant sur le contexte économique, les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale.

**Proposition 9 : faire commander par le COPIESAS une ou des enquêtes sur les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale**

Les travaux de la mission et les entretiens menés avec l'ensemble des parties prenantes laissent penser que les négociations relatives à l'épargne salariale ne doivent pas être totalement déconnectées des négociations sur les salaires et ce, afin de prévenir le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire fixe.

En outre, il serait souhaitable de donner aux salariés les moyens nécessaires à une meilleure appropriation des enjeux de l'entreprise et à leurs représentants d'être consultés sur les orientations stratégiques de l'entreprise (loi du 14 juin 2013).

La mission formule, dans ce sens, des recommandations de bonnes pratiques en matière de dialogue social : il serait ainsi souhaitable de coordonner les négociations relatives aux salaires et à l'épargne salariale pour limiter les risques de substitution, de veiller à la bonne information économique des salariés et de leurs représentants comme le prévoit le code du travail et de s'assurer qu'ils sont en mesure d'établir un lien entre les objectifs qui leurs sont assignés et l'atteinte des critères extra-financiers de l'intéressement.

**Proposition 10 : pour limiter la flexibilisation de la rémunération globale, il serait nécessaire de coordonner les deux négociations relatives aux salaires et à l'épargne salariale, de manière à encadrer davantage l'évolution de la proportion des primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe<sup>40</sup>**

---

<sup>39</sup> Concernant les fonds solidaires, la mission prend note des réflexions en cours visant à la création de supports d'investissement dédiés à l'épargne solidaire à impact social, qui pourrait à terme déboucher sur une évolution de la définition de la part solidaire des fonds d'épargne salariale.

<sup>40</sup> Voir aussi sur ce thème la proposition 29 : «encadrer davantage la récurrence dans le temps de la proportion de primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe dépassant un certain ratio. »

**Proposition 11 : afin de coordonner l'aboutissement des négociations relatives aux salaires et des négociations de l'épargne salariale il serait utile que la négociation des accords d'intéressement et de participation relève de délégués syndicaux - quand ils existent - plutôt qu'elle passe par le biais de modalités élargies**

**Proposition 12 : afin de mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise, il serait souhaitable de veiller à la qualité et à la bonne articulation de l'information économique fournie lors des négociations d'épargne salariale, avec celle à destination du comité d'entreprise, du conseil d'administration et des conseils de surveillance des FCPE**

Par ailleurs, les entreprises interrogées par la mission partagent dans leur ensemble la finalité managériale attachée plus précisément à l'intéressement comme instrument de motivation et de performance des salariés. Cependant, la revue de la littérature académique, tant théorique qu'empirique, ne conduit pas la mission à établir une corrélation robuste entre la perception d'une prime d'intéressement ou de participation et la satisfaction ou encore la motivation au travail comme facteur d'amélioration de la performance individuelle et collective. Pour donner du sens aux critères de performance inclus dans les accords d'intéressement, les entreprises gagneraient à dégager des marges de manœuvre managériale pour que les salariés puissent établir un lien plus solide entre, d'une part, les objectifs qui leurs sont fixés individuellement et collectivement et les évaluations qui en résultent et, d'autre part, les critères non financiers des accords d'épargne salariale.

**Proposition 13 : dans un objectif d'amélioration du rôle de l'épargne salariale comme levier managérial, il serait souhaitable que les objectifs assignés aux salariés et les procédures d'évaluation soient suffisamment formalisés pour clarifier leur lien avec l'atteinte des critères extra-financiers de l'intéressement**

### 5.1.2. Favoriser la lisibilité des dispositifs

#### 5.1.2.1. *La modification de la formule légale de participation se heurte à de nombreux obstacles*

La formule légale de participation fait de longue date l'objet de plusieurs catégories de critiques, en raison de sa complexité et de son caractère potentiellement défavorable aux salariés (cf. annexe IV).

Plusieurs tentatives de propositions d'évolution de la formule légale de participation ont été menées au cours de la dernière décennie (cf. annexe IV), mais toutes les études ont montré qu'une modification aurait automatiquement des gagnants et des perdants. On constate en effet que l'application de la formule légale apparaît généralement plus défavorable aux secteurs intensifs en capital, pénalisés par la rémunération des fonds propres et l'amortissement des immobilisations.

**Il apparaît donc clairement illusoire de vouloir disposer d'une formule unique adaptable à tous les secteurs et la mission ne fait donc pas de propositions en ce sens.**

En outre, la mission estime que la possibilité d'appliquer une formule dérogatoire mieux adaptée au secteur d'activité de l'entreprise permet de surmonter au moins partiellement ce manque de souplesse de la formule légale.

En outre, les nombreux entretiens menés avec les entreprises et le questionnaire adressé aux entreprises de moins de 500 salariés indiquent que, en dépit de l'existence de critiques sur la mauvaise adaptation de la formule à certains secteurs d'activités, **les entreprises privilégient la stabilité de la formule et ne sont pas demandeuses d'une évolution de celle-ci**. Les entreprises rencontrées qui n'étaient pas satisfaites de la formule légale de participation ont mis en place des formules dérogatoires et ne souhaitent pas devoir les remplacer par une formule légale modifiée.

#### **5.1.2.2. La fusion de la participation et de l'intéressement n'apparaît pas en l'état opportune**

**La fusion des dispositifs de participation et d'intéressement aurait une vertu simplificatrice certaine et pourrait permettre de surmonter les critiques de la formule légale de participation en permettant la mise en place de dispositifs plus souples**

Deux principaux arguments existent en faveur d'une fusion des dispositifs de participation et d'intéressement

- ◆ d'une part, sa vertu simplificatrice dans l'optique d'un accès facilité aux PME ;
- ◆ d'autre part, la mission a été en mesure de constater au cours de ses entretiens que dans nombre d'entreprises, les différences entre les dispositifs ne sont pas toujours bien perçues et que les primes d'intéressement et de participation sont considérées globalement (cf. annexe II).

Cependant, la fusion des deux dispositifs serait perturbatrice dans toutes les entreprises qui leur assignent des objectifs très différents : **la participation constitue un partage des fruits de la croissance, tandis que l'intéressement constitue un levier de management, qui peut être individualisé jusqu'au niveau des unités de base de travail.**

La possibilité de fusion des deux dispositifs - ou le choix de l'un des deux - aurait éventuellement un sens si les pouvoirs publics décidaient d'imposer la mise en place d'au moins un dispositif d'épargne salariale dans les PME. Auquel cas, l'application unilatérale de la formule légale de participation poserait des difficultés objectives (cf. *supra*), notamment dans les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu et il serait préférable de laisser aux PME la latitude de mettre en place des accords d'intéressement plus souple (cf. *infra*). À ce titre, pourrait être retenue l'hypothèse de mise en place d'un système s'inspirant de la proposition du MEDEF de création d'un APC<sup>41</sup>, qui viendrait se substituer à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation dans les entreprises qui optent pour le dispositif inspiré de l'APC.

Dans la mesure où les primes issues de l'APC devraient avoir pour plancher le montant de la participation légale dans les entreprises de plus de 50 salariés, le système APC intéresserait *de facto* prioritairement les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de participation.

**Proposition 14 : ouvrir à toutes les entreprises la possibilité d'opter pour un dispositif inspiré dans son fonctionnement du projet d'association à la performance collective**

---

<sup>41</sup> L'« association à la performance collective » (APC) est un dispositif relevant davantage de l'intéressement que de la participation, car plus souple et comprenant des critères extra-financiers plus personnalisables. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le montant distribué devrait être au moins égal au montant résultant de la formule de participation, somme « plancher » garantie même si les critères définis dans l'accord APC ne sont pas atteints (cf. annexe II).

#### 5.1.2.3. Prendre en compte la notion de groupe d'entreprises

La participation et l'intéressement sont calculés au niveau de l'entreprise, sauf choix volontaire de l'entreprise au travers d'une formule de participation dérogatoire ou d'une formule d'intéressement *ad hoc*. De nombreux interlocuteurs rencontrés par la mission ont soulevé la question du bon niveau de calcul de la participation et de l'intéressement dans les groupes (comptes sociaux ou comptes consolidés). En effet, le résultat issu des formules est notamment influencé par le mécanisme des prix de transfert, qui fait passer la valeur ajoutée d'une entreprise du groupe à l'autre, ce qui peut générer des inégalités entre les salariés d'un même groupe.

Cette question très complexe, notamment pour les groupes à dimension internationale, n'a pu être expertisée par la mission dans le calendrier imparti et elle suggère que le COPIESAS étudie, en lien avec l'administration fiscale, les avantages et les inconvénients d'une modification du périmètre de l'intéressement et/ou de la participation dans les groupes.

**Proposition 15 : demander au COPIESAS d'étudier, en lien avec l'administration fiscale, les avantages et les inconvénients d'une modification du périmètre de l'intéressement et/ou de la participation dans les groupes d'entreprises**

#### 5.1.2.4. Supprimer la prime de partage des profits

La prime de partage des profits (PPP), créée en 2011, prévoit que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés qui augmentent le versement de dividendes par rapport à la moyenne des deux années précédentes, bénéficient d'une prime dont le montant est fixé par un accord d'entreprise négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement.

L'ensemble des parties prenantes rencontrées par la mission est demandeuse d'une suppression de cette prime, qui avait été annoncée lors de la grande conférence sociale de juillet 2012 (cf. annexe II au présent rapport).

**Proposition 16 : supprimer la prime de partage des profits comme le Gouvernement s'y est engagé à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012**

#### 5.1.3. Réduire les inégalités d'accès aux dispositifs<sup>42</sup>

Les travaux menés par la mission ont permis d'identifier et de hiérarchiser les freins ressentis par les entreprises face à la diffusion de l'épargne salariale :

- ♦ le coût de la mise en place des dispositifs pour l'entreprise constitue le frein principal à leur diffusion, ainsi que la sortie de trésorerie associée ;
- ♦ le caractère collectif des primes d'épargne salariale par rapport à des gratifications individuelles ;
- ♦ la complexité de mise en place des dispositifs ;
- ♦ la complexité du cadre juridique et fiscal de ces dispositifs ;
- ♦ en revanche, les obligations légales attachées aux dispositifs (communiquer sur son résultat ; négocier avec les syndicats de salariés ; faire valider les accords par la direction du travail) ne sont pas perçues comme un frein réel.

<sup>42</sup> En accord avec les commanditaires, la mission n'a investigué traité ni les hypothèses possibles ni les hypothèses souhaitables en vue d'une diffusion de dispositifs d'épargne salariale dans les fonctions publiques.

Plusieurs dispositifs incitatifs à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale dans les PME ont été mis en place ces dernières années, sans effet sensible puisque le taux de salariés ayant accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés est resté stable depuis 2008 (20 % dans la tranche 10-49 salariés et 12 % dans la tranche moins de 10 salariés), cf. annexe II au présent rapport.

Afin de réduire les inégalités d'accès et favoriser la mise en place des dispositifs d'épargne salariale, la mission présente, d'une part, des propositions visant à renforcer les incitations et, d'autre part, des propositions visant à accroître les contraintes.

#### **5.1.3.1. Renforcer les incitations à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale pour les PME**

En dépit de l'efficacité limitée des dispositifs incitatifs mis en place ces dernières années, il est possible d'envisager de renforcer les dispositifs incitatifs existants, voire d'en créer de nouveaux, pour répondre aux principaux freins identifiés *supra* dans le présent rapport.

Si une telle voie était suivie, il semble important de faire mieux connaître l'épargne salariale et les dispositifs incitatifs existants. Outre les relais traditionnels que constituent les organisations patronales, le CIES, FONDACT et l'Ordre des experts comptables, la mise en place d'une campagne nationale de sensibilisation par le ministère du Travail et le ministère de l'Économie et des Finances semble souhaitable.

##### **5.1.3.1.1. Limiter les sorties de trésorerie**

Comme cela a été évoqué *supra*, la nécessité de sortir de l'entreprise la trésorerie correspondant aux primes de participation et d'intéressement constitue un obstacle significatif cité par les PME. Plusieurs propositions sont envisageables pour pallier cette difficulté. La mission alerte néanmoins sur le fait qu'elles pourraient contribuer à accroître les effets de seuils déjà constatés dans de nombreux domaines en France.

La première catégorie de propositions vise à faciliter le recours au compte-courant bloqué, outil qui est utilisé par plus de 10 % des 286 entreprises de moins de 500 salariés ayant répondu au questionnaire de la mission et qui permet de laisser la trésorerie issue des primes de participation à la disposition de l'entreprise.

##### **Proposition 17 : faciliter le recours au compte courant bloqué**

*Proposition 17-1 : ouvrir la possibilité de verser les primes d'intéressement sur le compte courant bloqué.*

*Proposition 17-2 : ouvrir la possibilité aux entreprises, en-deçà d'un certain seuil de salariés, qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale de prévoir dans l'accord que les fonds sont automatiquement versés sur un compte courant bloqué et ne sont disponibles qu'après un délai de 5 ans.*

*Proposition 17-3 : assouplir les conditions de rémunération des comptes-courants bloqués. Durant la période de blocage, les sommes pourraient être rémunérées en fonction de ce que prévoit l'accord, puis automatiquement au TMOP (taux moyen de rendement des obligations de sociétés privées) à l'issue de la période de blocage.*

*Proposition 17-4 : permettre aux entreprises, en-deçà d'un certain seuil de salariés, d'abonner les versements sur les comptes courants bloqués.*

Par ailleurs, l'association FONDACT porte une proposition de création dans les PME d'un livret E entièrement défiscalisé sur le modèle du livret A, avec éventuellement un plafond de dépôt. Ce livret serait destiné à recueillir les sommes issues de la participation et de l'intéressement, qui resteraient dans les comptes de l'entreprise. L'évaluation de la pertinence de la création d'un tel dispositif pourrait utilement figurer à l'ordre du jour des travaux du COPIESAS, l'association FONDACT n'en ayant pas pleinement précisé la portée concrète.

**Proposition 18 : inscrire à l'ordre du jour des travaux du COPIESAS l'examen de l'opportunité de la mise en place d'un livret E totalement ou partiellement défiscalisé dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés. Ce livret serait destiné à recueillir les primes issues de la participation et de l'intéressement et la trésorerie resterait à disposition de l'entreprise**

Qu'il s'agisse des comptes-courants bloqués ou de la mise en place d'un livret E, se pose le problème de la garantie des sommes que les salariés y auraient déposées en cas de défaillance de l'entreprise. Si les pouvoirs publics décidaient de mettre en œuvre ces propositions, il conviendrait de leur y adjoindre un mécanisme de garantie publique ou de garantie de place. Les conséquences pour les finances publiques de la création d'une telle garantie, ainsi que son opportunité au regard de la doctrine entourant les garanties offertes par l'État devraient être expertisée.

#### 5.1.3.1.2. Assouplir le cadre juridique et fiscal

La seconde catégorie de freins identifiée est constituée par le cadre juridique et fiscal des dispositifs, qui vient en alourdir le coût.

**Proposition 19 : renforcer les incitations fiscales et sociales pour les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés**

*Proposition 19-1 : prolonger le crédit d'impôt intérressement<sup>43</sup> au-delà du 31 décembre 2014 pour les entreprises de moins de 50 salariés et accorder un crédit d'impôt similaire si c'est un accord de participation et non d'intéressement qui est mis en place.*

*Proposition 19-2 : abaisser le niveau du forfait social pour les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés, qui mettent en place un accord de participation ou d'intéressement.*

*Cette seconde proposition soulève néanmoins plusieurs questions :*

- ♦ *elle a probablement un volet constitutionnel, non expertisé par la Mission ;*
- ♦ *elle pose la question du régime applicable aux entreprises avec un nombre de salariés au-dessous du seuil, et qui ont déjà mis en place des dispositifs d'épargne salariale.*

#### 5.1.3.1.3. Alléger la complexité des dispositifs

La facilitation de la gestion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés peut relever d'une part, de la facilitation de la signature des accords et d'autre part, de l'assouplissement de la gestion des encours figurant dans les fonds d'épargne salariale.

---

<sup>43</sup> Coût pour les finances publiques : 33 M€ en 2012 et 23 M€ en 2013. Source : Voies et Moyens I du PLF 2014.

La première voie, qui est promue à la fois par certaines organisations syndicales et certaines organisations patronales (cf. annexe II au présent rapport) consiste à autoriser la conclusion d'accords de branche d'application directe prévoyant l'option pour un dispositif « clé en main ».

**Proposition 20 : favoriser la conclusion d'accords de branche d'application directe prévoyant des dispositifs « clé en main »**

Par ailleurs, en l'absence d'accords de branche, on pourrait faciliter la signature d'un accord d'intéressement dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil, avec la mise en place d'un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'entreprise. L'ouverture de cette possibilité allège effectivement fortement la complexité des dispositifs, tout comme elle ouvre la possibilité de prévoir des formules de calcul plus souples.

**Proposition 21 : en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, autoriser dans les entreprises en deçà d'un certain seuil la possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur**

Les plans d'épargne inter-entreprises (PEI) permettent à des entreprises de mutualiser leurs moyens pour mettre en place en commun un dispositif semblable au PEE et recueillant des avantages fiscaux équivalents pour le salarié. La réglementation prévoit que l'unanimité des entreprises adhérentes au PEI est nécessaire pour de nombreuses modifications de son fonctionnement, l'unanimité étant d'autant plus difficile à obtenir qu'il y a d'entreprises participantes.

Cette difficulté a été soulignée par de nombreuses parties prenantes rencontrées et un assouplissement permettrait de fluidifier des évolutions qui se font aujourd'hui souvent par création de nouveaux plans, une nouvelle génération se substituant à une plus ancienne.

**Proposition 22 : alléger la gouvernance des plans interentreprises :**

*Proposition 22-1 : permettre une modification du règlement à la majorité des entreprises adhérentes.*

*Proposition 22-2 : alternativement, assouplir les modalités de modification du règlement en substituant à l'unanimité une majorité des deux tiers.*

*Proposition 22-4 : rendre le conseil de surveillance des FCPE plus efficace par une limitation de son nombre de membres, qui pourraient être élus directement (si le coût de l'élection est modéré) ou indirectement (dans l'hypothèse contraire).*

*Proposition 22-5 : en toute hypothèse, prévoir une sortie sans frais pour une entreprise souhaitant quitter un plan en cas d'avenant. Les modalités de transfert du plan devraient être précisées par voie législative, notamment s'agissant des transferts de parts de FCPE.*

#### **5.1.3.2. Généraliser les dispositifs par un accroissement des contraintes**

La généralisation de l'obligation de mise en place d'un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés peut être envisagée selon plusieurs modalités.

Cependant, au regard de l'ensemble des autres éléments de la conjoncture, la **mission ne peut que mettre en garde contre l'accroissement de la contrainte sur les entreprises.**

La première voie consiste à abaisser le seuil en-deçà de 50 salariés pour la mise en place de la participation obligatoire, sur la base de la formule légale ou d'une formule dérogatoire. Cette proposition pose la question des entreprises dont les dirigeants sont également salariés et qui arbitrent entre une rémunération sous forme de salaire et une rémunération sous forme de dividendes. La création de l'obligation de participation pourrait conduire à un paramètre supplémentaire d'arbitrage qu'il est difficile d'anticiper, notamment en raison du récent durcissement de la fiscalité des dividendes.

**Proposition 23 : abaisser le seuil à plus de 10 salariés pour la mise en place de la participation obligatoire, sur la base de la formule légale ou d'une formule dérogatoire**

La voie de l'obligation peut également prendre une forme plus souple, en se limitant à rendre obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés la conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation obligatoire ou la mise en œuvre d'un accord de branche d'application directe, sans définition du montant minimum à verser et avec le choix de la formule laissé à la discréption de l'entreprise. Cette solution a l'avantage d'instituer la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans toutes les entreprises tout en leur laissant la latitude de modérer la contrainte financière qu'elles s'assignent.

**Proposition 24 : rendre obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés la conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation ou la mise en œuvre d'un accord de branche d'application directe, sans définition du montant minimum à verser et avec le choix de la formule laissé à la discréption de l'entreprise**

#### 5.1.4. Améliorer la gouvernance des FCPE

Les conseils de surveillance des FCPE sont le plus souvent paritaires, sous la présidence d'un représentant des salariés. Ce mode de gouvernance s'éloigne de la gouvernance traditionnelle dans le secteur financier, dans laquelle l'apporteur de fonds (i.e. les salariés) décide seul. Sans aller jusqu'à une telle solution, qui méconnaîtrait l'intérêt de la présence de l'employeur au sein du conseil de surveillance, la représentation des salariés devrait trouver une traduction mieux proportionnée à leur investissement.

**Proposition 25 : modifier la composition des conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ soit en imposant une représentation d'au moins deux représentants des salariés pour un représentant des employeurs ;
- ◆ alternativement, en prévoyant une représentation fixe de l'employeur (deux représentants par exemple) au sein du conseil de surveillance, hypothèse plus défavorable à l'employeur.

Les conseils de surveillance peuvent par ailleurs peiner à assumer leurs tâches de contrôle des sociétés de gestion. S'il ne s'agit pas de se substituer à elles, il n'est pas pour l'heure possible aux conseils de surveillance de sanctionner une gestion menée contrairement à ses directives (investissement ISR, options de gestion par exemple). Il conviendrait donc de conforter le conseil de surveillance dans ses fonctions de contrôle de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE.

**Proposition 26 : asseoir les pouvoirs de contrôle des conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ donner au conseil de surveillance la possibilité de saisir l'employeur d'une demande de changement de société de gestion, et imposer à l'employeur d'y répondre de manière motivée ;
- ◆ le cas échéant, lorsque l'employeur défère à cette demande, permettre au conseil de surveillance de contribuer au cahier des charges relatif au choix du nouveau gestionnaire.

Enfin, les pouvoirs de contrôle du conseil de surveillance doivent pouvoir s'exercer de manière effective. Il s'agit donc de responsabiliser le conseil de surveillance.

**Proposition 27 : responsabiliser les conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ imposer que ses membres reçoivent une formation en matière financière et comptable ;
- ◆ rendre le conseil de surveillance responsable devant ses mandants en organisant une large publicité sur les débats y ayant lieu, dans le respect du secret des affaires.

**5.2. Choisir le *statu quo* pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des dispositifs incitatifs existants**

Au cours des entretiens que la mission a menés avec les organisations syndicales, les organisations patronales et des entreprises, elle a constaté que si de nombreuses critiques ou pistes d'amélioration du système émergent, ses interlocuteurs étaient fortement réticents dès qu'il s'agissait d'évoquer la mise en œuvre de propositions concrètes de changement. **Une majorité sensible des parties prenantes semble en effet privilégier en tout premier lieu la stabilité législative et réglementaire dans un univers qui a connu une inflation de textes indéniables depuis 2000** (cf. annexe I). C'est aussi l'option de la proposition n°2 du rapport Berger-Lefebvre, qui préconise une stabilité fiscale durant le présent quinquennat.

Par ailleurs, les travaux de la mission retracés dans l'annexe II et partiellement repris *supra* montrent que les **incitations passées envers les PME au développement de l'épargne salariale ont été peu efficaces et que des freins difficiles à surmonter existent**. En outre, la mission estime que la conjoncture économique actuelle devrait conduire à exclure l'introduction d'une contrainte supplémentaire pour les PME. En conséquence, une option consiste à prendre acte de ces blocages aujourd'hui difficilement surmontables<sup>44</sup>.

Si l'option du *statu quo* devait être retenue par les pouvoirs publics, la mission recommande que le **COPIESAS** procède en 2015 à un bilan du passage à 20 % du forfait social en mesurant son impact sur le montant des versements et sur l'utilisation des dispositifs et procède à une consultation des PME plus large que celle que la mission a réalisé afin d'identifier les freins à la diffusion de l'épargne salariale.

**Proposition 28 : opter pour le *statu quo* en matière de règlementation de l'épargne salariale et demander au COPIESAS de procéder d'ici 2015 à un bilan du passage à 20 % du forfait social en mesurant son impact sur le montant des versements et l'utilisation des dispositifs et à une consultation des PME plus large que celle de la mission, afin d'approfondir l'identification des freins à la diffusion de l'épargne salariale**

<sup>44</sup> Dans cette hypothèse, le crédit d'impôt intérressement s'éteindrait en 2014.

### 5.3. Banaliser les dispositifs sur le plan fiscal et social en tirant toutes les conclusions des risques de substitution au salaire

La revue de littérature réalisée par la mission sur la substitution de l'épargne salariale au salaire (cf. partie 1 annexe II) indique qu'il peut exister des phénomènes de substitution de l'épargne salariale au salaire, même si aucune conclusion définitive ne peut être tirée des différents travaux examinés. Par ailleurs, la mission a constaté au cours de ses entretiens avec les entreprises que le phénomène de substitution de l'épargne salariale au salaire existe, d'une part au travers de primes d'épargne salariale atteignant des montants significatifs (plus de 4 mois de salaire), d'autre part avec des mécanismes de « package salaire et épargne salariale » où l'épargne salariale est explicitement intégrée à la négociation individuelle de la rémunération avant la signature du contrat de travail.

Enfin, les travaux de la mission permettent de conclure que le régime actuel applicable à l'intéressement et à la participation bénéficie généralement d'un avantage comparatif par rapport à l'assujettissement aux cotisations sociales, l'avantage allant croissant avec le salaire (cf. annexe I).

Si la volonté des pouvoirs publics allait dans le sens d'une banalisation des dispositifs d'épargne salariale par rapport aux salaires, deux hypothèses sont envisageables :

- ♦ en lien avec les analyses menées dans l'annexe I, relatives à la comparaison du taux de forfait social avec les cotisations sociales en fonction du niveau de salaire, concevoir une option prévoyant que, pour un salarié, le cumul des primes d'épargne salariale ne doit pas dépasser pendant plus d'un certain nombre d'années consécutives une certaine proportion de son salaire fixe, en fonction de son niveau de rémunération ;
- ♦ une option visant à assujettir les primes d'épargne salariale aux mêmes cotisations que le salaire, à les rendre imposable et à aligner la fiscalité du PEE sur celle du PEA. Cette option conduirait cependant à ouvrir des droits par le biais de l'épargne salariale puisqu'elle serait soumise à des cotisations contributives. La mission souligne que l'assujettissement des primes d'épargne salariales aux même cotisations sociales que le salaire telle que le prévoit la proposition 30, emporte le risque d'une diminution de l'intérêt des entreprises pour les dispositifs d'épargne salariale.

#### **Proposition 29 : encadrer davantage la récurrence dans le temps de la proportion de primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe dépassant un certain ratio**

Si l'objectif était de favoriser les primes forfaitaires égalitaires entre tous les salariés et de favoriser ainsi les salariés les plus modestes, la limitation de la proportion prime/salaire fixe pourrait être modulée en fonction du salaire fixe.

#### **Proposition 30 : assujettir les primes d'épargne salariale aux mêmes cotisations que le salaire, les rendre imposable et aligner la fiscalité du PEE sur celle du PEA.**

*Proposition 30-1 : aligner les primes d'épargne salariale immédiatement débloquées sur le régime fiscal et social du salaire (assujettissement à l'IR et aux cotisations sociales des sommes débloquées).*

*Proposition 30-2 : harmoniser fiscalement les plan d'épargne salariale avec les produits d'épargne comparable (PERCO et article 83, PERCO et PERP ; PEE et PEA)<sup>45</sup>.*

<sup>45</sup> Voir tableau 8 de l'annexe I.

## 5.4. Deux points-clés qui devraient être arbitrés avant les travaux du COPIESAS

A l'issue de ses travaux, la mission estime que deux points clefs devraient être tranchés par le gouvernement avant que le COPIESAS débute ses travaux.

### 5.4.1. L'exercice préalable de hiérarchisation et de resserrement des objectifs est incontournable

Les travaux de la mission montrent que les objectifs qui ont été progressivement assignés à l'épargne salariale sont partiellement contradictoires et contribuent probablement aux difficultés de lisibilité et de diffusion des dispositifs.

**L'exercice de hiérarchisation et de sélection des objectifs paraît incontournable à ce stade**, notamment quant au rôle assigné à l'épargne salariale en termes d'épargne longue, voire de préparation à la retraite ou au contraire d'instrument salarial de soutien au pouvoir d'achat. Cette question sous-tend, en effet, en grande partie le traitement particulier qui est fait à l'épargne salariale en matière fiscale et sociale.

### 5.4.2. En termes de méthode, l'opportunité de passer par une négociation interprofessionnelle est posée

Comme le montrent les travaux de la mission, l'épargne salariale a souffert depuis une décennie d'une inflation législative qui a contribué à rendre plus complexes les dispositifs.

En outre, comme la mission le retrace dans l'annexe II, l'épargne salariale ne figure pas aujourd'hui parmi les priorités des partenaires sociaux, lesquels ne sont en conséquence pas particulièrement dans l'attente d'une négociation interprofessionnelle sur ce thème.

Sur cette base, il pourrait être utile de favoriser la mise en place d'éventuelles évolutions du cadre par deux moyens :

- ♦ d'une part, privilégier les modifications règlementaires quand elles sont possibles ;
- ♦ d'autre part, examiner l'opportunité que les travaux du COPIESAS aient plutôt vocation à élaborer un cahier de bonnes pratiques, qui pourrait servir de base à un document contractuel, avec évaluations régulières des progrès obtenus et un recours seulement optionnel à une négociation nationale interprofessionnelle.

**Proposition 31 : avant toute inscription à l'agenda social, explorer de manière approfondie toutes les opportunités d'évolutions de l'épargne salariale offertes grâce au partage et à la diffusion des bonnes pratiques au sein du COPIESAS, à cadre législatif constant**

**Rapport**

À Paris, le 30 décembre 2013

Maryvonne Le BRIGNONEN  
Alban HAUTIER  
Inspecteurs des finances

Anousheh KARVAR  
Vincent RUOL  
Membres de l'inspection générale  
des affaires sociales

Sous la supervision de

Didier BANQUY  
Inspecteur général des finances



## **ANNEXES**



## **LISTE DES ANNEXES**

- ANNEXE I : INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE  
DESCRIPTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE**
- ANNEXE II : L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES PRATIQUES SALARIALES ET LA  
POLITIQUE CONTRACTUELLE**
- ANNEXE III : LA GESTION DES ENCOURS DE L'ÉPARGNE SALARIALE**
- ANNEXE IV : LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À L'ÉPARGNE SALARIALE ET LA COMPLEXITÉ  
DES DISPOSITIFS**
- ANNEXE V : PROPOSITIONS ENVISAGEABLES POUR SIMPLIFIER, ÉLARGIR ET RENDRE  
PLUS EFFICACE L'ÉPARGNE SALARIALE**



## **ANNEXE I**

### **Intéressement, participation et plans d'épargne salariale**

#### **Description du cadre réglementaire**



# SOMMAIRE

<b>1. PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT SONT DES DISPOSITIFS COLLECTIFS ORIGINAUX BÉNÉFICIAINT ESSENTIELLEMENT AUX SALARIÉS .....</b>	<b>1</b>
1.1. Les salariés du secteur marchand sont les principaux bénéficiaires de l'intéressement et de la participation.....	1
1.1.1. <i>La participation est un dispositif obligatoire concernant seulement certaines entreprises.....</i>	1
1.1.2. <i>L'intéressement est un dispositif facultatif présentant un caractère aléatoire pouvant être utilisé par une large variété d'entreprises.....</i>	2
1.2. Les accords mettant en place intéressement et participation ne relèvent pas des procédures habituellement utilisées dans le cadre contractuel.....	3
1.2.1. <i>La mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement se fait selon des modalités variées.....</i>	3
1.2.2. <i>Le contenu des accords d'intéressement et de participation doit respecter un certain formalisme .....</i>	3
1.2.3. <i>L'autorité administrative contrôle a priori les accords de participation et d'intéressement.....</i>	5
1.3. Les règles de calcul des montants à distribuer sont complexes .....	6
1.3.1. <i>Les accords d'intéressement peuvent comporter des règles qualitatives.....</i>	6
1.3.2. <i>Les accords de participation reposent majoritairement sur une formule légale .....</i>	6
1.3.3. <i>Il est possible à l'entreprise de verser des suppléments d'intéressement et de participation.....</i>	9
1.4. Il existe trois modes de répartition des montants distribués.....	10
1.5. Les salariés bénéficient d'une information annuelle sur la participation et l'intéressement.....	11
<b>2. LE CADRE FISCAL ET SOCIAL DE LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT DEMEURE GÉNÉRALEMENT FAVORABLE MALGRÉ UNE TENDANCE À LA NORMALISATION.....</b>	<b>12</b>
2.1. Le régime fiscal et social accordé aux entreprises, longtemps favorable, a été progressivement remis en cause .....	12
2.1.1. <i>Fiscalement, intéressement et participation sont assimilés à des salaires pour l'entreprise.....</i>	12
2.1.2. <i>Malgré l'instauration et l'augmentation du forfait social, le régime social de l'intéressement, de la participation et de l'abondement demeure généralement plus favorable que celui de l'assujettissement aux cotisations sociales et conventionnelles.....</i>	14
2.2. Le régime fiscal demeure particulièrement favorable pour les bénéficiaires en contrepartie du blocage des sommes .....	19
2.2.1. <i>Intéressement comme participation peuvent être versés immédiatement aux salariés.....</i>	19
2.2.2. <i>Les sommes non versées immédiatement sont par principe bloquées sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué.....</i>	20
2.2.3. <i>Il existe cependant de nombreuses possibilités de déblocage anticipé de ces sommes.....</i>	25

<b>3. LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE SONT MAJORITAIREMENT ALIMENTÉS PAR LES SOMMES NON IMMÉDIATEMENT VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES.....</b>	<b>26</b>
3.1. Les plans d'épargne salariale sont constitués des plans d'épargne d'entreprise, des plans d'épargne pour la retraite collectifs ainsi que de leurs adaptations à quelques situations particulières .....	26
3.1.1. <i>Le PEE draine une épargne de moyen terme.....</i>	26
3.1.2. <i>Le PERCO a vocation à constituer une épargne en vue de la retraite.....</i>	27
3.1.3. <i>Les PEI, PEG et PERCOI transposent les PEE et PERCO au niveau interentreprise.....</i>	28
3.2. Les frais de gestion courante des plans sont à la charge de l'entreprise .....	31
3.3. Les plans d'épargne salariale peuvent être alimentés par d'autres sources que l'intéressement et la participation .....	31
3.3.1. <i>Les plans d'épargne salariale sont alimentés par des versements du salarié éventuellement abondés par l'employeur .....</i>	31
3.3.2. <i>Les versements du salarié ne peuvent pas dépasser un plafond dépendant de son revenu et du plan d'épargne salariale.....</i>	32
3.3.3. <i>L'abondement de l'employeur est encadré et bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux.....</i>	32
3.4. La fiscalité des plans d'épargne salariale est complexe .....	34
3.5. Les plans d'épargne salariale disposent d'un règlement propre .....	35
3.6. Les plans d'épargne salariale sont très majoritairement investis en organismes de placement collectif spécifiques.....	37
3.6.1. <i>Les fonds communs de placement d'entreprise et sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié bénéficient d'une réglementation très allégée.....</i>	38
3.6.2. <i>La réglementation impose la proposition de fonds solidaires.....</i>	43
3.7. Des règles d'investissement particulières s'appliquent au PERCO .....	44

## 1. Participation et intéressement sont des dispositifs collectifs originaux bénéficiant essentiellement aux salariés

La participation et l'intéressement sont des dispositifs concernant à titre principal mais non exclusif les salariés des entreprises soumises au code du travail et établissements publics.

Il s'agit de dispositifs collectifs (CT art. L. 3312-1 pour l'intéressement, CT, art. L. 3322-1 pour la participation).

### 1.1. Les salariés du secteur marchand sont les principaux bénéficiaires de l'intéressement et de la participation

#### 1.1.1. La participation est un dispositif obligatoire concernant seulement certaines entreprises

La participation est un dispositif obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus, y compris les unités économiques et sociales (CT, art. 3322-2). Ce dispositif est étendu aux établissements publics de l'État à caractère industriel et commercial et aux personnes morales dont plus de la moitié du capital est détenue directement par l'État, dans des conditions précisées par décret<sup>1</sup>.

Pour les entreprises non concernées par cette obligation, il est possible de mettre en place un dispositif dit de participation volontaire bénéficiant du régime fiscal et social de la participation (CT, art. L. 3323-6), ce qui a pour conséquence d'étendre le bénéfice du dispositif notamment au chef d'entreprise.

La participation est un dispositif collectif bénéficiant aux salariés (CT, art. 3342-1).

Partant du postulat que les chefs d'entreprise et mandataires sociaux seraient plus incités à mettre en place, sur une base volontaire, des dispositifs de participation s'ils pouvaient en bénéficier également à titre personnel ou familial, deux régimes dérogatoires ont été mis en place par l'article 11 de la loi n° 2008-1258 du 4 décembre 2008 en faveur des revenus du travail :

- ◆ dans les entreprises ayant mis en place volontairement des accords de participation, le bénéfice du dispositif est étendu (CT, art. L. 3323-6) :
  - au chef d'entreprise ;
  - aux « *présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire* » lorsqu'il s'agit de personnes morales. Il s'agit de cas où les bénéficiaires de la participation ne sont pas des personnes physiques ;
  - au conjoint associé ou collaborateur du chef d'entreprise ;
- ◆ dans les entreprises de moins de 250 employés (CT, art. L. 3324-2), le bénéfice de la participation est étendu aux mêmes personnes que précédemment pour la part de la réserve spéciale de participation excédant celle résultant du calcul standard (voir *infra*).

---

<sup>1</sup> Décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié. Son article 4 précise la liste des organismes auxquels le décret s'applique : Aéroports de Paris ; Banque de France ; Caisse centrale de réassurance ; Caisse des dépôts-développement ; CNP Assurances SA ; DCN ; Entreprise minière et chimique ; GIAT Industries ; La Française des jeux ; SNPE ; Société Air France ; Société concessionnaire française pour la construction et l'exploitation du tunnel routier sous le Mont-Blanc ; Société des autoroutes du sud de la France ; Société des autoroutes du nord et de l'est de la France ; Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône ; Société française du tunnel routier du Fréjus ; Société nationale immobilière.

Ces mesures n'ont pas obtenu l'effet escompté puisque la part des salariés d'entreprises de moins de 10 employés couverts par un accord de participation est passée de 1,2% en 2008 à 1,5% fin 2011<sup>2</sup>, et de 4,8% fin 2008 à 5,6% fin 2010 pour les entreprises de 10 à 50 employés<sup>3</sup>.

Enfin, s'agissant d'un dispositif obligatoire, il existe un régime par défaut (dit régime d'autorité) en l'absence d'accord de participation. Ce régime, qui prévoit le blocage de la participation dans des comptes courants bloqués pour une durée de 8 ans (voir *infra*), n'est en pratique que peu mis en œuvre.

### **1.1.2. L'intéressement est un dispositif facultatif présentant un caractère aléatoire pouvant être utilisé par une large variété d'entreprises**

L'intéressement peut être mis en place, sous condition du respect « *des obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel* » (CT, art. L. 3312-2) dans l'un des organismes précisés à l'article L. 3311-1 du code du travail :

- ♦ les entreprises de droit privé ;
- ♦ les établissements publics à caractère industriel et commercial (comme par exemple l'Institut national de l'audiovisuel) ;
- ♦ les établissements publics administratifs employant du personnel de droit privé (comme par exemple l'Autorité des marchés financiers).

L'intéressement présente un caractère aléatoire<sup>4</sup> (CT, art. L. 3312-1). Il résulte « *d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances* ».

Par principe, l'intéressement bénéficie collectivement aux salariés de l'entreprise (CT, art. L. 3312-1 ; CT, art. 3342-1) : il est irrégulier de prendre en compte les performances individuelles du salarié lors de la répartition de l'intéressement<sup>5</sup>.

Par exception, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés, peuvent également bénéficier de l'intéressement (CT, art. L. 3312-3) :

- ♦ les chefs d'entreprise ;
- ♦ les « *présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales* ». Il s'agit de cas où les bénéficiaires de l'intéressement ne sont pas des personnes physiques ;
- ♦ le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise.

Dans les entreprises employant un seul salarié, il n'est pas possible de mettre en place un dispositif d'intéressement si le salarié en est également président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

L'intéressement ne doit en principe se substituer à aucun élément de rémunération (CT, art. L. 3312-4).

Le principe de non substitution interdit le paiement de primes exceptionnelles par l'employeur venant compenser un faible niveau de l'intéressement<sup>6</sup> : les sommes issues de l'intéressement sont alors requalifiées en salaire<sup>7</sup>. Il connaît deux tempéraments :

<sup>2</sup> Source : DARES Analyses n°68, novembre 2013 (pour les chiffres 2011) et DARES Analyses n°71, octobre 2010 (pour les chiffres 2008).

<sup>3</sup> Source : données enquête PIPA.

<sup>4</sup> Le chiffre d'affaires est variable mais pas aléatoire (CA Angers, 12 février 2013, affaire 11/02492). Par contre, le chiffres d'affaires conditionnellement à l'existence d'un résultat positif l'est (CA Douai, 31 mars 2010, affaire 08/02805).

<sup>5</sup> Cass. Soc., 9 mai 1996, n° 93-21888.

- ♦ il ne s'applique pas lorsqu'un accord d'intéressement est mis en place moins de 12 mois après la « *suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération* » ;
- ♦ il ne s'applique pas dans le cadre d'accords de réduction du temps de travail<sup>8</sup> (article 11 de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale).

## 1.2. Les accords mettant en place intéressement et participation ne relèvent pas des procédures habituellement utilisées dans le cadre contractuel

Les accords de participation et d'intéressement sont mis en place selon des modalités spécifiques, qui doivent faire l'objet d'une déclaration à l'autorité administrative à des fins de contrôle, visant en particulier à vérifier la conformité du contenu à la réglementation.

### 1.2.1. La mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement se fait selon des modalités variées

Les accords d'intéressement sont établis pour une durée de trois ans. L'accord peut prévoir qu'en l'absence de demande de renégociation de l'accord, celui-ci est reconduit (CT, art. L. 3312-5). Les accords de participation ont une durée indéfinie.

La conclusion de ces accords se fait selon des modalités communes à l'intéressement et à la participation. Ainsi, les accords peuvent être établis (CT, art. L. 3312-15 pour l'intéressement, CT, art. L. 3322-6 pour la participation) :

- ♦ par convention ou accord collectif ;
- ♦ par accord entre employeur et représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- ♦ par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- ♦ suite à la ratification à la majorité des deux tiers dans le cadre d'un référendum d'entreprise.

En pratique, on a dénombré 33 348 accords relatifs à l'épargne salariale en 2012<sup>9</sup>, répartis de la manière suivante :

- ♦ 17 652 accords d'intéressement ;
- ♦ 3 805 accords de participation ;
- ♦ 12 586 accords concernant les plans d'épargne salariale décrits *infra*.

Seuls 17% de ces accords ont été signés par des délégués syndicaux (voir annexe II sur les pratiques salariales et la politique contractuelle).

Les accords d'intéressement peuvent être dénoncés dans les mêmes formes que la conclusion de l'accord (CT, art. D. 3313-5).

### 1.2.2. Le contenu des accords d'intéressement et de participation doit respecter un certain formalisme

Les accords d'intéressement et de participation font l'objet d'un formalisme distinct.

<sup>6</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> Civ., 8 octobre 2009, affaire 08-16.970.

<sup>7</sup> Une substitution, même partielle, entraîne la requalification de l'ensemble des sommes versées en salaire (CA Angers, 10 septembre 2013, affaire 10/03179).

<sup>8</sup> CA Rennes, 15 juin 2012, affaire 10/07581.

<sup>9</sup> Source : Bilan de la négociation collective 2012, Ministère du travail. Données France sauf Paris.

#### **1.2.2.1. *Les accords de participation présentent des modalités légères***

Dispositif obligatoire, la participation est par essence plus normée que l'intéressement. L'accord doit d'une part préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des dispositions relatives à la participation, et d'autre part préciser les modalités de gestion des droits afférents (CT, art. L. 3323 1).

L'information sur le dispositif est portée à la connaissance des salariés selon des modalités prévues par l'accord (CT, art. R. 3323-12). Dans le silence de l'accord, l'information est assurée par voie d'affichage. L'information fournie au salarié porte en particulier sur (CT, art. R. 3324-21-1) :

- ◆ les sommes attribuées dans le cadre du dispositif ;
- ◆ les montants disponibles et les conditions de leur déblocage :
  - dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification des droits, si le salarié souhaite que la participation soit immédiatement versée ;
  - dans un délai de 5 ou 8 ans (voir *infra* pour les durées de blocage de la participation) dans l'hypothèse contraire ;
    - les délais dans lesquels la demande de déblocage doit être formulée ;
    - l'affectation, dans le silence du salarié, d'une partie de ses droits à un PERCO

L'accord doit en outre décrire la possibilité offerte au bénéficiaire d'affecter la participation à (CT, art. L. 3323-2) :

- ◆ à un plan d'épargne salariale ;
- ◆ le cas échéant, à un compte courant bloqué (CCB), qui ne peut être l'unique option offerte au bénéficiaire (CT, art. L. 3323-3), hors cas d'accord d'autorité (voir *supra*).

#### **1.2.2.2. *Les accords d'intéressement peuvent être plus complexes***

Mis en place sur la base du volontariat, les accords d'intéressement doivent préciser dans leur préambule (CT, art. L. 3313-1) :

- ◆ les motifs de l'accord ;
- ◆ les modalités de calcul de l'intéressement ;
- ◆ la répartition des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

L'accord contient, outre son préambule, des clauses obligatoires (CT, art. L. 3313-2) :

- ◆ sa période de conclusion ;
- ◆ les établissements concernés ;
- ◆ les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- ◆ les dates de versement ;
- ◆ les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent s'informer de la bonne application de l'accord d'intéressement ;
- ◆ les procédures de règlement des différends pouvant survenir en cours d'accord ou lors de son renouvellement.

L'intéressement étant un dispositif résultant « *d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances* » (CT, art. L. 3312-1), l'accord doit en outre instituer un « *un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord* ». (CT, art. L. 3313-1).

### 1.2.3. L'autorité administrative contrôle a priori les accords de participation et d'intéressement

Les accords d'intéressement doivent faire l'objet de la consultation pour avis, lorsqu'il existe, du comité d'entreprise (CT, art. L. 3312-7) 15 jours au moins avant leur signature (CT, art. R. 3312-1).

Les accords d'intéressement doivent être signés « *avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet* » (CT, art. L. 3314-4), soit, pour les accords annuels, avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année au titre de laquelle il est institué.

Les accords d'intéressent et de participation doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente (CT, art. L. 3312-7 pour l'intéressement, CT, art. L. 3323-4 pour la participation) dans les 15 jours de leur signature (CT, art. D. 3313-1 pour l'intéressement, CT, art. D. 3323-1).

Le non-respect des délais de dépôt d'un accord d'intéressement maintient sa validité entre les parties, c'est-à-dire entre bénéficiaires et employeur, mais le rend inopposable aux administrations fiscales et sociales<sup>10</sup> (CT, art. L. 3315-5). De même, le dépôt des accords de participation est une formalité substantielle conditionnant les avantages fiscaux et sociaux<sup>11</sup> qui y sont attachés (CT, art. L.3323-4).

Les accords d'intéressement pouvant, si leurs stipulations le précisent, être tacitement reconduits, (voir *supra*), le renouvellement de l'accord doit également être notifié à la DIRECCTE dans le délai de 15 jours suivant ce renouvellement (CT, art. D3313-7-1). Il s'agit là d'une piste possible de simplification administrative : le silence des signataires pourrait dispenser d'un nouveau dépôt de l'accord, l'administration considérant alors que l'accord précédent a été reconduit.

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la tacite reconduction des accords d'intéressement :**

- ♦ **dispenser les signataires d'un nouveau dépôt à l'autorité administrative en cas de reconduction tacite de l'accord.**

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord d'intéressement ou de participation pour examiner, en collaboration avec les services de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) compétente, les clauses de l'accord et, le cas échéant, demander le retrait ou la modification de celles qu'elle estime contraire aux dispositions légales (CT, art. L. 3345-2).

Le contrôle au fond effectué par l'administration est précisé dans la circulaire du 14 septembre 2005. Il s'agit pour l'administration de s'assurer :

- ♦ de l'existence et de la légalité des clauses obligatoires ;
- ♦ du respect des principes fondamentaux de ces dispositifs, et notamment :
  - le principe de non substitution pour l'intéressement et l'abondement aux plans d'épargne ;
  - du caractère collectif pour l'ensemble des accords ;
  - du caractère aléatoire pour les accords d'intéressement ;
- ♦ de la légalité des clauses facultatives introduites dans l'accord.

---

<sup>10</sup> CA Angers, 6 mai 2008, affaire 07/00410 pour un accord d'intéressement ; CA Besançon, 29 janvier 2008, affaires 06/02446 et 06/02447 pour un avenant à un accord d'intéressement.

<sup>11</sup> Cass. Soc., 8 décembre 2010, affaire 08-11.217.

Passé le délai de 4 mois, et pour les seuls accords d'intéressement, l'absence d'observations formulées par la DIRECCTE est opposable aux administrations, notamment s'agissant des exonérations correspondant aux exercices passés et en cours.

En revanche, l'URSSAF conserve la possibilité de contester les clauses des accords d'intéressement en vigueur. En 2012, les URSSAF ont requalifié environ 600 accords d'intéressement, pour des redressements de l'ordre de 50 M€.

### 1.3. Les règles de calcul des montants à distribuer sont complexes

#### 1.3.1. Les accords d'intéressement peuvent comporter des règles qualitatives

Les modalités de calcul de l'intéressement font partie des clauses figurant obligatoirement dans l'accord (voir *supra*). Cette formule doit respecter le caractère aléatoire de l'intéressement, ce qui exclut la fixation *a priori* d'un montant minimum ou forfaitaire d'intéressement<sup>12</sup>.

La formule de l'intéressement doit en outre être liée (CT, art. L. 3312-1) :

- ◆ **aux résultats de l'entreprise.** Il s'agit là d'indicateurs financiers ou comptables, souvent objectifs (éléments de comptabilité, parfois de comptabilité analytique) ;
- ◆ **aux performances de l'entreprise**, ce qui laisse la possibilité de retenir des indicateurs qualitatifs, comme par exemple la sécurité dans l'entreprise<sup>13</sup>. Pour autant, les critères choisis doivent être objectifs, quantifiables et vérifiables : l'accord d'intéressement doit instituer « *un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution* » (CT, art. L. 3313-1).

Les indicateurs effectivement retenus par les entreprises sont décrits en annexe II.

#### 1.3.2. Les accords de participation reposent majoritairement sur une formule légale

Les entreprises soumises à l'obligation de faire participer leur personnel doivent constituer une réserve spéciale de participation (RSP). Les montants à affecter à cette réserve doivent être au moins égaux à ceux résultant de la formule suivante (CT, art. L. 3324-1) :

$$RSP = \frac{1}{2} (BNF - 5\% FP) \frac{S}{VA}$$

où :

- ◆ BNF est le bénéfice net fiscal et FP sont les fonds propres de l'entreprise. BNF-5%FP s'interprète alors comme le surplus de rendement de l'entreprise au-delà de 5%, taux de rendement attendu des fonds propres ;
- ◆ S est le salaire et VA la valeur ajoutée : le ratio mesure donc la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Les modalités précises de calcul de la formule sont détaillées dans la circulaire du 14 septembre 2005 (JO du 1<sup>er</sup> novembre 2005).

Les fonds propres utilisés dans le calcul de la RSP sont les éléments suivants de bilan :

- ◆ le capital social et les primes associées à ce capital social ;

<sup>12</sup> Cass. Soc., 26 novembre 1998, affaire n° 96-19367.

<sup>13</sup> Cass. Soc., 24 septembre 2002, affaire n°00-18290 : les « *accords d'intéressement peuvent, sans en méconnaître le caractère collectif, prendre en considération des critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise* »

## Annexe I

- ♦ les réserves (*a priori* de toute nature) ;
- ♦ les provisions ayant supporté l'impôt (provisions non déductibles) ;
- ♦ les provisions constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts (par exemple, pour les sociétés d'assurance, la provision d'égalisation visée à l'article R. 331-6 du code des assurances et de l'article 39 quinque G du code général des impôts).

Les quasi-fonds propres (émissions de dette subordonnée) n'entrent pas dans le périmètre des fonds propres au sens du code du travail.

En général, la valeur ajoutée est la somme des charges, hors charges exceptionnelles. Il s'agit de la somme (CT, art. D. 3324-2) :

- ♦ des charges de personnel ;
- ♦ des impôts et taxes à la charge de l'entreprise (hors TVA et, plus généralement, taxe sur le chiffre d'affaires) ;
- ♦ des charges financières ;
- ♦ des dotations aux amortissements et aux provisions (hors charges exceptionnelles) ;
- ♦ et du résultat avant impôt.

Dans le cas de la banque et de l'assurance, des règles particulières s'appliquent (CT, art. D. 3324-3).

Il est toutefois possible d'utiliser une formule dérogatoire (CT, art. L. 3324-2) à celle décrite *supra*. Cette formule dérogatoire est soumise à une double limite :

- ♦ inférieure, la RSP en résultant devant être supérieure ou égale à celle issue du calcul de l'article L. 3324-1 du code du travail.
- ♦ supérieure, la RSP en résultant ne devant dépasser, au choix des signataires de l'accord :
  - $RSP=BNF-5\%FP$  (sans prise en compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée) ;
  - $RSP=BNC-5\%FP$  (substitution du bénéfice net comptable au bénéfice net fiscal dans la formule précédente) ;
  - $\frac{1}{2}BNF$  (la prise en compte de la rémunération des fonds propres et la part des salaires dans la valeur ajoutée étant forfaitairement matérialisée par le facteur  $\frac{1}{2}$ ) ;
  - $\frac{1}{2}BNC$ .

En l'absence de prescription expresse de la législation, il est *a priori* possible d'utiliser toute formule, éventuellement aléatoire<sup>14</sup>, pourvu qu'elle assure le respect de ces deux conditions.

### Encadré 1 : La formule de calcul de la participation

Il ressort des entretiens menés par la mission comme des propositions de certaines organisations que la formule de la réserve spéciale de participation (RSP) est perçue comme trop complexe, inadaptée, obsolète, voire même qu'elle constituerait une difficulté pour les entreprises souhaitant mettre en place un accord de participation sur une base volontaire.

Des critiques du même type ont conduit en 2004 le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre chargé des relations du travail à saisir le Conseil supérieur de la participation (CSP), lui demandant – entre autres éléments – d'étudier la possibilité d'élaborer « *des formules de participation simplifiées pour les toutes petites entreprises* » et d'évaluer la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans cette formule.

<sup>14</sup> L'article L. 3324-2 du code du travail prévoit explicitement la possibilité d'indexer la valeur de la RSP sur le cours de bourse de l'entreprise.

Dans son rapport<sup>15</sup>, le CSP rejette l'argument de la complexité :

- d'une part, la complexité n'est, selon le CSP, qu'apparente, les concepts mobilisés dans la formule étant « *à la portée des salariés avec un minimum d'efforts d'explications* ». De manière générale, certains acteurs affichent une préférence pour une complexité stable, que l'on finit par s'approprier, à la simplicité instable, qui oblige à régulièrement revoir le dispositif ;
- d'autre part, le CSP reconnaît à la formule « *une vraie logique économique et sociale* ».

Une autre critique fréquemment adressée à la formule est l'inégalité entre salariés qu'elle engendre. Ainsi, les employeurs non imposables à l'impôt sur les sociétés<sup>16</sup> rencontrent de grandes difficultés dans l'application de la formule les conduisant fréquemment à retenir un résultat nul. De plus, dans le cadre des travaux commandés à l'INSEE par le CSP, il apparaît de réelles inégalités entre secteurs<sup>17</sup>. Ainsi, la part des résultats distribuables au titre de l'intéressement représentait<sup>18</sup> :

- 14,00% du bénéfice fiscal pour le secteur des services aux particuliers (activités récréatives, culturelles et sportives), qui représentaient 11,21% de la masse salariale brute, soit la proportion la plus élevée de l'échantillon ;
- 14,86% du bénéfice fiscal pour le secteur des industries agricoles et alimentaires (mais 5,68% de la masse salariale brute) ;
- 20,43% du bénéfice fiscal pour le secteur du transport routier de marchandises (mais seulement 2,63% de la masse salariale brute) ;
- 21,05% du bénéfice fiscal pour le secteur de la construction (mais seulement 3,66% de la masse salariale brute) ;
- 26,49% du bénéfice fiscal pour le secteur de la sécurité, du nettoyage et services divers aux entreprises (mais seulement 2,87% de la masse salariale brute) ;
- 26,87% du bénéfice fiscal pour le secteur de la sélection et fourniture de personnel (mais seulement 1,20% de la masse salariale brute, soit le plus faible taux de l'échantillon).

De manière générale, les secteurs industriels et agricoles présentent des RSP de l'ordre de 15 à 17% du bénéfice fiscal, alors que le secteur des services présente généralement des RSP de l'ordre de 21 à 26% du bénéfice fiscal (avec des exceptions notables pour la location sans opérateur, l'assainissement et la recherche et développement qui présentent des taux sensiblement plus faibles). On constate donc que **l'application de la formule légale apparaît généralement plus défavorable aux secteurs intensifs en capital, pénalisés par la rémunération des fonds propres et l'amortissement des immobilisations.**

Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour simplifier, ou simplement adapter la formule : mettre en place des formules sectorielles<sup>19</sup>, tenir compte de la taille de l'entreprise, modifier la base de calcul... Plusieurs difficultés demeurent :

- en premier lieu, il apparaît contradictoire de simplifier un dispositif en multipliant les exceptions et régimes dérogatoires (injonction paradoxale) ;
- en second lieu, le calibrage des paramètres apparaît difficile : comment les pouvoirs publics peuvent-ils mesurer le rendement des fonds propres équitablement ? (difficulté d'élaboration de la norme) ;
- en troisième lieu, il peut exister des difficultés pour les groupes comprenant des entreprises relevant de plusieurs secteurs, qui devraient jongler avec plusieurs formules différentes (difficultés de mise en œuvre de la norme) ;

<sup>15</sup> La participation financière, Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 2004/2005.

<sup>16</sup> Cas des associations et, dans une certaine mesure, de certaines sociétés de personnes (professions libérales imposées au BNC).

<sup>17</sup> Les entreprises du secteur financier, qui ont recours à une formule adaptée, étaient exclues du périmètre de l'étude. Les entreprises immobilières étaient également exclues.

<sup>18</sup> Source : Étude de simulation sur la participation versée aux salariés par les entreprises, Hafida RAOUI, Sébastien ROUX, INSEE, document de travail G 2005/16.

<sup>19</sup> L'ordre des experts comptables a proposé des formules qu'il estimé adaptées à certains secteurs (bâtiment, pharmacie, boulangerie).

- en quatrième lieu, la localisation des bénéfices fiscaux et celle des salariés est perçue comme étant de plus en plus éloignées, d'où des interrogations sur le résultat pertinent à prendre en compte (fiscal, comptable, consolidé, etc...) ;
- enfin, toute modification de la formule entraînera une redistribution de la participation. Le CSP avait ainsi évalué que la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal entraînerait une baisse des montants distribués, mais une augmentation du nombre de bénéficiaires, avec des résultats contrastés entre secteurs « gagnants » et « perdants » (faible acceptabilité de la mesure).

Source : Mission.

### 1.3.3. Il est possible à l'entreprise de verser des suppléments d'intéressement et de participation

Les organes délibérants de l'entreprise peuvent décider de verser un supplément d'intéressement (CT, art. L. 3314-10) et de participation (CT, art. L. 3324-9) au titre de l'exercice clos, sans que le montant total de l'intéressement (respectivement de participation) et de son supplément puisse dépasser les plafonds normalement prévus pour l'intéressement (respectivement la participation).

Dans ce cas, les règles de répartition sont celles prévues, le cas échéant, par l'accord d'intéressement ou l'accord de participation.

#### Encadré 2 : La prime de partage des profits

La prime de partage des profits (souvent dénommée « prime dividendes ») a été mise en place par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011.

**Le dispositif est collectif, et obligatoire au-delà de 50 salariés, facultatif en deçà**, se rapprochant de ce point de vue du régime de la participation. De même, **la prime est instituée par un accord conclu selon les mêmes modalités que les accords de participations**. Toutefois, en l'absence d'accord, le montant de la prime est unilatéralement décidé par l'employeur<sup>20</sup>. Dans les deux cas, l'accord est déposé auprès de l'autorité administrative, condition substantielle pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux afférents au versement de la prime.

La prime de partage des profits ne concerne que les sociétés commerciales ; l'accord l'instituant produit des effets lorsque le dividende distribué aux actionnaires ou associés augmente par rapport à la moyenne des dividendes distribués les deux exercices précédents.

**La prime est distribuée selon les mêmes modalités que la participation** (uniforme, proportionnelle au salaire, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, ou une combinaison de ces modalités). À l'instar de la prime d'intéressement, la prime de partage des profits ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération.

Par dérogation, sont exonérées de l'obligation les entreprises ayant déjà un dispositif collectif, mis en place par accord d'entreprise, prévoyant le versement d'une prime en échange d'une augmentation des dividendes.

**La prime de partage des profits dispose, dans la limite d'un montant brut de 1 200 € par bénéficiaire, d'un traitement social similaire à celui de la participation** : assujettissement à la CSG et à la CRDS (contributions du salarié) et au forfait social (pour l'employeur). La perte d'assiette pour les régimes de sécurité sociale n'est pas chiffrée dans l'annexe 5 au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. En 2011, la prime de partage des profits a été distribuée à 1,6 millions de salariés pour un montant total de 403 M€<sup>21</sup>. Par conséquent, la cotisation équivalente est probablement de l'ordre de 10 M€, non compensés.

<sup>20</sup> « Aucun montant minimum ne figure dans la loi, mais il ne saurait être purement symbolique » (circulaire du 29 juillet 2011, non parue au JO).

<sup>21</sup> Source : DARES Analyses n°68, novembre 2013.

Du point de vue fiscal, **la prime de partage des profits est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés<sup>22</sup> sous réserve** « que cette prime corresponde à un travail effectif et qu'elle ne soit pas excessive eu égard à l'importance du service rendu », non en raison de dispositions expresses, comme c'est le cas pour la participation et l'intéressement, mais des dispositions générales de l'article 39 du code général des impôts. **Par contre, elle n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.**

Source : Mission.

#### 1.4. Il existe trois modes de répartition des montants distribués

La répartition des montants à distribuer au titre de l'intéressement et de la participation peut se faire selon trois modalités (CT, art. L. 3314-5 pour l'intéressement ; CT, art. L. 3324-5 pour la participation) :

- de façon uniforme ;
- de façon proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise ;
- de façon proportionnelle au salaire. Dans ce cas, lorsque le bénéficiaire n'est pas salarié, des dispositions particulières s'appliquent (CT, art. L. 3314-6 pour l'intéressement ; CT, art. L. 3324-5, 1<sup>er</sup> alinéa pour l'intéressement).

Ces modes de répartition peuvent être combinés (CT, art. L. 3314-5 pour l'intéressement ; CT, art. L. 3324-5, 2<sup>ème</sup> alinéa pour la participation).

En toute hypothèse, les sommes distribuées individuellement au titre de la participation ne peuvent excéder 75% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit 27 774 € en 2013 (CT, art. D. 3324-12).

La réglementation encadre le calcul de la durée de présence dans l'entreprise lorsqu'elle est utilisée. Par exemple, les périodes de congé maternité ou de suspension du contrat de travail consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle sont assimilées à une période de présence (CT, art. L. 3314-5 pour l'intéressement ; CT, art. L. 3324-6 pour la participation).

Pour la participation, la réglementation encadre également les salaires pris en compte dans le cadre d'une répartition proportionnelle à ceux-ci :

- il est possible qu'un accord de participation prévoie un salaire plancher servant de base à la répartition (CT, art. L. 3324-5, 3<sup>ème</sup> alinéa) ;
- il n'est pas possible à un accord de déroger au salaire plafond servant de base à la répartition (CT, art. L. 3324-5, 4<sup>ème</sup> alinéa) et actuellement fixé à 4 fois PASS, soit 148 128 € en 2013 (CT, art. D. 3324-10) ;
- les salaires des personnes en congé maternité ou dont le contrat de travail a été suspendu à la suite d'un accident professionnel ou une maladie professionnelle « sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent » (CT, art. D. 3324-11). Les mêmes dispositions s'appliquent à l'intéressement (CT, art. R. 3314-3).

S'agissant de l'intéressement, deux plafonds s'appliquent (CT, art. L. 3314-8) :

- un plafond global limite les sommes distribuables à 20% du total des salaires bruts (et, pour les bénéficiaires non-salariés, le revenu professionnel) versés aux personnes concernées par l'accord d'intéressement ;
- un plafond individuel limite à un demi PASS (soit 18 516 € en 2013) la distribution d'intéressement à un même bénéficiaire.

---

<sup>22</sup> Rescrit fiscal n° 2011-28 (FE) du 18 octobre 2011.

## 1.5. Les salariés bénéficient d'une information annuelle sur la participation et l'intéressement

La participation fait l'objet d'une information délivrée annuellement aux salariés, selon une modalité collective (calcul et répartition de la réserve spéciale de participation) et individuelle (communication des droits individuels à chaque salarié).

S'agissant de l'information collective, le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, se voit présenter, chaque année un rapport justifiant du calcul de la réserve spéciale de participation ainsi que de l'utilisation faite de ces sommes (CT, art. D. 3323-13). Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport est présenté aux délégués du personnel et envoyé aux salariés (CT, art. D. 3323-15).

En ce qui concerne l'information individuelle, une fiche est remise annuellement (CT, art. D. 3323-17) au salarié, qui contient les éléments suivants (CT, art. D. 3323-16) :

- ◆ le montant total de la RSP ;
- ◆ le montant des droits attribués au salarié ;
- ◆ les cotisations sociales acquittées par le salarié au titre de la CSG et de la CRDS ;
- ◆ le cas échéant, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- ◆ la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles<sup>23</sup> ;
- ◆ les cas de déblocage anticipé ;
- ◆ les modalités d'affectation au PERCO dans le silence du salarié quant à l'affectation de ces sommes.

Les bénéficiaires non-salariés ne bénéficient pas de ces mesures.

Une fiche est également remise au salarié lors du versement des sommes dues au titre de l'intéressement. Cette fiche contient les éléments suivants (CT, art. D. 3313-9) :

- ◆ montant global de l'intéressement ;
- ◆ montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ◆ montant individuel versé à l'intéressé ;
- ◆ les cotisations sociales acquittées par le salarié au titre de la CSG et de la CRDS.

Ces fiches sont distinctes de la feuille de salaire (CT, art. D. 3313-9 pour l'intéressement ; CT, art. D. 3323-16 pour la participation).

### Encadré 3 : Le livret d'épargne salariale

Tout salarié d'une entreprise disposant d'un dispositif d'épargne salariale (quelle que soit sa nature) doit recevoir lors de la conclusion de son contrat de travail un livret d'épargne salariale qui présente (CT, art. L. 3341-6 ; CT, art. R. 3341-5) :

- un rappel des dispositifs d'intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ;
- une attestation décrivant les droits acquis au titre de la participation pour l'exercice en cours, et la date à laquelle ils seront délivrés ;
- l'indication des modalités de répartition par défaut de la participation en direction du PERCO (voir infra) ;

Le salarié quittant l'entreprise reçoit, à son départ, un état récapitulatif des droits constitués au titre de la participation et des plans d'épargne salariale. Cet état récapitulatif, qui est inséré dans le livret d'épargne salariale (CT, art. L. 3341-7), comprend les informations suivantes (CT, art. R. 3341-6) :

<sup>23</sup> Les droits ne sont pas pour autant insaisissables (CA Colmar, 26 août 2010, affaire 07/04727).

- l'identification du bénéficiaire ;
- l'identification (identité et adresse) du teneur de compte d'épargne salariale ;
- La description des avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels le bénéficiaire a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles.

Source : Mission.

## 2. Le cadre fiscal et social de la participation et l'intéressement demeure généralement favorable malgré une tendance à la normalisation

### 2.1. Le régime fiscal et social accordé aux entreprises, longtemps favorable, a été progressivement remis en cause

Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement et de la participation n'ayant pas le caractère de rémunération, elles ne sont pas assujetties aux cotisations sociales mais font l'objet du versement d'un forfait social par l'employeur, aujourd'hui au taux de 20%.

Quant au régime fiscal de l'intéressement et de la participation, il est pour l'entreprise quasiment aligné avec celui du salaire.

#### 2.1.1. Fiscalement, intéressement et participation sont assimilés à des salaires pour l'entreprise

Les montants versés au titre de l'intéressement et de la participation sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés (CT, art. L. 3315-1 pour l'intéressement, CT, art. L. 3325-1 pour la participation). En ce sens, leur traitement fiscal est assimilable aux salaires, également déductibles de l'assiette du bénéfice net (CGI, art. 39) imposable (CGI, art. 38) passible de l'impôt sur les sociétés (CGI, art. 209). De ce point de vue, dispositifs d'épargne salariale et salaire sont fiscalement équivalents pour l'employeur.

S'agissant de la taxe sur les salaires, celle-ci frappe les organismes qui « *ne sont pas assujettis à la taxe sur la valeur ajoutée ou ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement desdites rémunérations* » (CGI, art. 231).

Les organismes assujettis à cette taxe sont notamment (mais non exclusivement) :

- ♦ les organismes coopératifs, mutualistes et professionnels agricoles ;
- ♦ les organismes sans but lucratif ;
- ♦ les établissements publics de santé.
- ♦ les organismes relevant du secteur bancaire et des assurances. Les salariés de ce secteur bénéficient d'une couverture importante par les dispositifs d'épargne salariale : fin 2010, 78,4% des salariés étaient couverts par un accord d'intéressement (37,7% des salariés français), 72,7% des salariés avaient perçu une prime d'intéressement d'un montant moyen de 3 126 € (moyenne française : 1 546 €). À la même date 76,0% des salariés étaient couverts par un accord de participation (40,1% des salariés français), 65,1% des salariés avaient perçu une prime de participation d'un montant moyen de 1 828 € (moyenne française : 1 494 €) ;

L'assiette de la taxe a été modifiée par l'article 13 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale :

- ♦ antérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi (au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour ces dispositions), l'assiette de la taxe sur les salaires était celle des salaires soumis à cotisations sociales (tels que définis aux « *chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale* ») ; l'intéressement et la participation n'ayant pas le caractère de salaire (CT, art. L. 3315-1 pour l'intéressement, CT, art. L. 3325-1 pour la participation), les sommes afférentes étaient donc exclues de l'assiette de cette taxe ;
- ♦ postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur celle de la CSG, qui inclut intéressement et participation (CSS, art. L. 136-2 II 1<sup>o</sup>).

Quelques différences mineures avec le traitement fiscal demeurent toutefois : les sommes versées au titre de l'intéressement mis en place par les entreprises de moins de 250 salariés peuvent faire l'objet d'un crédit d'impôt (voir encadré *infra*). S'agissant des sommes versées au-delà de la formule légale de participation, elles servent de base à la constitution d'une provision déductible fiscalement (CGI, art. 237 bis A). Ces deux dispositifs ont vocation à s'éteindre dans les prochaines années.

### Encadré 4 : Le crédit d'impôt pour l'intéressement

Le crédit d'impôt pour l'intéressement (CGI, art. 244 quater T<sup>24</sup>) a été mis en place par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Il est pour l'essentiel ouvert aux entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu, ayant conclu un accord d'intéressement. Initialement ouvert à toutes les entreprises, son bénéfice a été limité par la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011 aux **entreprises de moins de 50 salariés**, puis élargi par la loi n° 2011-900 de finances rectificative pour 2011 aux **entreprises de moins de 250 salariés ayant conclu ou renouvelé un accord après le 1<sup>er</sup> janvier 2011**.

Le crédit d'impôt est calculé au **taux de 30%** s'appliquant à une assiette constituée :

- lorsqu'il existe déjà un accord de participation, de la différence entre les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes d'intéressement dues au titre de **l'accord précédent**. Si les primes d'intéressement dues au titre du **précédent exercice** sont supérieures à la moyenne de celles dues au titre de **l'accord précédent**, c'est le premier montant qui est retenu (effet cliquet) ;
- en présence du premier accord signé dans l'entreprise, on applique l'assiette précédente en réputant nulles les primes d'intéressement versées au titre de l'accord précédent. Dès l'exercice suivant, l'effet cliquet joue.

**Le coût pour les finances publiques de cette mesure s'est élevé<sup>25</sup> à 33 M€ en 2012 et 23 M€ en 2013.**

Le V de l'article 2 de la loi n° 2008-1258 précitée prévoit que une application « *au crédit d'impôt calculé au titre des primes d'intéressement dues en application d'un accord d'intéressement ou d'un avenant à un accord d'intéressement en cours à la date de publication de la présente loi modifiant les modalités de calcul de l'intéressement, conclus à compter de la date de publication de la présente loi et au plus tard le 31 décembre 2014* ». **À droit constant, les accords d'intéressement conclus ou renouvelés en 2014 seront donc les derniers à bénéficier de ces dispositions**, ce qui signifie que le dispositif épuisera tous ses effets trois ans plus tard, durée maximale d'un accord d'intéressement.

*Source : Mission.*

<sup>24</sup> Voir également le BOFiP BOI-BIC-RICI-10-90-20120912 du 12 septembre 2012.

<sup>25</sup> Source : PLF 2014, Évaluation des voies et moyens (tome II), mesure n°210320

**2.1.2. Malgré l'instauration et l'augmentation du forfait social, le régime social de l'intéressement, de la participation et de l'abondement demeure généralement plus favorable que celui de l'assujettissement aux cotisations sociales et conventionnelles**

**2.1.2.1. *Le forfait social a sensiblement augmenté depuis sa création en 2008***

Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement (CT, art. L. 3312-4) et de la participation (CT, art. L. 3325-1) n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement (voir infra) suivent le même régime.

Elles sont toutefois assujetties à la contribution sociale généralisée (CSS, art. L. 136-2) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 modifiée, art. 14).

Depuis fin 2008, sont soumises à un forfait social (CSS, art. L. 137-15) les rémunérations et gains simultanément :

- ◆ soumis à la CSG ;
- ◆ et exclus de l'assiette des cotisations sociales.

Initialement fixé à 2%, le taux de cette contribution a régulièrement augmenté pour être porté à 20% pour les rémunérations et gains versés à compter du 1<sup>er</sup> août 2013, comme le montre le tableau ci-dessous :

**Tableau 1 : Évolution du taux du forfait social**

Période	Taux	Texte
Depuis le 01/08/2012	20%	Loi n°2012-958 du 16 août 2012 (art. 33)
Du 23/12/2011 jusqu'au 31/07/2012	8%	Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 (art. 12)
Du 22/12/2010 au 22/12/2011	6%	Loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 (art. 16)
Du 28/12/2009 au 21/12/2010	4%	Loi n°2009-1646 du 24 décembre 2009 (art. 16)
Du 19/12/2008 au 27/12/2009	2%	Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. 13)

Source : Mission.

**2.1.2.2. *Pour l'entreprise, le forfait social à 20% demeure généralement moins coûteux que l'assujettissement simple aux cotisations sociales et conventionnelles***

Comme indiqué *supra*, les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement sont soumises au forfait social au taux de 20%. Ainsi, quel que soit le revenu du salarié bénéficiaire du dispositif, le coût d'un versement brut de 100 € s'élève pour l'employeur à 120 €.

Au contraire, le coût pour l'employeur va croissant, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 2 : Coût employeur en fonction du salaire**

Montants en €	1 SMIC	1,15 SMIC	1,5 SMIC	2 SMIC	2,5 SMIC	4 SMIC
Salaire brut (1)	1 430,22	1 644,75	2 145,33	2 860,44	3 575,55	5 720,88
Coût total employeur (2)	1 593,15	1 979,37	2 880,81	3 927,64	4 959,51	8 470,52
(2)/(1)	111,39	120,3	134,28	137,31	138,71	148,06

Source : Mission d'après données DSS. Coûts pour une grande entreprise.

La croissance du coût employeur (pour 100 € de salaire versé) s'explique par trois facteurs :

- ♦ les allégements « Fillon », assis sur les cotisations patronales (dans la limite de 26% du salaire brut pour les entreprises de plus de 20 salariés, 28,1% en deçà) et linéairement décroissants pour des rémunérations comprises entre 1 et 1,6 SMIC ;
- ♦ le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), assis sur la masse salariale hors salaires supérieurs à 2,5 SMIC, au taux de 6% à compter de 2014 ;
- ♦ le taux des cotisations vieillesse global croît avec le salaire : la diminution du taux de cotisation dû au plafonnement partiel de l'assiette ne compense pas l'augmentation liée à l'assujettissement à la tranche 2 (ARRCO) ou B (AGIRC).

**À l'exception des salaires très proches du SMIC (inférieurs à 1,15 SMIC), le coût pour l'employeur du versement du salaire est toujours supérieur, voire très supérieur, à celui du versement d'intéressement, de participation ou d'abondement.**

Aux alentours d'1,15 SMIC, le versement de salaire ou d'intéressement ou de participation est indifférent pour l'employeur. Cela ne signifie pas que tel est le cas pour le salarié :

- ♦ d'une part le salarié est soumis à des cotisations salariales sur le salaire brut, alors que ce n'est pas le cas pour l'intéressement et la participation (les contributions sociales sont dues dans les deux cas, à des taux différents mais proches) ;
- ♦ en sens inverse, des droits sont acquis en échange du paiement des cotisations (pour la retraite et le chômage), ce qui n'est pas le cas de l'intéressement et de la participation qui ne génèrent pas de droits.

#### **2.1.2.3. *Le forfait social est à un niveau équivalent aux cotisations afférentes à des prestations non liées aux revenus professionnels***

Faisant l'hypothèse d'une substitution de l'intéressement et de la participation au salaire<sup>26</sup>, l'exonération de cotisations sociales constitue un manque à gagner pour les organismes de sécurité sociale (niche sociale). La Cour des comptes avait, dans son rapport sur la sécurité sociale de septembre 2010, suggéré de porter le taux du forfait social « *au niveau des taux cumulés des cotisations maladie et famille (soit 19 % environ), c'est à-dire celles des branches qui versent des prestations non liées aux revenus professionnels* ».

Le coût de la niche sociale est chiffré de la manière suivante par la direction de la sécurité sociale :

**Tableau 3 : Évaluation de l'incidence budgétaire de la niche sociale (en M€)**

<b>Période</b>		<b>Participation</b>	<b>Intéressement</b>	<b>PEE</b>	<b>PERCO</b>	<b>Total</b>
2014	Assiette exemptée	7 688	7 140	1 555	674	17 057
	Cotisation équivalente	232	215	48	21	516
2013	Assiette exemptée	7 523	6 986	1 513	555	16 577
	Cotisation équivalente	227	211	47	17	502
2012	Assiette exemptée	7 361	6 836	1 473	457	16 127
	Cotisation équivalente	878	816	178	55	1927

*Source : Annexe 5 au PLFSS 2014.*

La mission a retenu dans un premier temps le même raisonnement (voir encadré *infra*) que la Cour des comptes, tout en élargissant le champ des cotisations afférentes à des prestations non liées aux revenus professionnels à d'autres cotisations, comme la contribution de solidarité pour l'autonomie, par exemple.

<sup>26</sup> Voir notamment Y.-G. Amghar, F. Laloue, *Les dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux*, Conseil des prélèvements obligatoires (rapport particulier), juillet 2010.

### Encadré 5 : Méthodologie de chiffrage de la niche sociale

L'exercice de chiffrage effectué par la Direction de la sécurité sociale (DSS) consiste, sur le principe, en évaluer les cotisations sociales et conventionnelles<sup>27</sup> afférentes à des :

- prestations non liées au salaire (PNLS). Il s'agit pour l'essentiel des prestations d'assurance maladie (hors indemnités journalières) et famille ;
- prestations liées au salaire (PLS). Il s'agit pour l'essentiel des prestations d'assurance vieillesse (en incluant les cotisations de retraite complémentaire) et chômage.

En effet, les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas considérées comme des salaires et n'ouvrent ni droits à retraite, ni droits à chômage, ni droit à indemnité de fin de carrière<sup>28</sup>. C'est pourquoi le montant du forfait social est comparé aux cotisations afférentes à des PNLS<sup>29</sup>.

Il peut alors exister un débat sur le lien au salaire de certaines prestations. La mission a rattaché certaines contributions au risque principal auquel elles se rapportent : ainsi les cotisations patronales versées au profit de l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) sont rattachées au risque chômage, celles versées au profit de l'association pour gestion du fonds de financement (AGFF) au risque retraite, ces deux risques étant liés au salaire.

Inversement, la mission a considéré que les cotisations versées au titre du fonds national d'aide au logement (FNAL) ou de la contribution transports n'entraînaient pas de prestations liées au salaire.

Par ailleurs, les cotisations patronales bénéficient de diverses mesures d'allègements :

- les allègements dits « Fillon », pour les salaires bruts compris entre 1 et 1,6 SMIC ;
- le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) n'est pas juridiquement un allègement social. Pour autant, il a économiquement le même effet, et, bénéficiant aux entreprises, il relève – économiquement mais pas juridiquement – des allègements de charges patronales. Le CICE est assis sur les rémunérations brutes inférieures à 2,5 SMIC.

La mission a par ailleurs fait l'hypothèse que ces allègements étaient répartis entre cotisations afférentes à des prestations liées au salaire et non liées au salaire au prorata de leur importance relative hors allègements : les allègements sont supposés homothétiques des cotisations patronales.

Au final, les tableaux ci-dessous décrivent l'ensemble des cotisations patronales, PLS et non PNLS, et salariales, ainsi que les contributions sociales pour des salaires bruts d'un SMIC, 1,5 SMIC, 2 SMIC, 2,5 SMIC et 4 SMIC.

Source : Mission.

Le graphique ci-dessous<sup>30</sup> permet de comparer :

- ◆ à droite, la situation dans le cas du versement sous forme d'intéressement, de participation ou d'abondement, avant fiscalité applicable au salarié ;
- ◆ à gauche, pour différents niveaux de rémunération brute, la situation dans le cas du versement sous forme de salaire. Sont isolées les cotisations salariales, les contributions sociales et les cotisations patronales PLS et PNLS, nettes d'allègement (les allègements étant imputés aux cotisations contributives et non contributives au prorata de leur importance). Là encore, la fiscalité applicable au salarié n'est pas prise en compte.

<sup>27</sup> Par abus de langage et pour ce seul chapitre, on assimilera les cotisations conventionnelles (issues d'accords interprofessionnels, dans les domaines de la retraite complémentaire et de l'indemnisation du chômage) à des cotisations sociales. Ces cotisations conventionnelles comportent une part employeur et une part employé.

<sup>28</sup> Les montants versés au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas des salaires ; la convention collective peut en tenir compte dans le calcul des indemnités de fin de carrière (Cass. Soc., 20 juin 2012, affaire 11-21.525 ; CA Paris, 20 mars 2013, affaire 11/05373).

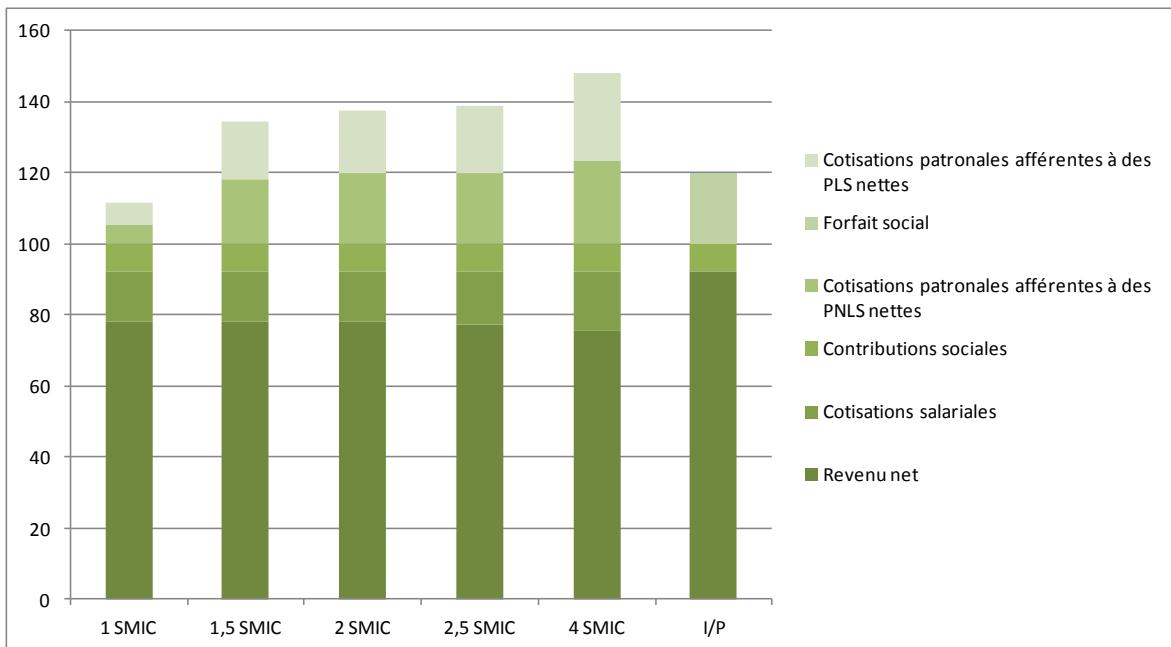
<sup>29</sup> L'article L. 137 16 du code de la sécurité sociale précise que le forfait social finance la CNAMTS (6,1%), la CNAVTS (5,6%) et le fonds de solidarité vieillesse (8,3%). Le forfait social finance donc l'assurance vieillesse sans ouvrir de droits.

<sup>30</sup> Les données ayant servi à l'établissement du graphique figurent en pièce jointe à cette annexe.

## Annexe I

Afin de rendre comparable les chiffres, le salaire brut (somme du salaire net, des cotisations salariales et des contributions sociales) figure en base 100 et l'intéressement ou la participation bruts figurent également en base 100.

**Graphique 1 : Comparaison de l'assujettissement aux cotisations sociales et conventionnelles au régime applicable à l'intéressement et à la participation**



*Source : Mission. Le revenu brut est normalisé à 100. Chiffres donnés pour une grande entreprise. Contributions sociales = CSG et CRDS. I/P = intérressement / participation.*

Il est également possible de comparer le coût total employeur pour 100 € reçus par le salarié dans le cadre de l'intéressement ou de la participation, soit 130,43 €) avec :

- soit avec 100 € reçus par le salarié avec un salaire assujetti aux cotisations sociales complètes ;
- soit avec 100 € reçus par le salarié avec un salaire assujetti aux seules cotisations sociales afférantes à des PNLS. L'intéressement et la participation n'ouvrant pas de droits à la retraite ou au chômage, la comparaison avec un salaire soumis à ces seules contributions est pertinente.

**Le tableau ci-dessous confirme que le régime actuel applicable à l'intéressement, à la participation et à l'abondement bénéficie d'un avantage comparatif par rapport à l'assujettissement quel que soit le niveau de salaire. Il montre en outre que l'avantage va croissant avec le salaire.**

Au contraire, la comparaison du régime actuel de l'intéressement, de la participation et de l'abondement avec une situation où les salaires seraient frappés par les seules cotisations afférantes à des prestations non liées au salaire conduit à un tableau plus mitigé :

- le régime social du salaire (hors cotisations afférantes à des PLS) est plus favorable que celui de l'intéressement et de la participation pour les bas revenus (1 SMIC à 1,15 SMIC).** Cela est dû à la conjugaison des effets des allègements Fillon et du CICE ;
- le régime social du salaire (hors cotisations afférantes à des PLS) est comparable à celui de l'intéressement et de la participation pour les revenus au-delà de 2 SMIC. Cela est dû à l'épuisement progressif des effets de l'allègement Fillon lorsque le salaire s'approche de 1,6 SMIC ;

## Annexe I

- enfin, au-delà de 2,5 SMIC, l'extinction des effets du CICE rend à nouveau le régime social de l'intéressement et de la participation plus favorable que celui du salaire (hors cotisations afférentes à des PLS).

Tableau 4 : Coût total employeur pour 100 € nets reçus par le salarié

Niveau de rémunération		Coût employeur	Différence avec le forfait social
Assujettissement	1 SMIC	142,55	12,12
	1,5 SMIC	171,85	41,42
	2 SMIC	175,72	45,29
	2,5 SMIC	179,36	48,93
	4 SMIC	196,16	65,73
	1 SMIC	111,39	-19,04
	1,5 SMIC	128,38	-2,05
	2 SMIC	130,13	-0,3
	2,5 SMIC	130,29	-0,14
	4 SMIC	133,79	3,36
<b>Intéressement / participation / abondement</b>		<b>130,43</b>	-

*Source : Mission. Un signe positif indique un surcoût de l'assujettissement par rapport au régime actuel de l'intéressement et de la participation.*

Au final, si on assigne au forfait social l'objectif de se substituer aux cotisations sociales afférentes à des risques non liés aux revenus professionnels, on retrouve que le niveau du forfait social est surévalué pour les bas salaires, correctement évalué pour les salaires compris en 2 et 4 SMIC, et légèrement sous-évalué pour les salaires au-delà de 4 SMIC.

### 2.1.2.4. *Le non assujettissement de l'épargne salariale aux cotisations sociales induit une substitution partielle des cotisations vieillesse obligatoires au profit de dispositifs de retraite supplémentaires*

La comparaison avec le seul assujettissement aux cotisations afférentes à des prestations non liées aux revenus professionnels présente des limites. En effet, les sommes versées dans le cadre de l'intéressement et de la participation ne sont pas non plus assujetties aux cotisations sociales et conventionnelles afférentes à des prestations liées au revenu professionnel, comme l'assurance chômage et vieillesse. Par conséquent, le taux de remplacement perçu, lors de la cessation d'activité (en raison de la perte d'emploi ou de la liquidation de la retraite), apparaîtra d'autant plus faible que l'intéressé aura bénéficié de montants d'intéressement et de participation plus élevés.

Par ailleurs, il peut apparaître paradoxal de distraire les sommes issues de l'intéressement et de la participation du financement de la retraite obligatoire au profit de produits de retraite facultatifs comme le PERCO (voir *infra*). Les cotisations échappant ainsi aux régimes de retraite de base et complémentaire s'élèvent, en ordre de grandeur, à 3,5 milliards d'euros chaque année, comme le montrent les tableaux suivants :

Tableau 5 : Cotisations équivalentes relatives aux régimes de retraite obligatoire (hypothèse de non report des cotisations patronales sur les montants distribués)

Chiffres en M€	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Participation brute	6 926	7 910	7 585	6 439	7 380	7 124
Intéressement brut	6 391	7 185	6 381	6 170	7 185	6 616
Abondement brut	1 313	1 466	1 668	1 469	1 496	1 775
<b>Total</b>	<b>14 630</b>	<b>16 561</b>	<b>15 634</b>	<b>14 078</b>	<b>16 061</b>	<b>15 515</b>
Cotisations patronales (15,90%)	2 326	2 633	2 486	2 238	2 554	2 467
Cotisations patronales (20,49%)	2 998	3 393	3 203	2 885	3 291	3 179

## Annexe I

Chiffres en M€	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cotisations salariales (10,85%)	1 587	1 797	1 696	1 527	1 743	1 683
Cotisations salariales (13,51%)	1 977	2 237	2 112	1 902	2 170	2 096
<b>Cotisations sociales (HB)</b>	<b>3 914</b>	<b>4 430</b>	<b>4 182</b>	<b>3 766</b>	<b>4 296</b>	<b>4 150</b>
<b>Cotisations sociales (HH)</b>	<b>4 974</b>	<b>5 631</b>	<b>5 316</b>	<b>4 786</b>	<b>5 461</b>	<b>5 275</b>
<b>Versements sur PERCO</b>	<b>371</b>	<b>509</b>	<b>660</b>	<b>680</b>	<b>803</b>	<b>1 075</b>

*Source : DARES pour les montants de participation, intéressement, abondement et PERCO versés – champ limité aux entreprises du secteur marchand non agricole de plus de 10 salariés. Ces entreprises emploient 95,3% des salariés bénéficiant de dispositifs d'épargne salariale dans ce secteur. Mission sur base chiffrage DSS pour les taux des cotisations vieillesse applicables. HB = hypothèse basse = l'ensemble des salariés a un salaire de 1 SMIC ; HH = hypothèse haute = l'ensemble des salariés a un salaire de 4 SMIC.*

Le tableau ci-dessus repose sur l'hypothèse qu'un assujettissement aux cotisations retraite n'aurait pas d'impact sur la répartition des sommes, et en particulier sur l'abondement versé par l'entreprise au titre du PERCO. Il repose également sur l'hypothèse que les entreprises distribueraient les mêmes montants bruts en cas d'assujettissement aux cotisations vieillesse, notamment en termes d'abondement. Il est aussi possible de faire l'hypothèse que les entreprises internaliseraient les cotisations patronales, et diminueraient en conséquence les montants bruts distribués de manière à ce que le coût total pour l'employeur demeure inchangé. Le tableau ci-dessous propose une estimation selon cette deuxième hypothèse : la perte de cotisation est ramenée à environ 4 milliards d'euros par an.

**Tableau 6: Cotisations équivalentes relatives aux régimes de retraite obligatoire (hypothèse de report intégral des cotisations patronales sur les montants distribués)**

Chiffres en M€	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Cotisations sociales (HB)	3 377	3 822	3 608	3 249	3 707	3 581
Cotisations sociales (HH)	4 128	4 673	4 412	3 972	4 532	4 378
Versements sur PERCO	371	509	660	680	803	1 075

*Source : DARES pour les montants de participation, intéressement, abondement et PERCO versés – champ limité aux entreprises du secteur marchand non agricole de plus de 10 salariés. Ces entreprises emploient 95,3% des salariés bénéficiant de dispositifs d'épargne salariale dans ce secteur. Mission sur base chiffrage DSS pour les taux des cotisations vieillesse applicables. HB = hypothèse basse = l'ensemble des salariés a un salaire de 1 SMIC ; HH = hypothèse haute = l'ensemble des salariés a un salaire de 4 SMIC.*

Le taux de substitution entre retraite obligatoire et PERCO serait ainsi passé, en ordre de grandeur, de 10 % en 2006 à 25 à 30 % en 2011.

## 2.2. Le régime fiscal demeure particulièrement favorable pour les bénéficiaires en contrepartie du blocage des sommes

### 2.2.1. Intéressement comme participation peuvent être versés immédiatement aux salariés

Par principe, l'intéressement n'est pas bloqué et doit donc, sauf indication contraire, être versé au bénéficiaire. Celui-ci voit alors ces sommes intégrées dans son revenu imposable (CT, art. L. 3315-1).

S'agissant de la participation, il est possible au salarié de demander le versement immédiat de ses droits depuis la modification de l'article L. 3324-10 du code du travail par la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008. La demande doit être formulée dans les 15 jours de la notification de ses droits au salarié (CT, art. R. 3324-21-1).

Au titre de l'exercice 2011, 35% des sommes distribuées au titre de la participation ont été versées directement<sup>31</sup>.

Les sommes versées immédiatement ne bénéficient pas des exonérations d'impôt sur le revenu.

Il n'est pas possible aux bénéficiaires non-salariés de demander un versement immédiat des sommes, qui sont donc bloquées en toute hypothèse.

### **2.2.2. Les sommes non versées immédiatement sont par principe bloquées sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué**

**Au titre de l'intéressement**, les sommes dont le bénéficiaire demande l'investissement sont versées sur un plan d'épargne salariale (CT, art. L. 3315-2). Les règles de blocage dépendent de la nature du plan sur lequel sont versées ces sommes : déblocage normal au bout de cinq ans pour le PEE, à la liquidation de la retraite pour le PERCO.

**Au titre de la participation**, les sommes non versées immédiatement prévoient une modalité additionnelle (CT, art. L. 3323-2) : elles peuvent être versées sur un compte courant bloqué (CCB), étant posé qu'il doit exister une alternative au versement sur le CCB (CT, art. L. 3323-3). Dans le cas particulier du régime d'autorité applicable en l'absence d'accord de participation constatée par l'inspecteur du travail, le CCB est l'unique modalité d'affectation des sommes bloquées dans le cadre du versement de la participation (CT, art. L. 3323-5).

Le compte courant bloqué doit être rémunéré à un taux au moins égal au taux moyen des obligations privées<sup>32</sup> (CT, art. D. 3324-33). Les droits détenus sur un CCB figurent au passif de l'entreprise. Elles sont à ce titre couvertes par le régime de garantie des salaires (CT, art. L. 3253-10).

Un quart des sommes versées au titre de la participation au titre de l'exercice 2011 qui ont été bloquées, soit 1,1 milliards d'euros, a fait l'objet d'un investissement sous forme de CCB<sup>33</sup>,

**Qu'elles soient bloquées sur un CCB ou sur un plan d'épargne salariale, les sommes issues de la participation sont frappées d'une période d'indisponibilité de principe de 5 ans (CT, art. L. 3324-10) portée à 8 ans dans le cas du régime d'autorité.**

Une lecture *a contrario* de l'article L. 3324-10 du code du travail conduit à conclure que le blocage de la participation signifie que les droits issus de la participation ne sont ni cessibles ni négociables durant la période de blocage.

#### **2.2.2.1. Un avantage fiscal est accordé en contrepartie du blocage des sommes**

Les sommes bloquées bénéficient d'un traitement fiscal favorable à double titre :

- ♦ d'une part, les sommes affectées à un plan d'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu:
  - dans la limite de la moitié du PASS pour l'intéressement<sup>34</sup> (CT, art. L. 3315-2 ; CGI, art. 81 18° bis) ;

---

<sup>31</sup> Source : DARES Analyses n°68, novembre 2013.

<sup>32</sup> Le Ministère de l'économie et des finances publie semestriellement un avis relatif à la fixation du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Le dernier avis en date (applicable pour le premier semestre 2013), paru au JO du 17 juillet 2013, établissait ce taux à 2,3%.

<sup>33</sup> Source : DARES Analyses n°68, novembre 2013.

<sup>34</sup> Rappr. CT, art. L. 3314-8, 2<sup>ème</sup> alinéa.

## Annexe I

- intégralement pour la participation (CT, art. L. 3325-2) ;
- d'autre part, les intérêts provenant du placement des sommes issues de la participation sont également exonérés d'impôt sur le revenu (CT, art. L. 3325-2). Il n'existe pas de dispositions similaires dans le code du travail s'agissant des intérêts issus du placement des sommes issues de l'intéressement.

Ces exonérations représentent une perte de recettes fiscales comprise entre 1 et 1,5 milliards d'euros. La base taxable étant représentée par les entrées sur les plans d'épargne salariale (et les CCB), le tableau ci-dessous présente le coût de la niche fiscale :

**Tableau 7 : Évolution du coût fiscal de la niche (en M€)**

Année (N)	PLF N+2
2012	1 470
2011	1 120
2010	1 130
2009	1 400
2008	1 000
2007	900
2006	900

*Source : Mission. Le chiffrage de la niche fiscale est issu de l'annexe « Évaluation des voies et moyens (tome II) » au projet de loi de finances (PLF), mesure 120108 (« Exonération des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement aux plans d'épargne salariale »). Les chiffres du PLF de l'exercice N+2 sont plus fiables car relatifs à un exercice clos depuis plus de 6 mois. L'administration estime la niche fiscale en appliquant aux sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation le taux marginal moyen d'imposition des salariés imposables, qui seraient les seuls à choisir de verser intérèsement ou participation sur un plan d'épargne salariale<sup>35</sup>.*

### Encadré 6 : Le chiffrage des niches fiscales relatives à l'épargne salariale

La pièce jointe III de l'annexe B du rapport d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales<sup>36</sup> publié en 2011 recense 7 dépenses fiscales en faveur de l'épargne salariale. Pour 2013, l'évaluation faite par l'administration de ces dépenses telle qu'elle figure dans l'annexe au projet de loi de finances pour 2014 (évaluation des voies et moyens, tome II) est la suivante :

- au titre de la mesure 120108 (Exonération des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement aux plans d'épargne salariale), le montant de la dépense fiscale est de 1 300 M€ ;
- au titre de la mesure 140109 (Exonération des revenus provenant de l'épargne salariale (participation et plan d'épargne salariale), le montant de la dépense fiscale est de 280 M€ ;
- au titre de la mesure 150701 (Exonération des gains réalisés lors des cessions à titre onéreux de titres acquis dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale (participation aux résultats de l'entreprise, plan d'épargne entreprise, actionnariat salarié régi par la loi du 27 décembre 1973), le montant de la dépense fiscale est de 190 M€ ;
- au titre de la mesure 120506 (Imposition forfaitaire de 30 % de l'avantage (« gain d'acquisition ») résultant de l'attribution gratuite d'actions : dispositif Balladur), le montant de la dépense fiscale est de 8 M€. Cette dépense n'entre pas dans le champ de la mission, qui l'a donc exclue de son chiffrage ;
- au titre de la mesure 120139 (Exonération des sommes prélevées sur un compte épargne-temps (CET) pour alimenter un PERCO, dans la limite de dix jours par an), le montant de la dépense fiscale est inférieur à 500 k€ ;
- au titre de la mesure 140110 (Exonération des livrets d'épargne entreprise), le montant de la dépense fiscale est inférieur à 500 k€ ;
- au titre de la mesure 120507 (Étalement sur quatre ans de l'imposition du montant des droits

<sup>35</sup> Source : DLF, fiche *Précisions sur le régime fiscal de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié*.

<sup>36</sup> Rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011.

transférés d'un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un plan d'épargne entreprise investi en titres de l'entreprise ou assimilés et de la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite), la dépense fiscale n'est pas chiffrée, mais est probablement très faible.

Ces dépenses fiscales concernent toutes des exonérations ou étalements d'impôt sur le revenu des personnes physiques. D'autres mesures bénéficient aux entreprises et concernent l'impôt sur les sociétés :

- au titre de la mesure 210320 (Crédit d'impôt en faveur de l'intéressement), la dépense fiscale est de 23 M€ ;
- au titre de la mesure 230409 (Provision pour investissement des sommes excédant l'obligation légale de la participation et portées à la réserve spéciale de participation), la dépense fiscale n'est pas chiffrée pour 2013. Elle s'élevait, pour 2012, à 23 M€.

Au total, la niche fiscale au titre de l'épargne salariale s'élève à 1 793 M€ pour l'année 2013.

*Source : PLF 2014, Evaluation des voies et des moyens, tome II « Dépenses fiscales » ; mission.*

#### **2.2.2.2. Par défaut la moitié des sommes issues de la participation alimentent le PERCO**

Le bénéficiaire dispose librement des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation. Toutefois, dans son silence, ses droits sont affectés « pour moitié, dans un plan d'épargne pour la retraite collectif [PERCO, voir infra] lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord » de participation (CT, art. L. 3324-12).

#### **2.2.2.3. Relativement aux autres produits d'épargne, le traitement fiscal et social de l'épargne salariale apparaît favorable**

L'épargne salariale bénéficie d'un régime social et fiscal particulier se comparant de manière plus ou moins favorable selon l'objectif assigné.

Les PEE et PERCO sont mis en place à l'initiative de l'employeur, qui peut décider de les abonder. Ces dispositifs n'existent donc pas en dehors de l'entreprise, ce qui est également le cas de deux dispositifs d'épargne retraite : les dispositifs dits articles 39 et 83 (du code général des impôts). L'article 39 peut être porté directement par l'entreprise, mais elle est fiscalement incitée à faire porter le régime par un assureur. L'article 83 est porté par un organisme assureur.

**L'article 39** (dit « régime à prestations définies ») peut être mis en place pour une catégorie objective de salariés (non cadres, cadres, cadres supérieurs etc...) bénéficiant, à leur retraite, d'une rente dont le montant est prédéfini (fonction du dernier salaire – régime 39 additionnel – ou de la différence entre une rente de référence et les prestations des régimes de base – régime de retraite « chapeau »). Depuis 2010, il n'est pas possible de mettre en place un régime 39 réservé à une catégorie de personnel sans proposer à l'ensemble des salariés un article 83 ou un PERCO. L'article 39 est entièrement à la charge de l'entreprise (pas de versement à la charge du salarié), qui supporte une contribution sociale spécifique (CSS, art. L. 137-11 et s.) au taux de 24% pour la gestion externalisée et de 48% pour la gestion internalisée. Du point de vue du bénéficiaire, la rente versée est assujettie à la fiscalité des rentes viagères constituées à titre onéreux, et une contribution sociale de 32% frappe les rentes, une contribution additionnelle de 30% s'ajoutant pour la fraction de rente annuelle excédant 8 PASS.

**L'article 83** (dit « régime à cotisations définies ») peut également être mis en place pour une catégorie objective de salariés. Employeur et, lorsque l'accord instituant le régime le prévoit, salariés versent une prime<sup>37</sup> d'assurance permettant l'acquisition de droits viagers qui seront liquidés avec la retraite. Ces versements ne sont pas considérés comme des salaires et sont soumis au forfait social. Les primes totales (salariales plus patronales) permettant de bénéficier des exonérations fiscales sont plafonnées à 8% de la rémunération annuelle brute, dans la limite de 8 PASS. Pour bénéficier des exonérations sociales, la prime salariale est plafonnée à 5% de la rémunération annuelle brute, dans la limite de 5 PASS. Enfin, les primes totales sont soumises à CSG et RDS (au taux normal de 8% au total) ; au contraire, les produits financiers (participation aux bénéfices) de ces contrats sont exonérés de CSG et RDS.

Les droits détenus au titre d'un régime article 83 sont susceptibles d'être rachetés avant terme dans les cas prévus à l'article L. 132-23 du code des assurances. Les situations visées par ce texte sont proches de celles permettant le déblocage anticipé du PERCO, avec deux exceptions notoires :

- ◆ l'acquisition de la résidence principale n'est pas un motif de déblocage de l'article 83 ;
- ◆ au contraire, la cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire l'est

S'agissant d'un contrat d'assurance vie, il est possible de stipuler une clause de réversion ou une contre-assurance en cas de décès<sup>38</sup> ; dans ce dernier cas, la fiscalité favorable de l'assurance en cas de décès s'applique.

Mis en place de manière collective, le PERCO est une enveloppe individuelle, puisque le salarié peut décider d'affecter ou non des sommes sur ce plan. Cette caractéristique le rapproche du **plan d'épargne retraite populaire (PERP)**, qui est également un contrat facultatif<sup>39</sup>. Produit d'assurance, le PERP prévoit une fiscalité favorable en entrée (déduction des revenus imposables de l'adhérent, dans la limite de 10% des revenus professionnels et 8 PASS). La sortie doit s'effectuer au moins à 80% en rente, soumise au régime fiscal des rentes viagères constituées à titre onéreux, et au maximum à 20% en capital, soumis au barème de l'impôt sur le revenu. Des cas de sortie anticipée en capital existent, dans les conditions prévues à l'article L. 132-23 du code des assurances (voir *supra* sous article 83).

Ces dispositifs ont pour point commun leur indisponibilité : hors cas de déblocage anticipé, les sommes ne peuvent être délivrées sur demande du bénéficiaire. Tel n'est pas le cas du **plan d'épargne en actions (PEA)** et de l'assurance vie classique de type épargne<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Il est d'usage de désigner « cotisations » ces primes d'assurance. Afin de ne pas introduire de confusion avec les cotisations sociales, le terme de « primes » sera utilisé.

<sup>38</sup> La période de contre-assurance et de service de la rente ne doivent pas se chevaucher sous peine de rendre le contrat rachetable et lui faire perdre ses avantages fiscaux.

<sup>39</sup> Les PERP sont des contrats collectifs souscrits par une association réglementée (les GERP). L'adhésion à ce contrat de groupe est facultative.

<sup>40</sup> On entend par assurance vie de type épargne les contrats se présentant sous la forme d'un capital différé avec contre-assurance à la provision mathématique et clause individuelle de participation aux bénéfices.

## Annexe I

Le PEA est une enveloppe fiscale entourant un compte titres (PEA dit bancaire) ou un contrat de capitalisation<sup>41</sup> (PEA dit d'assurance). Les versements effectués sur un PEA doivent être investis, pour l'essentiel, en actions européennes ou instruments financiers en ayant fait l'acquisition (OPCVM et FIA « actions »). Les versements sur un PEA sont plafonnés à 150 000 € (auxquels pourront s'ajouter 75 000 € dans le cas d'un PEA PME) pour un même bénéficiaire. Les produits financiers issus du placement de ces sommes sont imposés à un taux diminuant avec la durée de détention, l'exonération étant acquise cinq ans après l'ouverture du plan. Il s'agit là d'un régime plus favorable que celui du PEE, puisque le traitement fiscal est déterminé par la date d'ouverture du plan, et non la date de versement des sommes (comme c'est le cas dans le PEE). Les produits financiers sont soumis aux contributions sociales au taux normal global de 15,5%. Le PEA peut toujours être liquidé en capital. Huit ans après son ouverture, le capital constitué peut être converti en rente qui est exonérée d'impôt sur le revenu.

Enfin, l'**assurance vie** de type épargne<sup>42</sup> ne fait l'objet d'aucun plafond de versements. Elle bénéficie d'un traitement fiscal favorable en cas de vie (prélèvement fiscal de 7,5% sur les produits financiers lorsque le contrat a été détenu huit ans ou plus) et en cas de décès (abattement de 152 500 € au profit du bénéficiaire en cas de décès, puis imposition au taux de 20% au-delà). Les contrats d'assurance vie sont libellés en euros (fonds en euros) ou en unités de compte (qui sont des instruments financiers respectant notamment les conditions des articles L. 131-1 et R. 131-1 du code des assurances, comme les OPCVM et FIA à vocation générale). Contrairement au PEA et au PEE, l'assureur est propriétaire des fonds, l'assuré ne détenant qu'une créance sur l'assureur. Il est possible de stipuler une sortie en capital ou en rente ; dans ce dernier cas, la fiscalité applicable est celle des rentes viagères constituées à titre onéreux (voir encadré *infra*).

Le tableau ci-dessous résume sommairement les principales caractéristiques de ces dispositifs d'épargne :

**Tableau 8 : Principales caractéristiques des dispositifs fiscaux d'épargne longue**

Dispositif	Défiscalisation		Régime social	Sortie	Durée de blocage	Plafond de versements
	à l'entrée	à la sortie				
PEE	Oui	Dans la plupart des cas	CSG+CRDS (15,5%)	Capital	5 ans	Jusqu'à 25% du salaire
PERCO	Oui	Dans la plupart des cas	CSG+CRDS (15,5%)	Capital ou rente	Retraite	Jusqu'à 25% du salaire
PEA	Non	Oui	CSG+CRDS (15,5%)	Capital	5 ans	150 000 (+ 75 000 pour PEA PME)
PERP	Oui	Non (Fiscalité des rentes)	Exonération (rente en attente)	Rente (>80%) Capital (<20%)	Retraite	10% du revenu imposable
Article 39	Oui	Non (Fiscalité des rentes)	Sans objet	Rente	Retraite	Pas de plafond
Article 83	Oui	Non (Fiscalité des rentes)	Exonération (rente en attente)	Rente (>80%) Capital (<20%)	Retraite	Jusqu'à 8% du salaire

<sup>41</sup> Un contrat de capitalisation est un contrat bénéficiant du formalisme du contrat d'assurance – décrites en particulier au livre I du code des assurances – sans qu'il existe de tête assurée et donc de risque viager.

<sup>42</sup> On entend par assurance vie de type épargne les capitaux différés avec contre-assurance à la provision mathématique comprenant une clause de participation aux bénéfices.

## Annexe I

Dispositif	Défiscalisation		Régime social	Sortie	Durée de blocage	Plafond de versements
	à l'entrée	à la sortie				
Assurance vie	Non	Oui	CSG+CRDS (15,5%)	Capital ou rente	8 ans	Pas de plafond

Source : Mission. Montants en €. Le plafond du PEA est de 132 000 jusqu'au 31/12/2013.

### Encadré 7 : La fiscalité des rentes viagères constituées à titre onéreux

La fiscalité applicable aux arrérages des rentes viagères constituées à titre onéreux dépend en principe de l'âge du crédirentier (le rentier) lors de la liquidation de la rente (CGI, art. 158 6°). En effet, en fonction de l'âge lors de la liquidation, seule une fraction de la rente sera considérée comme un revenu passible de l'impôt sur le revenu :

- 70% lorsque le crédirentier a moins de 50 ans ;
- 50% lorsqu'il a entre 50 et 59 ans ;
- 40% lorsqu'il a entre 60 et 69 ans ;
- 30% lorsqu'il a 30 ans ou plus.

Ce régime connaît deux exceptions. D'une part, l'abattement n'est pas applicable aux rentes servies dans le cadre d'un régime article 39 ou 83, ni d'un PERP. Dans ce cas, la rente est intégralement considérée comme un revenu imposable.

En sens inverse, les rentes viagères constituées à titre onéreux dans le cadre du PEA détenu depuis plus de 8 ans bénéficient d'une exonération totale d'impôt.

Source : Mission.

### 2.2.3. Il existe cependant de nombreuses possibilités de déblocage anticipé de ces sommes

Comme indiqué *supra*, l'intéressement n'est, par principe, frappé d'aucune mesure d'indisponibilité. Par conséquent, l'indisponibilité des sommes placées sur un plan d'épargne salariale suit le régime d'indisponibilité de ce plan.

S'agissant des sommes issues de la participation, qui peuvent être bloquées également sur un CCB, un régime spécifique s'applique dans neuf cas dérogatoires prévus par la réglementation (CT, art. L. 3324-10 et R. 3324-22) et permettant un déblocage anticipé des droits :

- ◆ mariage ou pacte civil de solidarité (PACS) ;
- ◆ naissance (ou adoption) d'un 3<sup>ème</sup> enfant ;
- ◆ divorce, séparation ou rupture de PACS, lorsque le bénéficiaire se voit confier la garde d'un enfant ;
- ◆ invalidité de 2<sup>°</sup> ou 3<sup>°</sup> catégorie du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire de PACS ou de ses enfants ;
- ◆ décès du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire de PACS ;
- ◆ rupture du contrat de travail (et situation assimilée) ;
- ◆ affectation des sommes à la reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, son conjoint ou partenaire de PACS, ou encore ses enfants ;
- ◆ affectation des sommes à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale ;
- ◆ situation de surendettement de l'intéressé.

Ces cas de déblocage anticipés sont identiques pour la participation (donc les CCB) et le PEE (CT, art. L.3332-25, renvoyant à l'art. L. 3324-10).

À ces cas dérogatoires ordinaires sont venus s'ajouter les déblocages exceptionnels en 2004, 2005, 2008 et 2013 (voir annexe III).

### 3. Les plans d'épargne salariale sont majoritairement alimentés par les sommes non immédiatement versées aux bénéficiaires

#### 3.1. Les plans d'épargne salariale sont constitués des plans d'épargne d'entreprise, des plans d'épargne pour la retraite collectifs ainsi que de leurs adaptations à quelques situations particulières

##### 3.1.1. Le PEE draine une épargne de moyen terme

Le PEE a été créé par l'ordonnance n°67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. **Il a pour objectif de drainer l'épargne issue du blocage de la participation<sup>43</sup>, étendue aux sommes issues de l'intéressement et aux versements libres.**

Les PEE peuvent être mis en place à l'initiative de l'entreprise (décision unilatérale) ou par accord avec le personnel (CT, art. L. 3323-4). Priorité est toutefois donnée à la négociation syndicale, puisque, lorsqu'il existe au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise, l'accord instaurant le PEE revêt l'une des formes prescrites pour les accords de participation (CT, art. L. 3332-5), soit :

- ◆ une convention ou un accord collectif de travail ;
- ◆ un accord entre employeur et organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- ◆ un accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- ◆ à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers d'un projet proposé par l'employeur.

Le PEE ne peut donc être mis en place par décision unilatérale de l'employeur que dans deux situations :

- ◆ en l'absence de représentation syndicale ou d'un comité d'entreprise ;
- ◆ alternativement, lorsque les négociations avec ces interlocuteurs ont échoué. Dans ce cas, un procès-verbal constatant le désaccord est établi.

Par ailleurs, la question de l'établissement d'un PEE doit être examinée lors de la négociation des accords d'intéressement et de participation (CT, art. L. 3332-6).

Les sommes bloquées sur un PEE le sont en principe pour une durée de cinq ans (CT, art. L. 3332-25). Des cas de déblocage anticipé existent pour des cas de figure identiques aux cas de déblocage anticipé de la participation (voir *supra*).

---

<sup>43</sup> Ordonnance n°67-693 du 17 août 1967, rapport au Président de la République : « Ce nouveau droit reconnu aux salariés, loin de compromettre le progrès de l'économie, permettra un développement de l'épargne ainsi que des investissements des entreprises : il est prévu à cet effet que les sommes attribuées aux salariés ne pourront, sauf cas exceptionnels, être disponibles avant un délai de cinq ans, qu'elles devront être consacrées au développement des investissements à l'intérieur des entreprises ou sur le plan national, et que les entreprises bénéficieront de leur côté d'un certain nombre de d'importantes mesures fiscales propres à accroître les moyens de leur développement ».

#### Encadré 8 : Les augmentations de capital réservées aux salariés dans le cadre du PEE

**Une société peut procéder une augmentation de capital réservée aux adhérents de son PEE** (CT, art. L. 3332-18). Cette augmentation de capital, qui ne peut excéder 10% du capital social (CT, art. L. 3332-24), est effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 225-138 et L. 225-138-1 du code de commerce.

Les actions peuvent être acquises individuellement par le salarié, ou par l'intermédiaire d'un FCPE ou d'une SICAVAS (CCom., art. L. 225-138-1, 2<sup>o</sup>).

L'article L. 3332-19 du code du travail précise le prix auquel les salariés peuvent souscrire à l'augmentation de capital :

- si l'augmentation de capital intervient dans le cadre d'une première introduction en bourse, le prix de référence de l'action est le prix d'admission sur le marché ;
- si le capital est déjà coté en bourse, le prix de référence de l'action est fixé « *d'après le cours de bourse* » au cours moyen des « *vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription* ».

En toute hypothèse, le salarié peut bénéficier d'une décote sur le prix de l'action (CT, art. L. 3332-19 pour les titres cotés ; CT, art. L. 3332-20 pour les titres non cotés) :

- de 20% dans tous les cas ;
- de 30% lorsque le plan prévoit une durée d'indisponibilité de 10 ans ou plus pour ces actions (ou le FCPE ou la SICAVAS les recevant).

Dans le cadre de l'augmentation de capital, **l'assemblée générale peut décider d'attribuer en outre des actions gratuites** à l'ensemble des salariés (CT, art. L. 3332-21). Deux cas de figure se présentent alors :

- cette attribution d'actions gratuites peut venir en substitution de la décote : les actions gratuites viennent s'imputer sur l'avantage dont auraient bénéficié les salariés si la décote s'était élevée à 20% (ou, le cas échéant, à 30%) ;
- elle peut également se faire librement. La contre-valeur des actions gratuites s'impute alors sur le plafond d'abondement imposé à l'employeur en application de l'article L. 3332-11 du code du travail.

L'avantage ainsi consenti est exonéré d'impôt sur le revenu, de taxe sur les salaires et de charges patronales (CT, art. L. 3332-22).

Source : Mission.

#### 3.1.2. Le PERCO a vocation à constituer une épargne en vue de la retraite

**La réglementation ne précise pas explicitement les objectifs poursuivis par le PERCO.**

Il a été créé dans le cadre de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui « *transforme [...] le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), créé par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, en un plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR), nouveau produit d'épargne salariale spécifiquement dédié à la retraite* »<sup>44</sup>, renommé ultérieurement PERCO<sup>45</sup>. Ainsi, les sommes inscrites en compte sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (CT, art. L. 3334-14) et la délivrance des sommes s'effectue en principe sous forme de rente viagère (CT, art. L. 3334-15, 1<sup>er</sup> alinéa).

<sup>44</sup> Rapport n° 382 (2002-2003) de M. Dominique Leclerc, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 4 juillet 2003.

<sup>45</sup> IV de l'article 82 de la loi n°2003-1311 du 30 décembre 2003 de finances pour 2004.

Il est toutefois possible, si le règlement du plan le permet, de sortir en capital (CT, art. L. 3334-15, 2<sup>nd</sup> alinéa). En pratique, cette dernière modalité est la règle et la sortie en rente l'exception : un teneur de compte a indiqué à la mission n'avoir constaté aucune sortie en rente d'un PERCO au cours de l'année 2012. Le PERCO n'est donc pas utilisé, dans la pratique, sous forme de rente afin de constituer un revenu de remplacement supplémentaire complétant les pensions de retraite.

Outre la possibilité de sortir en capital lors de la liquidation de la retraite, le PERCO prévoit des cas de déblocage anticipé (CT, art. R. 3334-4) :

- ◆ invalidité de 2<sup>o</sup> ou 3<sup>o</sup> catégorie du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire de PACS ou de ses enfants ;
- ◆ décès du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire de PACS ;
- ◆ affectation des sommes à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ;
- ◆ situation de surendettement de l'intéressé ;
- ◆ expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Les cas d'ouverture du déblocage anticipé sont donc moins nombreux que ceux prévus dans le cas du PEE (voir *supra*), mais plus larges que ceux prévus dans le cadre de l'épargne retraite<sup>46</sup>.

Il n'est pas possible de mettre en place un PERCO si les salariés ne bénéficient ni d'un PEE, ni d'un PEI (CT, art. L. 3334-5). Inversement, lorsqu'une entreprise a mis en place un PEE depuis trois ans ou plus, elle doit ouvrir des négociations visant à mettre en place un PERCO ou bien un PERE ou encore un régime dit article 83.

Le PERCO fait l'objet de règles spécifiques concernant les actifs admissibles et leur sécurisation (voir *infra*).

### 3.1.3. Les PEI, PEG et PERCOI transposent les PEE et PERCO au niveau interentreprise

#### 3.1.3.1. *Les PEI et PERCOI permettent à plusieurs entreprises de s'associer dans la gestion d'un plan d'épargne salariale*

Les PEI permettent à des entreprises de mutualiser leurs moyens pour mettre en place en commun un dispositif semblable au PEE et recueillant des avantages fiscaux équivalents pour le salarié.

Le PEI ne peut, contrairement au PEE, être mis en place que selon deux modalités (CT, art. L. 3333-2) :

- ◆ par voie d'accord collectif, selon des « modalités prévues au livre II de la deuxième partie [du code du travail] » qui traite de la négociation collective et des conventions et accords collectifs de travail ;
- ◆ de manière individuelle pour chaque entreprise participante, suite à un accord entre employeur et comité d'entreprise (s'il existe) ou après ratification de l'accord par une majorité des deux tiers des salariés.

Le règlement du PEI détermine (CT, art. L. 3333-3) :

- ◆ les entreprises signataires ou, le cas échéant, le champ professionnel ou géographique du PEI ;

---

<sup>46</sup> Comp. C. Ass., art. L. 132-23. En particulier, il n'est pas possible de racheter son contrat d'assurance à raison de l'acquisition de la résidence principale.

## Annexe I

- ♦ la nature des sommes qui peuvent y être versées : intéressement, participation, versements volontaires et abondement sont susceptibles d'y être versés (CT, art. L. 3333-4) ;
- ♦ les possibilités d'affectation entre les différents fonds proposés ;
- ♦ les conditions de prise en charge par les employeurs des frais de tenue de compte ;
- ♦ le cas échéant, les modalités de l'abondement ;
- ♦ les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des fonds proposés.

Lorsque l'accord instituant le PEI est mis en place dans une entreprise non soumise à l'obligation de participation et prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, il tient lieu d'accord de participation (CT, art. L. 3333-5).

Les PEI institués en vertu d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou locaux, se distinguent de ceux institués par des entreprises individuelles. Dans le premier cas, les employeurs « *peuvent adhérer à l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises à condition que l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents entre dans le champ d'application professionnel et géographique de l'accord. Cette adhésion fait l'objet d'une notification auprès de* » l'autorité administrative (circ. 14 septembre 2005 préc.).

Dans le second cas, « *l'adhésion doit alors prendre la forme d'un avenant à l'accord d'origine signé d'une part par tous les employeurs concernés et d'autre part par les organisations syndicales représentatives de salariés* » (circ. 14 septembre 2005 préc.).

En principe, la signature d'avenants doit recueillir l'unanimité des participants au plan pour être valable. Par dérogation, seule la majorité est requise pour modifier l'accord lorsque l'avenant porte sur (CT, art. L. 3333-7) :

- ♦ la nature des sommes qui peuvent être versées ;
- ♦ les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en particulier le nombre, l'orientation de gestion et le profil de risque des fonds utilisés ;
- ♦ la liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter.

La règle de l'unanimité concerne donc :

- ♦ les liste des entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique du plan ;
- ♦ les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs ;
- ♦ les modalités de désignation et fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE du plan.

Il s'agit donc des points durs, concernant la nature du plan, ses frais et la gouvernance des FCPE. L'unanimité étant d'autant plus difficile à obtenir qu'il y a d'entreprises participantes, un assouplissement permettrait de fluidifier des évolutions qui se font aujourd'hui souvent par création de plans, une nouvelle génération se substituant à une plus ancienne. Cet assouplissement pourrait prendre plusieurs formes :

- ♦ l'ensemble des éléments du règlement du PEI pourrait être modifié par décision de la majorité des entreprises adhérentes ;
- ♦ les éléments requérant aujourd'hui l'unanimité pourraient être modifiés à la majorité des deux tiers ;

- ♦ l'établissement de règles de gouvernance par défaut pour les conseils de surveillance des FCPE : instauration d'un nombre limité de membres et élection de ceux-ci (avec les coûts de gestion liés à une élection).

En toute hypothèse, une entreprise adhérente devrait pouvoir se retirer sans frais en cas d'avenant. Des dispositions particulières concernant les conditions de transfert des droits de ses salariés vers un autre plan devraient alors être mises en place, concernant notamment le transfert des parts de FCPE. S'agissant de transferts de droits individuels, une intervention législative apparaît nécessaire.

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la réglementation applicable aux plans d'épargne interentreprises :**

- ♦ permettre une modification du règlement à la majorité des entreprises adhérentes ;
- ♦ alternativement, assouplir les modalités de modification du règlement en substituant à l'unanimité une majorité des deux tiers ;
- ♦ rendre le conseil de surveillance des FCPE plus efficace par une limitation de son nombre de membres, qui pourraient être élus directement (si le coût de l'élection est modéré) ou indirectement (dans l'hypothèse contraire) ;
- ♦ en toute hypothèse, prévoir une sortie sans frais pour une entreprise souhaitant quitter un plan en cas d'avenant. Les modalités de transfert du plan devraient être précisées par voie législative, notamment s'agissant des transferts de parts de FCPE.

Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article L. 3333-7 du code du travail prévoit que, pour intégrer les modifications rendues nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, la modification du règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement fait l'objet d'une information des entreprises parties prenantes au plan et s'applique à condition que la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information.

Contrairement aux PEE, les PEI ne peuvent proposer de FCPE d'actionnariat salarié<sup>47</sup> et les FCPE proposés dans le cadre d'un PEI ne peuvent détenir plus de 10% de titres non cotés (CT, art. L. 3333-6).

***3.1.3.2. Les PEG transposent les PEE au niveau des groupes***

L'article L. 3344-1 du code du travail dispose que « *l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques* ». Sont ainsi explicitement visés les groupes capitalistiques mais également mutualistes.

---

<sup>47</sup> Les SICAVAS « étant régies par les mêmes règles que celles applicables aux FCPE de l'article [L. 214-165] du même code, ces SICAV n'ont pas non plus vocation à être détenues au sein d'un PEI » (circulaire du 14 septembre 2005).

### 3.2. Les frais de gestion courante des plans sont à la charge de l'entreprise

L'article L. 3332-1 du code du travail prévoit le principe d'une aide de l'entreprise à ses salariés dans l'objectif de se constituer d'un portefeuille de valeurs mobilières. Dans le silence des textes quant au contenu de l'aide devant être apportée par l'entreprise, la circulaire du 14 septembre 2005 précise que celle-ci comporte au moins :

- ◆ « *l'ouverture du compte du bénéficiaire* ;
- ◆ *les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur le plan* ;
- ◆ *l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise* ;
- ◆ *une modification annuelle de choix de placement* ;
- ◆ *l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du Conseil des marchés financiers* ;
- ◆ *l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et R. 443-12 à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé* ;
- ◆ *l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes* ».

Le même texte précise que **ces frais peuvent être mis à la charge des anciens salariés** par prélèvement sur leurs avoirs.

À ces frais de tenue de compte s'ajoutent les frais de gestion des instruments dans lesquels le salarié a investi. Lorsque l'investissement se fait sur un FCPE, les frais de gestion font l'objet d'un contrôle par son conseil de surveillance (voir *infra*).

### 3.3. Les plans d'épargne salariale peuvent être alimentés par d'autres sources que l'intéressement et la participation

#### 3.3.1. Les plans d'épargne salariale sont alimentés par des versements du salarié éventuellement abondés par l'employeur

Le PEE peut être alimenté par :

- ◆ l'intéressement (CT, art. L. 3315-2) ;
- ◆ la participation (CT, art. L. 3323-2) ;
- ◆ les versements volontaires du salarié (CT, art. L. 3332-10) ;
- ◆ l'abondement de l'employeur (CT, art. L. 3332-11).

Le PEE peut en outre, si la convention collective le prévoit, être alimentée par les droits affectés dans le compte épargne temps du salarié, ainsi que, le cas échéant, d'un abondement de l'employeur (CT, art. L. 3153-3). Ce cas est généralisé dans le cas du PERCO : celui-ci est alimenté, par l'intéressement, la participation, les versements libres et l'abondement de l'employeur (CT, art. L. 3334-6), mais aussi, sans condition d'existence d'un accord collectif, par :

- ◆ les droits inscrits au compte épargne temps du salarié (CT, art. L. 3334-8), une exonération fiscale et sociale étant prévue à hauteur de 10 jours versés par an (CT, art. L. 3153-3). En l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, le salarié peut verser sur son PERCO jusqu'à 5 jours de congés chaque année. Cette épargne temps est valorisée selon les modalités précisées à l'article D. 3334-1-1 du code du travail, et qui sont identiques à celles applicables lors du calcul de l'indemnité de congés payés ;
- ◆ l'abondement de l'employeur sous forme d'épargne temps (CT, art. L. 3334-10).

#### Encadré 9 : Épargne temps et épargne salariale

Intéressement et participation peuvent alimenter un compte épargne temps (CET), lorsque celui-ci existe dans l'entreprise et que l'accord l'instituant le stipule (CT, art. L. 3343-1).

Les sommes issues de la participation ne peuvent être affectées à un CET qu'à l'issue de la période de blocage ; il s'agit donc de sommes à la libre disposition du bénéficiaire.

S'agissant de l'intéressement, le régime fiscal demeure favorable pour le salarié (exonération d'impôt sur le revenu), mais pas pour l'entreprise, les droits à congé rémunéré ainsi constitués ne bénéficiant pas de l'exonération de cotisations sociales afférente normalement à l'intéressement.

Les mêmes dispositions sont applicables aux plans d'épargne d'entreprise (CT, art. L. 3343-1), qui peuvent alimenter, à l'issue de leur période de blocage, un CET. Il s'agit alors, comme pour la participation, de sommes à la libre disposition du bénéficiaire. En outre, les droits abondés par l'entreprise ne bénéficient pas du régime social afférent normalement à l'abondement.

Au total, le passage de l'épargne salariale à l'épargne temps n'est que très peu attractif sur le plan fiscal. Il est donc peu, sinon pas, utilisé<sup>48</sup>.

Source : Mission.

#### 3.3.2. Les versements du salarié ne peuvent pas dépasser un plafond dépendant de son revenu et du plan d'épargne salariale

Le salarié peut verser tout ou partie de l'intéressement et de la participation qui lui sont attribués en application des accords applicables dans son entreprise. Il peut également effectuer des versements libres, prélevés sur ses revenus ou son patrimoine propre.

Ces versements libres sont toutefois plafonnés de sorte que la totalité des versements du salarié ne dépasse pas le quart de sa rémunération annuelle de l'année précédente<sup>49</sup> (CT, art. L. 3332-10).

Dans le cas du PEE, les sommes investies sous forme d'actionnariat salarié de façon directe (acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe) ou indirecte (acquisition des parts de FCPE d'actionnariat salarié ou d'actions de SICAVAS, voir *infra*) sont toutefois exclues du calcul de ce plafond.

Enfin, dans le cas du PERCO, les versements effectués sous forme d'épargne temps n'entrent pas non plus dans le calcul de ce plafond.

#### 3.3.3. L'abondement de l'employeur est encadré et bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux

Les règles applicables au PERCO sont, sauf cas particulier, identiques à celles applicables au PEE et ci-dessous décrites (CT, art. L. 3334-6).

Dans le cas du PERCO, seules les sommes issues de la participation peuvent être abondées (CT, art. L. 3334-9), de même que celles issues du compte épargne temps (voir *supra*) ;

---

<sup>48</sup> Cette passerelle entre épargne salariale et temps n'est d'ailleurs pas mentionnée dans les études de la DARES, comme par exemple le DARES Analyses n°68 de novembre 2013.

<sup>49</sup> Dans le cas des conjoints du chef d'entreprise et des salariés dont le contrat de travail est suspendu, ce plafond est porté forfaitairement au quart du PASS (sous condition de n'avoir aucune rémunération).

### **3.3.3.1. Le principe de non substitution s'applique également à l'abondement**

Aux termes de l'article L. 3332-13 du code du travail, « *les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun [élément] de rémunération* ». Ainsi, « *l'employeur ne peut pas s'acquitter de son obligation de paiement de tout ou partie du salaire sous forme de versement au plan d'épargne d'entreprise* »<sup>50</sup>.

### **3.3.3.2. Le montant de l'abondement est encadré**

Par principe, une entreprise peut abonder les sommes versées par le bénéficiaire du plan (CT, art. L. 3332-11) dans une double limite :

- ◆ d'une part, l'abondement ne peut être supérieur à 3 fois les sommes versées par le bénéficiaire ;
- ◆ d'autre part, il ne peut être supérieur à 8% du PASS pour le PEE (CT, art. R. 3332-8) ou 16% du PASS pour le PERCO (CT, art. R. 3334-2), soit pour l'année 2013 respectivement 2 962,56 et 5 925,12 €. Pour autant, la fraction de l'abondement versé par l'employeur dépassant 2 300 € est frappée d'une contribution à sa charge au profit du fonds de solidarité vieillesse au taux de 8,2% (CSS, art. L. 137-5).

Est imputé sur cet abondement la contre-valeur des actions gratuites attribuées aux salariés (circulaire du 14 septembre 2005) en application de l'article L. 3332-21 du code du travail<sup>51</sup>.

Lorsque le bénéficiaire effectue des versements investis sous forme d'actions ou de certificats d'investissement de leur entreprise (ou d'une entreprise du même groupe), ces plafonds sont relevés de 80% dans la limite des sommes investies (CT, art. L. 3332-11).

### **3.3.3.3. Il est possible de moduler l'abondement selon des règles à caractère général**

Il est loisible à l'entreprise de moduler l'abondement qu'elle verse sous condition que la modulation suive des « *règles à caractère général* » ne conduisant pas en pratique à rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération (CT, art. L. 3332-12). La circulaire du 14 septembre 2005 précise ainsi :

- ◆ « *cette modulation peut avoir pour effet d'orienter l'épargne vers des instruments de placement privilégiés par le plan au regard de l'horizon de placement ou des titres éligibles (titres de l'entreprise, fonds solidaires ou éthiques)* » ;
- ◆ « *l'abondement selon les catégories professionnelles ou l'ancienneté, s'il est possible, se révèle délicat à mettre en œuvre et doit être accompagné de toutes précautions utiles pour respecter cette règle* ». La modulation ne peut se baser sur une différenciation cadre / non cadre<sup>52</sup> ;
- ◆ il « *n'est pas possible de moduler l'abondement selon le temps de présence du salarié* » ;
- ◆ « *l'abondement ne peut être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne peut être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction* ».

---

<sup>50</sup> Cass. Soc., 10 mai 2007, affaire n° 05-45676.

<sup>51</sup> L'interprétation donnée par la circulaire du 14 septembre 2005 apparaît restrictive. L'article L. 3332-21 du code du travail dispose en effet que « *la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, [n'a] pour effet de dépasser les limites prévues à l'article L. 3332-11* ».

<sup>52</sup> CA Orléans, 10 juillet 2013, affaires 11/03284, 11/03285 et 11/03287.

### 3.3.3.4. L'abondement bénéficie d'un régime fiscal et social favorable

Pour l'entreprise, le régime fiscal et social de l'abondement est, en pratique, aligné sur celui de l'intéressement et de la participation (CT, art. L. 3332-27) :

- ♦ les montants versés au titre de l'abondement sont déduits de l'assiette de l'impôt sur les sociétés (ou de l'IR) ;
- ♦ l'abondement n'est pas considéré comme un salaire. Étant soumis à la contribution sociale généralisée (CSS, art. L. 136-2 II 2° renvoyant à CT, art. L. 3332-27), il est donc également soumis au forfait social (CSS, art. L. 137-15).

Pour le bénéficiaire, l'abondement employeur est exonéré d'impôt sur le revenu (CGI, art. 81 18° a)).

## 3.4. La fiscalité des plans d'épargne salariale est complexe

Comme indiqué supra, les sommes issues de l'intéressement et de la participation bénéficient d'un régime fiscal favorable lorsqu'elles sont bloquées dans un plan d'épargne salariale. Les sommes versées sur ces plans sont assujetties à une fiscalité dépendant de leur origine, comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 9 : Régime fiscal pour le bénéficiaire des sommes placées sur un PEE

Source	Régime fiscal
Intéressement	Exonéré dans la limite de ½ PASS (CT, art. L. 3315-2 CGI, art. 81 18° bis)
Participation	Exonéré sans limite (CT, art. L. 3325-2)
Versements libres	N/A (fiscalité déjà acquittée)
Abondement de l'entreprise	Exonéré dans les limites de l'abondement (CT, art. L. 3332-27 CGI, art. 81 18° a))
Actions gratuites <sup>53</sup>	Exonérées totalement (CT, art. L. 3332-22)

Source : Mission.

Quant à la **fiscalité applicable aux produits financiers** générés par ces sommes, elle est issue de texte épars. Elle dépend elle aussi de l'origine des sommes placées ou de la nature des placements effectués :

- ♦ les intérêts issus du placement de la participation sont exonérés sans limite (CT, art. L. 3325-2) ;
- ♦ les revenus des titres placés sur un plan d'épargne salariale sont également exonérés (CGI, art. 163 bis B) ;
- ♦ les plus-values réalisées lors de la cession de parts de FCPE bénéficient du même traitement (CGI, art. 150-0 A, III, 3) ;
- ♦ la cession des actions dans le cadre de la législation sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et sur l'actionnariat des salariés à la condition que ces titres revêtent la forme nominative sont également exonérées (CGI, art. 150-0 A, III, 4°).

<sup>53</sup> Titres attribués à l'occasion d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un PEE : L'avantage correspondant à l'attribution des titres (rabais, attribution gratuite) est exonéré en totalité

De manière générale, la fiscalité du PERCO est alignée sur celle du PEE (CT, art. L. 3334-1). En cas de sortie en rente, le PERCO est soumis au régime fiscal des rentes viagères constituées à titre onéreux (voir encadré), c'est à dire partiellement exonérées (CGI, art. 158).

Par ailleurs, dans le cas du PERCO, un plafond global limite l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des cotisations ou primes versées au titre des régimes de retraite supplémentaire (incluant les régimes articles 83). Ainsi, un plafond global, égal à 8% de la rémunération brute de l'intéressé (dans la limite de 8 PASS, soit 296 256 € de rémunération brute pour 2013) s'applique à la somme (CGI, art. 83, 2°) :

- ◆ des cotisations ou primes d'assurance, incluant les versements de l'employeur, versées aux régimes de retraite supplémentaire sous condition :
  - d'avoir pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers (rente ou capital différé) ;
  - d'obligation d'affiliation du salarié ;
- ◆ et de l'ensemble des versements effectués par le salarié et l'employeur (abondement) au titre du PERCO, dans la limite du montant exonéré en application du 18° a) de l'article 81 du code général des impôts.

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la fiscalité applicable aux plans d'épargne salariale :**

- ◆ unifier le traitement fiscal applicable aux produits financiers produits par les sommes placées sur le PEE d'une part et sur le PERCO d'autre part, dans le sens de l'exonération ;
- ◆ rassembler les dispositions fiscales applicables au PEE dans un même article du code général des impôts ;
- ◆ rassembler les dispositions fiscales applicables au PERCO dans un même article du code général des impôts.

### **3.5. Les plans d'épargne salariale disposent d'un règlement propre**

Il est établi pour chaque plan d'épargne salariale un règlement qui doit être déposé auprès de la DIRECCTE (CT, art. L. 3332-9 ; CT, art. R. 3332-4). Il doit prévoir les modalités selon lesquelles le personnel de l'entreprise est informé de son existence et de son contenu (CT, art. L. 3332-7).

#### **Encadré 10 : Les obligations d'information en matière financière**

Aux obligations d'information imposées aux entreprises par le code du travail s'ajoutent celles prévues par le code monétaire et financier. En effet, l'article L. 341-1 du code monétaire et financier prévoit que constitue « *un acte de démarchage bancaire ou financier, quelle que soit la personne à l'initiative de la démarche, le fait de se rendre physiquement au domicile des personnes, sur leur lieu de travail ou dans les lieux non destinés à la commercialisation de produits, instruments et services financiers, en vue des mêmes fins* ».

L'article L. 341-3 du code monétaire et financier dispose que « *les entreprises, dans le cadre des dispositifs relevant du livre III de la troisième partie du code du travail qu'elles proposent à leurs bénéficiaires, ainsi que les personnes morales qu'elles mandatent pour proposer un de ces dispositifs conclus par l'entreprise. Dans ce cas, et sans préjudice des règles d'information et de commercialisation auxquelles elles sont soumises, seules sont applicables à ces activités de démarchage [certaines dispositions relatives aux incapacités et peines complémentaires applicables au démarchage bancaire et financier]* ».

La portée de ces dispositions est discutable : si ces règles sont celles posées dans le code monétaire et financier en matière de démarchage financier, alors l'article L. 341-11 de ce code trouverait (partiellement) à s'appliquer : « *les démarcheurs communiquent à la personne démarchée, d'une* »

## Annexe I

*manière claire et compréhensible, les informations qui lui sont utiles pour prendre sa décision ».*

Certains auteurs<sup>54</sup> écartent cependant cette interprétation, considérant que les entreprises, dans le cadre de l'épargne salariale, ne sont concernées que par les incapacités et sanctions pénales spécifiques au démarchage financier.

En toute hypothèse, la société mettant en place un PEE doit s'assurer que l'ensemble des agents participant respecte les dispositions de l'article L. 500-1 du code monétaire et financier, ce qui nécessite la communication par le salarié à son employeur d'un extrait de casier judiciaire.

Source : Mission.

Pour autant, il n'est pas donné de définition légale du règlement du plan. La circulaire du 14 septembre 2005 précise qu'il « *faut entendre par règlement tout document, quelle que soit sa dénomination, établi unilatéralement par l'employeur ou négocié, qui pose les règles d'un PEE* ».

Il contient obligatoirement (circulaire du 14 septembre 2005) :

- ◆ le champ d'application du plan (liste des entreprises) ;
- ◆ la durée pour laquelle le plan a été établi ;
- ◆ les salariés bénéficiaires ;
- ◆ les sources d'alimentation du plan ;
- ◆ les prestations de tenue de compte et de conservation de titres prises en charge par l'entreprise (voir *supra*) ;
- ◆ les critères de choix des instruments de placement proposés aux adhérents (CT, art. R. 3332-1) ;
- ◆ la liste des instruments de placement proposés, ainsi que leur notice lorsqu'il s'agit de parts ou actions d'OPCVM (CT, art. R. 3332-1) ;
- ◆ le cas échéant, les modalités d'arbitrage entre instruments financiers proposés aux adhérents (CT, art. R. 3332-2). Le règlement ne peut autoriser les arbitrages sortants des sommes investies sous forme d'actions ou certificats d'investissement dans l'entreprise abondées par l'entreprise au-delà du plafond d'abondement de droit commun (voir *supra*). **Il est donc possible, si le règlement du plan le prévoit, d'arbitrer entre fonds.**

Le règlement du plan peut prévoir :

- ◆ un montant minimum annuel pour les versements du salarié (CT, art. R. 3332-9). Ce montant ne saurait excéder 160 €<sup>55</sup> ;
- ◆ l'instauration d'un conseil de surveillance commun aux FCPE proposés dans le plan (CT, art. L. 3332-15) ;
- ◆ la composition des conseils de surveillance des FCPE et leur modalité de désignation (CT, art. L. 3332-15).

Enfin, s'agissant de la nature des fonds proposés, le règlement du plan doit prévoir (CT, art. L. 3332-17) la possibilité d'acquérir :

- ◆ au moins un fonds diversifié (voir *infra*) :
  - soit des actions de SICAV (voir encadré *infra*) ;
  - soit des parts de FCPE dont l'actif est composé :
    - de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé ;

<sup>54</sup> Démarchage bancaire et financier et conseillers en investissements financiers (CIF), Aspects juridiques et pratiques, Philippe ARESTAN, éditions Revue Banque.

<sup>55</sup> Arrêté du 10 octobre 2001 (JORF du 18 octobre 2001), article 3.

- de liquidités, dans certaines limites ;
- d'OPCVM ;
- de certains fonds d'investissement alternatifs (FIA) (fonds non professionnels à vocation générale, fonds de capital investissement, fonds de fonds alternatifs, fonds professionnels à vocation générale, fonds professionnels déclarés) ;
- ◆ au moins un fonds solidaire (voir *infra*).

### **3.6. Les plans d'épargne salariale sont très majoritairement investis en organismes de placement collectif spécifiques**

Les plans d'épargne salariale peuvent être investis (CT, art. L. 3332-15) :

- ◆ en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) régis par les articles L. 214-164 et L. 214-165 nouveaux du code monétaire et financier ;
- ◆ en actions de sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAVAS, régis par l'article L. 214-166 nouveau du code monétaire et financier<sup>56</sup>) ;
- ◆ en actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) conformes à la directive 2009/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009. Il s'agit de SICAV (à l'exclusion des fonds communs de placement) de droit commun destinés au grand public ;
- ◆ en actions de fonds d'investissement alternatif à vocation générale destinés à des investisseurs non professionnels, lorsqu'ils sont constitués sous forme de sociétés d'investissement à capital variable ;
- ◆ dans le cadre de la reprise par leurs salariés de leur entreprise :
  - en actions des sociétés constituées par les salariés d'une entreprise pour la constitution d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise et pour la souscription à une augmentation de ce capital effectuée au cours de l'année de la création de cette société (sociétés visées au II de l'article 83 bis du code général des impôts) ;
  - en actions des sociétés constituées exclusivement pour le rachat de sociétés de plus de 10 salariés exerçant une activité commerciale, industrielle ou agricole et détenues pour au moins 50% par leurs salariés (sociétés visées à l'article 220 quater A du code général des impôts) ;
  - en actions de sociétés constituées exclusivement pour le rachat de tout ou partie du capital d'une société, à condition que la société reprenante soit détenue par au moins quinze salariés (pour les sociétés de plus de 50 salariés) ou 30% des salariés (pour les sociétés de moins de 50 salariés) et que l'accord de reprise satisfasse aux conditions du 2° de l'article L. 3332-16 du code du travail (sociétés visées à l'article 220 nonies du code général des impôts).

---

<sup>56</sup> Une lecture littérale de l'article L. 3332-15 nouveau du code du travail devrait conduire à exclure ce type d'instruments. En effet, la rédaction de cet article mentionne les « *parts de fonds communs de placement ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régis par les articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier* ». Les articles en référence ne précisent pas le régime des SICAVAS mais exclusivement celui des FCPE.

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur l'admissibilité des produits financiers sur les plans d'épargne salariale :**

- ♦ Inclure explicitement les SICAVAS parmi les instruments financiers admissibles sur un plan d'épargne salariale, en alignant son régime d'admissibilité sur celui des FCPE régis par l'article L. 214-165 du code monétaire et financier ;
- ♦ Inclure l'ensemble des OPCVM, et non les seules SICAV parmi les actifs admissibles.

Sans être visés explicitement par l'article L. 3332-15 du code du travail, un bénéficiaire peut alimenter son PEE avec des titres d'entreprise (CT, art. L. 3332-10). Le champ visé par ce texte est très large :

- ♦ quant à la nature des titres, qui peuvent être aussi bien des titres de capital (actions) que des titres de dette (obligations, notamment) ;
- ♦ quant à l'émetteur, qui peut être l'entreprise du salarié mais également toute entreprise entrant dans le périmètre de consolidation (relation capitalistique) ou combinaison (relation non capitalistique).

En pratique, les fonds investis dans des plans d'épargne salariale le sont presque intégralement sous forme de FCPE comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 10 : Nature des fonds détenus sur des plans d'épargne salariale (en Md€)**

Type de fonds	Nombre de fonds	Encours des fonds
FCPE	2118	97,3
SICAVAS	1	0,9
SICAV	46	0,3
SICAV de droit étranger	23	0,1
Total	2188	98,6

*Source : Chiffres AFG au 30 juin 2013.*

L'analyse des encours détenus figure en annexe III.

**3.6.1. Les fonds communs de placement d'entreprise et sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié bénéficiant d'une réglementation très allégée**

Les fonds d'épargne salariale présentent plusieurs caractéristiques :

- ♦ ils ne peuvent être détenus que dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, à l'exclusion de toute autre véhicule (compte titre, PEA, assurance vie en unités de compte) ;
- ♦ ils sont soumis à des règles prudentielles minimales ;
- ♦ leur gouvernance comprend des représentants des salariés et des employeurs.

**3.6.1.1. Les fonds d'épargne salariale ne peuvent être détenus que dans le cadre des plans d'épargne salariale**

Les FCPE ne peuvent être détenus que dans le cadre de plans d'épargne salariale car ils sont constitués « *en vue de gérer les sommes investies en application du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail relatif aux plans d'épargne salariale* » (Comofin, art. L. 214-164).

Il n'est pas possible de transférer ces fonds sur d'autres supports :

- ♦ les FCPE ne peuvent pas être détenus dans le cadre des plans d'épargne en actions (PEA), en raison de l'exclusion organisée par le 1<sup>o</sup> du II de l'article L. 221-31 nouveau du code monétaire et financier qui renvoie au 3. du III de l'article 150-0 du code général des impôts visant les « *fonds communs de placement, constitués en application des législations sur la participation des salariés aux résultats des entreprises et les plans d'épargne d'entreprise ainsi qu'aux rachats de parts de tels fonds* » ;
- ♦ ils ne peuvent pas être détenus dans le cadre de contrats d'assurance-vie libellés en unités de compte, car ils violent les deux conditions imposées à l'article L. 131-1 du code des assurances :
  - ils n'offrent pas « *une protection suffisante de l'épargne investie* » ;
  - ils ne figurent pas dans les actifs admissibles au titre de l'article R. 131-1 du code des assurances.

Il apparaît donc que les FCPE ne peuvent être détenus que dans le cadre de plans d'épargne salariale, ce qui, en fonction du règlement de ces derniers, peut contraindre les détenteurs de parts à une vente dans de mauvaises conditions de marché lors de la survenance de certains événements (départ à la retraite, décès ou invalidité du salarié).

### **3.6.1.2. *Les règles prudentielles applicables à certains fonds d'épargne salariale sont plus légères que celles applicables aux instruments financiers à destination du grand public***

Les fonds d'épargne salariale sont des fonds d'investissement alternatifs (FIA), et ne sont donc plus, à ce titre, des OPCVM (Comofi, art. L. 214-24) depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2013-676 du 25 juillet 2013. Ils se présentent sous la forme de FCPE et, très marginalement, de SICAVAS (voir encadré).

#### **Encadré 11 : Les instruments d'épargne collective après l'ordonnance n°2013 676 du 25 juillet 2013**

L'ordonnance n°2013-676 du 25 juillet 2013, transposant la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) n° 1060/2009 et (UE) n° 1095/2010, a mis en place une nouvelle architecture des instruments de placement collectifs (objets du chapitre IV du titre I du livre II du code monétaire et financier). Ceux-ci se présentent désormais sous deux formes principales :

- les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), définis comme des instruments respectant les dispositions de la directive 2009/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 (Comofi, art. L. 214-2) ;
- les fonds d'investissement alternatif (FIA) définis par la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 (Comofi, art. L. 214-24).

Il existe également, de manière plus marginale, des organismes de placement collectif revêtant d'autres formes (Comofi, art. L. 214-191).

Pour l'essentiel, la différence principale entre OPCVM et FIA repose sur la directive qui leur est applicable : directive « OPCVM IV » (ou UCITS IV en anglais) pour les OPCVM, directive AIFM pour les FIA, qui élargit le champ des instruments régulés.

S'agissant des OPCVM, ceux-ci peuvent prendre deux formes juridiques (Comofi, art. L. 214-4) : société d'investissement à capital variable (SICAV), dotée de la personnalité morale car constituée sous forme de société anonyme ou de société par actions simplifiée (Comofi, art. L. 214-7), et fonds commun de placement (FCP) qui « *est une copropriété d'instruments financiers et de dépôts* » dépourvue de la personnalité juridique (Comofi, art. L. 214-8). Ces formes juridiques servent de référence pour l'ensemble des véhicules d'épargne collective, y compris les FIA.

## Annexe I

La nature des FIA est définie par la négative : il ne s'agit pas d'OPCVM (Comofi, art. L. 214-24). Les FIA peuvent ressortir de plusieurs catégories et sous catégories :

- les fonds ouverts aux investisseurs non professionnels. Ces fonds relèvent de plusieurs types:
  - FIA à vocation générale ;
  - fonds de fonds de capital investissement ;
  - organismes de placement collectif immobilier (OPCI) ;
  - sociétés civiles de placement immobilier ou de sociétés d'épargne forestière ;
  - sociétés d'investissement à capital fixe (SICAF) ;
  - fonds de fonds alternatifs ;
- les fonds ouverts aux investisseurs professionnels, qui se déclinent selon deux modalités :
  - fonds agréés ;
  - fonds déclarés ;
- les fonds d'épargne salariale, pour lesquels il existe deux véhicules juridiques :
  - les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), régis par les articles L. 214-164 et L. 214-165 du code monétaire et financier ;
  - les sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAVAS) régies par l'article L. 214-166 du code monétaire et financier ;
- les organismes de titrisation ;
- les autres FIA (définis au III du L.214-24 du Comofi).

*Source : Mission.*

De manière générale, les FCPE sont soumis aux règles applicables aux FIA à vocation générale (Comofi, art. R. 214-207), en ce compris les règles prudentielles afférentes (voir encadré *infra*).

Ces FCPE sont généralement dénommés « fonds diversifiés » par les différents acteurs du monde de l'épargne salariale. Ce terme, spécifique à l'épargne salariale, ne doit pas être confondu avec la classification de l'AMF<sup>57</sup>, telle que définie dans l'instruction n°2011-21, et qui est généralement usitée en gestion d'actifs.

### Encadré 62 : Les règles prudentielles applicables aux instruments destinés au grand public

Hors le cas de l'épargne salariale, les investissements réalisés par le public non professionnel revêt deux formes principales :

- les OPCVM ;
- les FIA à vocation générale<sup>58</sup>.

Les OPCVM sont soumis à des contraintes quant à leur composition (Comofi, art. L. 214-20) :

- règles d'éligibilité des actifs détenus (Comofi, art. R. 214-9 à R. 214-14) ;
- règles quant à leur liquidité (Comofi, art. L. 214-7 pour les SICAV, L. 214-8 pour les FCP) ;
- règles de dispersion des actifs détenus (Comofi, art. R. 214-21 à R. 214-26). Il est en particulier interdit de détenir plus de 20% de son actif en titres émis par une même entité (Comofi, art. R. 214-21) ;
- règles d'évaluation du risque porté par l'instrument (Comofi, art. R. 214-30).

<sup>57</sup> Cette classification décrit le risque et le comportement du FCPE : actions françaises, actions zone euro, actions internationales, obligations et autres titres de créance libellés en euro, monétaire, à formule, diversifié...

<sup>58</sup> Sont ici omis les autres types de FIA destiné à un public non professionnel, soit en raison de leur caractère immobilier marqué, soit en raison du public particulier visé (FCPR ou fonds de fonds alternatifs, par exemple).

## Annexe I

Des règles comparables s'appliquent aux FIA à vocation générale (Comofi, art. L. 214-24-55) :

- règles d'éligibilité des actifs détenus (Comofi, art. R. 214-32-16 à R. 214-32-28) ;
- règles quant à leur liquidité (Comofi, art. L. 214-7 pour les SICAV, L. 214-8 pour les FCP) ;
- règles de dispersion des actifs détenus (Comofi, art. R. 214-32-29 à R. 214-32-38). Il est en particulier interdit de détenir plus de 20% de son actif en titres émis par une même entité (Comofi, art. R. 214-32-29) ;
- règles d'évaluation du risque global lié aux contrats financiers (Comofi, art. R. 214-32-41).

*Source : Mission.*

**Par dérogation, il est possible que l'actif d'un FCPE soit composé pour plus du tiers de titres de l'entreprise** (Comofi, art. L. 214-165). Les valeurs mobilières (qui incluent donc les titres de nature obligataire) émises par l'entreprise (ou des entreprises du groupe) peuvent ainsi être détenues « *sans limitation* » (Comofi, art. R. 214-208).

Ces règles, qui concernaient 32,9% des FCPE représentant 37,5% des encours au 30 juin 2013, exposent d'avantage les salariés aux aléas de leur entreprise.

**Les règles générales d'éligibilité et de dispersion des risques sont donc ici purement et simplement écartées.** S'agissant de la liquidité des titres, lorsque ceux-ci ne sont pas cotés, l'article L. 3332-17 du code du travail dispose que l'actif du fonds doit être constitué d'au moins un tiers de titres liquides. Il est toutefois possible de déroger à cette obligation dans deux cas :

- ◆ lorsque l'entreprise s'est engagée à racheter ses propres titres dans la limite de 10% de son capital social ;
- ◆ lorsqu'il est fait usage d'un mécanisme de garantie de liquidité<sup>59</sup>. L'article 412-123 du règlement général de l'AMF prévoit ainsi deux types de garanties :
  - garantie de liquidité offerte par un établissement de crédit ou une société d'assurance ;
  - garantie de liquidité, à hauteur du tiers des titres, par une personne physique ou morale (distincte de l'entreprise dont les titres sont détenus par le FCPE et la société de gestion du portefeuille), contre-garantie par :
    - un établissement de crédit ;
    - une société d'assurance ;
    - une société d'investissement ;
    - le nantissement d'un portefeuille de titres liquides.

Ces fonds sont généralement dénommés « fonds d'actionnariat salarié » (l'unique SICAVAS du marché relève également de cette catégorie, même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'un fonds).

### Encadré 13 : L'actionnariat salarié

Chaque année, le conseil d'administration (ou le directoire) présentent à l'assemblée générale des actionnaires son rapport de gestion, accompagné des comptes, éventuellement augmenté des comptes consolidés accompagnés du rapport de gestion concernant le groupe (CCom., art. L. 225-100).

Ce rapport rend compte « *de l'état de la participation des salariés au capital social [...] et établit la proportion du capital que représentent les actions détenues par le personnel de la société et par le personnel des sociétés qui lui sont liées* » (CCom., art. L. 225-102). Les actions prises en compte sont :

- celles détenues dans le cadre du PEE dans le cadre des FCPE régis par le chapitre III de la loi n° 88-

<sup>59</sup> Il s'agit de l'article R. 214-89-1 du code monétaire et financier, abrogé par le décret n° 2013-687 du 25 juillet 2013.

<p>1201 du 23 décembre 1988. Or, ces FCPE n'existent aujourd'hui plus, la législation ayant créé une distinction entre fonds d'épargne salariale et fonds diversifiés. En pratique, c'est le nombre d'actions effectivement détenues par chaque instrument qui est prise en compte ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ les actions détenues par les salariés pendant la période d'inaccessibilité prévue aux articles L. 225-194 et L. 225-197 du code de commerce (abrogés par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001) ;</li><li>▪ les titres issus des privatisations (l'article 11 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 prévoit une durée d'inaccessibilité de 2 ans lorsque les titres ont été acquis avec une décote).</li></ul> <p>Lorsque l'actionnariat salarié ainsi défini représente plus de 3% du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs sont élus (CCom., art. L. 225-23) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ par l'assemblée générale dans les conditions prévues par les statuts de la société ;</li><li>▪ sur proposition des actionnaires salariés ci-dessus définis ;</li><li>▪ parmi les actionnaires salariés ou, le cas échéant, parmi les membres du conseil de surveillance d'un FCPE détenant des actions de la société.</li></ul> <p>Cette obligation est réputée remplie lorsque « <i>le conseil d'administration comprend un ou plusieurs administrateurs nommés parmi les membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus</i> » par le personnel.</p> <p>Les administrateurs actionnaires salariés sont soumis au régime général des mandataires sociaux : « <i>l'assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité, à titre de jetons de présence, une somme fixe annuelle que cette assemblée détermine [...]. Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le conseil d'administration</i> » (CCom., art. L. 225-45). De plus, « <i>il peut être alloué, par le conseil d'administration, des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats confiés à des administrateurs</i> » (CCom., art. L. 225-46).</p>
---

Source : Mission.

### **3.6.1.3. Les FCPE sont dotés d'un conseil de surveillance dont la principale prérogative est d'exercer le droit de vote aux assemblées générales d'actionnaires**

**Les FCPE sont dotées d'un conseil de surveillance** « *composé de salariés représentant les porteurs de parts, eux-mêmes porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise* » (Comof, art. L. 214-164). Les représentants des porteurs de parts, parmi lesquels est choisi le président du conseil de surveillance, sont désignés :

- ◆ par élection ;
- ◆ par nomination par le (ou les) comités d'entreprise ;
- ◆ par nomination par les organisations syndicales représentatives (sans précision de cette notion, qui est différente selon le niveau considéré : entreprise, branche ou interprofessionnel).

En principe, c'est au conseil de surveillance qu'échoit l'exercice du droit de vote attaché à la détention d'actions comprises par le fonds. Il est possible au conseil de surveillance de déléguer cet exercice au gestionnaire du fonds, à l'exception du droit de vote afférent aux actions de l'entreprise (ou d'une entreprise appartenant au même groupe) ayant mis en place le PEE.

Les mêmes dispositions s'appliquent aux apports de titres, notamment dans le cadre des offres publiques d'achat, de retrait ou d'échange.

Le conseil de surveillance est également investi de larges pouvoirs de contrôle. Il est chargé de « *l'examen de la situation financière, administrative et comptable* » et peut « *demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds* ».

Il doit remettre chaque année un rapport annuel aux porteurs de part du fonds.

**Dans le cas particulier des fonds d'actionnariat salarié** (en fait, des FCPE composés à plus d'un tiers de titres de l'entreprise), le règlement du FCPE (voir *infra*) peut prévoir que le conseil de surveillance est exclusivement composé de porteurs de parts élus « *sur la base du nombre de parts détenues* » (Comofi, art. L. 214-165). Dans ce cas, le conseil de surveillance « *exerce les droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée* » et « *rend compte de ses votes, de façon motivée, aux porteurs de parts* ».

Lorsque le conseil de surveillance n'est pas exclusivement composé de représentants élus par les porteurs de parts au prorata du nombre de parts détenues, le règlement du FCPE peut prévoir deux modalités d'exercice des droits de vote attachés aux actions détenues :

- ♦ l'exercice indirect (par le conseil de surveillance), avec compte-rendu motivé aux porteurs de parts ;
- ♦ l'exercice direct (par le porteur de parts), les droits de vote correspondants aux rompus étant exercés par le conseil de surveillance, qui n'est plus tenu à compte-rendu motivé.

#### **3.6.1.4. Les FCPE disposent d'un règlement établi par le gestionnaire du fonds**

Les FCPE et SICAVAS sont soumis aux règles de fonctionnement de droit commun relatives aux FIA à vocation générale (Comofi, art. L. 214-163). En particulier, l'article L. 214-24-25 du code monétaire et financier, applicable en l'hypothèse, prévoit que les FCPE sont constitués sous forme de FCP de droit commun et les SICAVAS sous forme de SICAV de droit commun, et peuvent donc comprendre un ou plusieurs compartiments (Comofi, art. L. 214-24-26).

Il résulte de ce qui précède que le fonctionnement des SICAVAS est régi par leurs statuts, et celui des FCPE par leur règlement (Comofi, art. L. 214-4). Ce dernier est établi par la société de gestion (règlement général de l'AMF, article 412-10) et approuvé par l'AMF. L'article 412-13 du règlement général de l'AMF prévoit qu'une instruction de l'AMF précise le contenu des rubriques du règlement du FCP. Un modèle type figure ainsi en annexe XIII de l'instruction AMF n° 2011-21 relative aux procédures d'agrément, établissement d'un DICI et d'un prospectus et information périodique des OPCVM d'épargne salariale.

S'agissant spécifiquement des FCPE (Comofi, art. L. 214-164), le règlement doit prévoir l'institution d'un conseil de surveillance et son fonctionnement, notamment :

- ♦ les modalités de désignation de ses membres ;
- ♦ les cas dans lesquels la société est tenue de recueillir son avis ;
- ♦ les modifications du règlement qui peuvent être effectuées sans son accord ;

Le règlement prévoit si les produits financiers issus des actifs du fonds sont réinvestis dans celui-ci ou distribués.

#### **3.6.2. La réglementation impose la proposition de fonds solidaires**

Le règlement du PEE doit prévoir pour le participant la possibilité d'investir dans un fonds solidaire (CT, art. L. 3332-17).

Les fonds solidaires sont constitués sous forme de FCPE. L'actif de ces fonds est composé (Comofi, art. L. 214-164) d'entre 5% et 10% de titres émis par des entreprises solidaires agréées, par certaines sociétés de capital-risque ou par certains FCPR (dont l'actif doit être composé d'au moins 40% de titres d'entreprises solidaires). Le reliquat de l'actif doit correspondre à celui d'un fonds diversifié.

Les entreprises solidaires, définies à l'article L. 3332-17-1 du code du travail, sont des structures dont les titres de capital (lorsqu'ils existent) ne sont pas cotés et qui :

- ◆ soit emploient au moins 30% de salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle, dans les conditions prévues à l'article R. 3332-21-1 du code du travail ;
- ◆ soit, pour les associations, coopératives, mutuelles, institutions de prévoyance ou sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, ont une politique salariale conduisant à ce que la moyenne des sommes versées, à l'exception des remboursements de frais, aux cinq salariés ou dirigeants les mieux rémunérés n'excède pas cinq fois le SMIC (CT, art. R. 3332-21-2).

### 3.7. Des règles d'investissement particulières s'appliquent au PERCO

Le règlement des PERCO doit proposer le choix entre trois organismes de placement collectifs (OPC) « *présentant différents profils d'investissement* » (CT, art. L. 3334-11). Ces OPC peuvent être :

- ◆ des OPCVM (soumis à la directive OPCVM IV) ;
- ◆ des fonds d'investissement à vocation générale ;
- ◆ des fonds de capital investissement ;
- ◆ des fonds de fonds alternatifs<sup>60</sup> ;
- ◆ des fonds déclarés et des fonds professionnels à vocation générale ;
- ◆ enfin des FCPE, dont l'un au moins doit être un fonds solidaire au sens de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier (CT, art. 3334-13).

Les FCPE éligibles au PERCO sont encadrés (CT, art. L. 3334-12) : les SICAVAS et FCPE d'actionnariat salarié (en fait, ceux relevant de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier) ne peuvent être détenus, et les FCPE dits « diversifiés » ne peuvent détenir plus de 5% de titres non cotés et 5% de titres de l'entreprise ayant mis en place le plan (ou une entreprise du même groupe).

Le règlement doit offrir au participant la possibilité d'opter pour une « *allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers* » (CT, art. 3334-11). Dans ce cas, l'allocation doit conduire à une augmentation progressive de la part d'actifs « *présentant un profil d'investissement à faible risque* » (CT, art. R. 3334-1-2), ces derniers actifs représentant au moins 50% des droits du participant « *deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCO*<sup>61</sup>. La définition de cette date n'est pas précisée par la réglementation.

---

<sup>60</sup> Voir le Rapport IGAS RM2013-021P, V. Cayré, P. Gemelgo, P. Penaud, V. Ruol, juin 2013 pour une description de ces fonds.

<sup>61</sup> Comp. décret n° 2004-342 du 21 avril 2004 modifié, art. 50 pour les PERP : les fonds en euro doivent représenter 90% des droits du bénéficiaire à moins de 2 ans de la date d'échéance prévue.

## Annexe I

### PIÈCE JOINTE n°1

**Tableau 11 : Cotisations sociales et allègements pour 1, 1,5, 2, 2,5 et 4 SMIC (petite entreprise)**

Poste	1 SMIC		1,5 SMIC		2 SMIC		2,5 SMIC		4 SMIC	
	Taux	Montant	Taux	Montant	Taux	Montant	Taux	Montant	Taux	Montant
<b>Coût total employeur</b>	109,30	1 563,21	134,04	2 875,57	137,31	3 927,64	138,71	4 959,51	148,06	8 470,52
CICE	5,98	85,54	5,98	128,31	5,98	171,08	5,98	213,85	0,00	0,00
Allègements « Fillon »	28,01	400,61	3,27	70,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total allègements</b>	33,99	486,15	9,25	198,48	5,98	171,08	5,98	213,85	0,00	0,00
UNEDIC	4,00	57,21	4,00	85,81	4,00	114,42	4,00	143,02	4,00	228,84
AGS	0,30	4,29	0,30	6,44	0,30	8,58	0,30	10,73	0,30	17,16
Vieillesse - CNAV	10,20	145,88	10,20	218,82	10,20	291,76	8,93	319,16	5,58	319,16
ARRCO - T1	4,50	64,36	4,50	96,54	4,50	128,72	3,94	140,81	2,46	140,81
ARRCO / AGIRC - T2 / TA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	53,59	5,44	311,03
AGIRC TB	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,57	56,27	5,71	326,58
AGFF	1,20	17,16	1,20	25,74	1,20	34,33	1,30	46,48	1,30	74,37
AT/MP	2,44	34,90	2,44	52,35	2,44	69,79	2,44	87,24	2,44	139,59
<b>Total cotisations PLS</b>	22,64	323,80	22,64	485,70	22,64	647,60	23,98	857,29	27,23	1557,52
Famille	5,40	77,23	5,40	115,85	5,40	154,46	5,40	193,08	5,40	308,93
Maladie	12,80	183,07	12,80	274,60	12,80	366,14	12,80	457,67	12,80	732,27
FNAL	0,50	7,15	0,50	10,73	0,50	14,30	0,56	20,05	0,69	39,36
CSA	0,30	4,29	0,30	6,44	0,30	8,58	0,30	10,73	0,30	17,16
Contribution transports	1,65	23,60	1,65	35,40	1,65	47,20	1,65	59,00	1,65	94,39
<b>Total cotisations PNLS</b>	20,65	295,34	20,65	443,01	20,65	590,68	20,71	740,52	20,84	1192,12
<b>Total cotisations employeur</b>	43,29	619,14	43,29	928,72	43,29	1238,28	44,69	1597,81	48,06	2749,64
Salaire brut	100,00	1430,22	100,00	2145,33	100,00	2860,44	100,00	3575,55	100,00	5720,88
Maladie	0,75	10,73	0,75	16,09	0,75	21,45	0,75	26,82	0,75	42,91
UNEDIC	2,40	34,33	2,40	51,49	2,40	68,65	2,40	85,81	2,40	137,30
Vieillesse - CNAV	7,05	100,83	7,05	151,25	7,05	201,66	6,17	220,59	3,86	220,59
ARRCO - T1	3,00	42,91	3,00	64,36	3,00	85,81	2,63	93,87	1,64	93,87
ARRCO / AGIRC - T2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	35,72	3,62	207,35
AGIRC TB	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,96	34,38	3,49	199,57
AGFF	0,80	11,44	0,80	17,16	0,80	22,88	0,90	32,18	0,90	51,49
<b>Total cotisations salariales</b>	14,00	200,23	14,00	300,35	14,00	400,46	14,81	529,38	16,66	953,09
CSG	7,37	105,39	7,37	158,08	7,37	210,78	7,37	263,47	7,37	421,56
CRDS	0,49	7,03	0,49	10,54	0,49	14,05	0,49	17,56	0,49	28,10
<b>Total contributions sociales</b>	7,86	112,42	7,86	168,62	7,86	224,83	7,86	281,04	7,86	449,66
<b>Total contributions salariales</b>	21,86	312,65	21,86	468,97	21,86	625,29	22,67	810,42	24,52	1402,75
<b>Salaire net</b>	78,14	1117,57	78,14	1676,36	78,14	2235,15	77,33	2765,13	75,48	4318,13

*Source : Direction de la sécurité sociale – les cotisations AT/MP, qui peuvent varier d'une entreprise à l'autre, sont calculées sur la base du taux moyen (2,44%). De même, la cotisation au fonds national d'aide au logement peut varier selon la situation de l'entreprise (CSS, art. L. 834-1). Les taux sont donnés en % et les montants en €. Les allègements sont ici calculés pour une petite entreprise.*

## Annexe I

### PIÈCE JOINTE n°2

**Tableau 12 : Cotisations sociales et allègements pour 1, 1,5, 2, 2,5 et 4 SMIC (grande entreprise)**

Poste	1 SMIC		1,5 SMIC		2 SMIC		2,5 SMIC		4 SMIC	
	Taux	Montant								
Coût total employeur	111,39	1 593,15	134,28	2 880,81	137,31	3 927,64	138,71	4 959,51	148,06	8 470,52
CICE	5,98	85,54	5,98	128,31	5,98	171,08	5,98	213,85	0,00	0,00
Allègements « Fillon »	25,92	370,67	3,03	64,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total allègements</b>	<b>31,90</b>	<b>456,21</b>	<b>9,01</b>	<b>193,24</b>	<b>5,98</b>	<b>171,08</b>	<b>5,98</b>	<b>213,85</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
UNEDIC	4,00	57,21	4,00	85,81	4,00	114,42	4,00	143,02	4,00	228,84
AGS	0,30	4,29	0,30	6,44	0,30	8,58	0,30	10,73	0,30	17,16
Vieillesse - CNAV	10,20	145,88	10,20	218,82	10,20	291,76	8,93	319,16	5,58	319,16
ARRCO - T1	4,50	64,36	4,50	96,54	4,50	128,72	3,94	140,81	2,46	140,81
ARRCO / AGIRC - T2 / TA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	53,59	5,44	311,03
AGIRC TB	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,57	56,27	5,71	326,58
AGFF	1,20	17,16	1,20	25,74	1,20	34,33	1,30	46,48	1,30	74,37
AT/MP	2,44	34,90	2,44	52,35	2,44	69,79	2,44	87,24	2,44	139,59
<b>Total cotisations PLS</b>	<b>22,64</b>	<b>323,80</b>	<b>22,64</b>	<b>485,70</b>	<b>22,64</b>	<b>647,60</b>	<b>23,98</b>	<b>857,29</b>	<b>27,23</b>	<b>1557,52</b>
Famille	5,40	77,23	5,40	115,85	5,40	154,46	5,40	193,08	5,40	308,93
Maladie	12,80	183,07	12,80	274,60	12,80	366,14	12,80	457,67	12,80	732,27
FNAL	0,50	7,15	0,50	10,73	0,50	14,30	0,56	20,05	0,69	39,36
CSA	0,30	4,29	0,30	6,44	0,30	8,58	0,30	10,73	0,30	17,16
Contribution transports	1,65	23,60	1,65	35,40	1,65	47,20	1,65	59,00	1,65	94,39
<b>Total cotisations PNLS</b>	<b>20,65</b>	<b>295,34</b>	<b>20,65</b>	<b>443,01</b>	<b>20,65</b>	<b>590,68</b>	<b>20,71</b>	<b>740,52</b>	<b>20,84</b>	<b>1192,12</b>
<b>Total cotisations employeur</b>	<b>43,29</b>	<b>619,14</b>	<b>43,29</b>	<b>928,72</b>	<b>43,29</b>	<b>1238,28</b>	<b>44,69</b>	<b>1597,81</b>	<b>48,06</b>	<b>2749,64</b>
Salaire brut	100,00	1430,22	100,00	2145,33	100,00	2860,44	100,00	3575,55	100,00	5720,88
Maladie	0,75	10,73	0,75	16,09	0,75	21,45	0,75	26,82	0,75	42,91
UNEDIC	2,40	34,33	2,40	51,49	2,40	68,65	2,40	85,81	2,40	137,30
Vieillesse - CNAV	7,05	100,83	7,05	151,25	7,05	201,66	6,17	220,59	3,86	220,59
ARRCO - T1	3,00	42,91	3,00	64,36	3,00	85,81	2,63	93,87	1,64	93,87
ARRCO / AGIRC - T2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	35,72	3,62	207,35
AGIRC TB	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,96	34,38	3,49	199,57
AGFF	0,80	11,44	0,80	17,16	0,80	22,88	0,90	32,18	0,90	51,49
<b>Total cotisations salariales</b>	<b>14,00</b>	<b>200,23</b>	<b>14,00</b>	<b>300,35</b>	<b>14,00</b>	<b>400,46</b>	<b>14,81</b>	<b>529,38</b>	<b>16,66</b>	<b>953,09</b>
CSG	7,37	105,39	7,37	158,08	7,37	210,78	7,37	263,47	7,37	421,56
CRDS	0,49	7,03	0,49	10,54	0,49	14,05	0,49	17,56	0,49%	28,10
<b>Total contributions sociales</b>	<b>7,86</b>	<b>112,42</b>	<b>7,86</b>	<b>168,62</b>	<b>7,86%</b>	<b>224,83</b>	<b>7,86</b>	<b>281,04</b>	<b>7,86</b>	<b>449,66</b>
<b>Total contributions salariales</b>	<b>21,86</b>	<b>312,65</b>	<b>21,86</b>	<b>468,97</b>	<b>21,86</b>	<b>625,29</b>	<b>22,67</b>	<b>810,42</b>	<b>24,52</b>	<b>1402,75</b>
<b>Salaire net</b>	<b>78,14</b>	<b>1117,57</b>	<b>78,14</b>	<b>1676,36</b>	<b>78,14</b>	<b>2235,15</b>	<b>77,33</b>	<b>2765,13</b>	<b>75,48</b>	<b>4318,13</b>

*Source : Direction de la sécurité sociale – les cotisations AT/MP, qui peuvent varier d'une entreprise à l'autre, sont calculées sur la base du taux moyen (2,44%). De même, la cotisation au fonds national d'aide au logement peut varier selon la situation de l'entreprise (CSS, art. L. 834-1). Les taux sont donnés en % et les montants en €. Les allègements sont ici calculés pour une grande entreprise.*

## **ANNEXE II**

### **L'épargne salariale dans les pratiques salariales et la politique contractuelle**

# SOMMAIRE

<b>1. LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE CONDUISENT À UNE SUBSTITUTION PARTIELLE AU SALAIRE SANS QUE LES GAINS EN TERMES DE MOTIVATION ET DE PRODUCTIVITÉ SOIENT ÉVIDENTS .....</b>	<b>1</b>
1.1. Intéressement, participation et abondement ont pour objectifs historiques l'association à la performance de l'entreprise, le partage de ses résultats, la constitution d'une épargne et le développement du dialogue social .....	1
1.1.1. <i>L'intéressement, dispositif facultatif mis en place en 1959, a un double objectif d'association des salariés à la performance de l'entreprise et de développement du dialogue social.....</i>	1
1.1.2. <i>La participation, dispositif obligatoire mis en place en 1967, a un double objectif de partage des profits de l'entreprise et de constitution d'une épargne dédiée à l'investissement dans l'entreprise.....</i>	1
1.1.3. <i>L'épargne constituée par le salariée peut être abondée par l'entreprise sans se substituer au salaire.....</i>	2
1.2. Dans la littérature académique, deux cadres théoriques sont en présence .....	2
1.2.1. <i>La flexibilité salariale conduirait à une substitution du salaire par le partage des profits, introduisant une flexibilité bénéfique au niveau de l'emploi.....</i>	2
1.2.2. <i>La théorie de l'incitation à l'effort rapproche le partage des profits du salaire d'efficience.....</i>	3
1.3. La corrélation entre niveau d'emploi et modération salariale rendue possible par les dispositifs d'épargne salariale est contestée .....	3
1.3.1. <i>C'est le salaire de base et non la rémunération totale qui servirait à calculer le coût marginal du travail.....</i>	3
1.3.2. <i>L'attitude des entreprises françaises pendant la crise de 2008 plaide en faveur d'un ajustement par les effectifs plutôt que par les salaires.....</i>	4
1.4. L'efficacité de l'intéressement et de la participation comme outils de motivation et de productivité des salariés n'est pas démontrée empiriquement .....	5
1.4.1. <i>La littérature académique ne permet pas de conclure à une corrélation positive entre partage de profit et hausse de la productivité dans l'entreprise.....</i>	5
1.4.2. <i>Sur la base de deux études de 1996 et 1998, il n'existerait pas davantage de corrélation claire entre une rémunération flexible et la motivation des salariés.....</i>	6
1.5. Intéressement et participation se substitueraient partiellement au salaire .....	9
1.5.1. <i>L'encadrement législatif des dispositifs de l'épargne salariale en France opère une distinction entre le salaire et les montants versés au titre de l'épargne salariale.....</i>	9
1.5.2. <i>Les résultats empiriques tendent à démontrer une substitution de la participation et de l'intéressement au salaire .....</i>	9
<b>2. LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE OCCUPENT UNE PLACE HISTORIQUE ORIGINALE DANS L'UNIVERS DES RELATIONS SOCIALES EN ENTREPRISE .....</b>	<b>13</b>
2.1. L'évolution législative et règlementaire de l'épargne salariale a favorisé des modalités de conclusion particulières qui n'impliquent pas nécessairement les organisations syndicales .....	13
2.1.1. <i>La mise en place de l'intéressement puis de la participation obligatoire ont favorisé les négociations d'entreprise bien avant les lois Auroux de 1982.....</i>	14

2.2. En la rendant obligatoire, la loi Fabius de 2001 a renforcé le rôle de la négociation d'entreprise sur l'épargne salariale.....	15
2.3. L'activité interprofessionnelle et conventionnelle de branches reste, de ce fait, marginale.....	15
2.4. Le bilan de la négociation collective en 2012 atteste du dynamisme de l'épargne salariale dans la politique contractuelle des entreprises .....	16
2.5. L'analyse plus fine du contenu des accords révèle la prépondérance dans les accords d'intéressement, des seuls critères liés aux résultats financiers ou comptables et d'une distribution des primes proportionnelle aux salaires.....	18
<b>3. L'APPRECIATION PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX DES OBJECTIFS COMME DE L'ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE N'EST PAS OUVERTEMENT CONFLICTUELLE, ELLE N'EST PAS CONSENSUELLE POUR AUTANT .....</b>	<b>20</b>
3.1. Auprès d'une majorité d'organisations syndicales, les réticences historiques ou de principe persistent dans le discours .....	20
3.1.1. <i>Les réticences historiques reposent sur les craintes d'une modération salariale en contrepartie de l'épargne salariale.....</i>	20
3.1.2. <i>Le caractère inégalitaire et anti-redistributif des dispositifs est également dénoncé .....</i>	21
3.1.3. <i>Le développement de l'actionnariat salarié n'est pas consensuel .....</i>	21
3.1.4. <i>La constitution d'une épargne en vue de la retraite est diversement appréciée .....</i>	22
3.1.5. <i>Le soutien au pouvoir d'achat par des déblocages conjoncturels est rejeté de manière unanime.....</i>	22
3.2. La doctrine des organisations de salariés se double d'un pragmatisme inspiré des pratiques de leurs représentants en entreprise.....	22
3.2.1. <i>Sur l'assujettissement aux cotisations sociales des sommes versées .....</i>	23
3.2.2. <i>Sur les règles de négociation de l'épargne salariale en entreprise .....</i>	23
3.2.3. <i>Sur l'articulation des dispositifs et les formules proposées.....</i>	24
3.2.4. <i>Sur la contribution de l'épargne salariale au financement de l'économie .....</i>	26
3.2.5. <i>Sur le rôle de contrôle des conseils de surveillance des FCPE accueillant les sommes issues de l'épargne salariale.....</i>	26
3.2.6. <i>Sur l'universalisation des dispositifs.....</i>	26
3.3. Dans les pratiques des négociateurs salariés, les dispositifs d'épargne salariale sont des instruments intégrés dans la négociation des rémunérations.....	27
3.3.1. <i>Toutes organisations confondues, les délégués syndicaux concluent davantage d'accords d'épargne salariale que tout autre type d'accords .....</i>	27
3.3.2. <i>Pour les négociateurs salariés, un des premiers objectifs de l'épargne salariale consiste à compenser une éventuelle modération salariale dans leur entreprise.....</i>	30
3.3.3. <i>Dynamique, la négociation des accords d'intéressement donne lieu à des alliances majoritaires au gré des forces en présence.....</i>	30
3.3.4. <i>Des relations formalisées avec les salariés, le syndicat et la fédération professionnelle .....</i>	31
3.4. Face à la complexité des dispositifs, la volonté de simplification des organisations patronales s'accorde avec pragmatisme du <i>statu quo</i> .....	31
3.4.1. <i>Pour restaurer la cohérence de l'épargne salariale, les organisations patronales souhaitent en circonscrire les objectifs et en restreindre les instruments.....</i>	32
3.4.2. <i>Les propositions de simplification restent modestes au regard du constat unanime de la complexité des dispositifs.....</i>	33

3.4.3. <i>Quoique défavorables aux modifications fiscales récentes, les organisations patronales interrogées privilégient majoritairement la stabilité de l'environnement fiscal et social .....</i>	34
3.4.4. <i>Pour le patronat des grandes entreprises, une généralisation à destination des PME ne devrait pas aboutir à un nouveau régime de faveur.....</i>	34
3.4.5. <i>Le patronat des petites entreprises est favorable à la diffusion d'une formule d'intéressement simple, optionnelle et fiscalement favorable .....</i>	35
3.5. Deux structures, liées en partie aux partenaires sociaux, contribuent activement au développement de l'épargne salariale .....	37
3.5.1. <i>Le CIES s'est fortement investi dans la gestion socialement responsable des fonds de l'épargne salariale.....</i>	37
3.5.2. <i>L'association FONDACT constitue un laboratoire d'idées visant à étendre la diffusion de l'épargne salariale et à améliorer sa mise en œuvre .....</i>	38
<b>4. LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE SONT INTÉGRÉS, À DES DEGRÉS VARIABLES, DANS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES RENCONTRÉES PAR LA MISSION .....</b>	<b>39</b>
4.1. La participation, l'intéressement et l'actionnariat salarié constituent des outils historiquement intégrés dans la politique de rémunération des entreprises .....	40
4.1.1. <i>Dans l'ensemble des entreprises rencontrées, des accords d'intéressement ont été conclus en sus du dispositif de participation obligatoire .....</i>	40
4.1.2. <i>La négociation des accords d'épargne salariale avec les organisations syndicales est dans la plupart des cas déconnectée de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires .....</i>	43
4.2. Si le partage des profits et l'intéressement des salariés aux résultats constituent les objectifs premiers assignés par les entreprises à l'épargne salariale, la préparation de la retraite constitue un objectif plus récent qui prend une place croissante .....	43
4.3. Par ailleurs, dans une partie des entreprises, le développement de l'actionnariat salarié constitue un objectif essentiel de l'épargne salariale.....	46
4.4. Sauf exception, la prime de partage des profits est considérée comme un dispositif perturbateur des mécanismes de l'épargne salariale par les entreprises ayant été conduites à la mettre en place.....	48
4.5. Une majorité d'entreprises interrogées envisage d'intégrer la hausse du forfait social dans les formules d'intéressement .....	48
4.6. Les pratiques de certaines entreprises posent la question d'une confusion entre épargne salariale et salaire .....	49
<b>5. DE NOMBREUX FREINS À LA DIFFUSION DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE SONT RESSENTIS SPÉCIFIQUEMENT PAR LES PME.....</b>	<b>50</b>
5.1. Des dispositifs d'épargne salariale sensiblement moins diffusés dans les PME en dépit de la succession de mesures incitatives.....	50
5.2. La mission a diffusé un questionnaire aux entreprises de moins de 500 salariés par le biais de la CGPME et du MEDEF pour identifier les obstacles à la diffusion de l'épargne salariale.....	51
5.2.1. <i>La méthodologie du questionnaire.....</i>	51
5.2.2. <i>Les caractéristiques des entreprises répondantes.....</i>	51
5.2.3. <i>Plusieurs catégories de freins limitent la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les PME.....</i>	53

**1. Les dispositifs d'épargne salariale conduisent à une substitution partielle au salaire sans que les gains en termes de motivation et de productivité soient évidents**

**1.1. Intéressement, participation et abondement ont pour objectifs historiques l'association à la performance de l'entreprise, le partage de ses résultats, la constitution d'une épargne et le développement du dialogue social**

**1.1.1. L'intéressement, dispositif facultatif mis en place en 1959, a un double objectif d'association des salariés à la performance de l'entreprise et de développement du dialogue social**

Dans son discours aux mineurs en grève de Saint-Étienne en 1948, le général De Gaulle propose une forme d'association du travail et du capital. Les bases ainsi posées connaissent une première traduction en 1959 avec l'instauration de **l'intéressement** par l'ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959. Il s'agit d'un **dispositif collectif non obligatoire** résultant d'un accord entre partenaires sociaux, ou issu d'une ratification des deux tiers des employés de l'entreprise.

L'intéressement doit présenter un caractère aléatoire ; il ne doit pas se substituer aux salaires.

L'intéressement poursuit ainsi deux objectifs initiaux : **intéresser les salariés à la performance de l'entreprise**, tout en **développant le dialogue social en son sein**.

**1.1.2. La participation, dispositif obligatoire mis en place en 1967, a un double objectif de partage des profits de l'entreprise et de constitution d'une épargne dédiée à l'investissement dans l'entreprise**

L'intéressement est complété une décennie plus tard par la **participation** (ordonnance n°67-693 du 17 août 1967), **dispositif collectif obligatoire**, à l'origine, pour les entreprises de plus 100 salariés, et reposant sur une formule légale toujours en vigueur depuis :

$$RSP = \frac{1}{2} (BNF - 5\% FP) \frac{S}{VA}$$

avec BNF le bénéfice net fiscal, FP les fonds propres, S les salaires et VA la valeur ajoutée (voir annexe I).

Il s'agissait, dans le contexte des Trente Glorieuses, de faire participer les salariés aux résultats financier de l'entreprise tout en augmentant leurs capacités d'autofinancement (par le blocage des sommes versées au titre de la participation sur un compte courant bloqué ou un plan d'épargne d'entreprise).

### 1.1.3. L'épargne constituée par le salariée peut être abondée par l'entreprise sans se substituer au salaire

L'entreprise peut mettre en place des plans d'épargne d'entreprise (PEE) qui ont vocation à recueillir les sommes versées dans le cadre de l'intéressement et de la participation. L'entreprise peut en outre abonder les versements effectués par le salarié (intéressement, participation et versements libres effectués volontairement), dans la limite de trois fois les versements du salarié. Cet **abondement**, qui doit répondre à certaines conditions (voir annexe I), **doit présenter un caractère collectif et ne pas se substituer à des éléments de rémunération**.

## 1.2. Dans la littérature académique, deux cadres théoriques sont en présence

Les travaux des économistes portant sur l'épargne salariale s'inscrivent généralement dans deux grands cadres théoriques en économie du travail :

- ♦ d'une part, un cadre dans lequel le partage des profits serait un outil de régulation par les salaires ;
- ♦ d'autre part, un cadre théorique dans lequel le partage des profits serait une incitation pour le salarié à fournir des efforts.

Ce cadre théorique est établi indépendamment des incitations d'ordre fiscal et social (voir annexe I) bénéficiant au partage des profits mais pas au salaire fixe.

### 1.2.1. La flexibilité salariale conduirait à une substitution du salaire par le partage des profits, introduisant une flexibilité bénéfique au niveau de l'emploi

La théorie de la flexibilité salariale se développe dans le contexte de chômage massif aux États-Unis dans les années 1980. C'est dans le cadre d'études portant sur le niveau global de l'emploi que Weitzman<sup>1</sup> conclut que la flexibilité des salaires par l'introduction d'éléments liés au partage des profits permettrait aux entreprises de maintenir leur niveau d'emploi. **Cette externalité positive de l'épargne salariale en termes d'emploi a souvent été invoquée pour justifier les allègements fiscaux et sociaux dont elle bénéficie.**

Weitzman part du postulat que le partage des profits est un outil de flexibilité salariale. Il mène ensuite le raisonnement à trois temps :

- ♦ une entreprise prend ses décisions d'emploi en fonction du niveau fixe de rémunération de ses salariés ;
- ♦ dans une entreprise pratiquant le partage des profits, les salaires sont inférieurs à ceux pratiqués dans une entreprise ne les pratiquant pas ;
- ♦ dès lors, l'entreprise embauche jusqu'au niveau où la productivité marginale du travail demeure égale dans les deux entreprises pratiquant le partage des profits et ne le pratiquant pas.

En cas de choc sur les profits, l'entreprise pratiquant le partage des profits réagira par une baisse des primes de profit distribuées, alors que l'entreprise ne le pratiquant pas réagira par une baisse de l'emploi. Sur longue période, dans le but de fidéliser sa main d'œuvre, l'entreprise pratiquant le partage des profits ajustera les primes afin d'assurer un salarié une rémunération équivalente à celle de l'entreprise ne le pratiquant pas.

---

<sup>1</sup> L.M. Weitzman, *The Share Economy. Conquering the Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press, 1984.

### 1.2.2. La théorie de l'incitation à l'effort rapproche le partage des profits du salaire d'efficience

Constatant qu'employeur et salarié sont souvent liés par une relation de type « principal » (employeur) / « agent » (salarié) dans laquelle le « principal » n'est pas en mesure d'observer parfaitement l'action de l'agent (asymétrie d'information), le premier est conduit à verser au second un salaire supérieur à celui qui résulterait du jeu d'une concurrence pure et parfaite.

S'insérant dans le cadre du salaire d'efficience, **il est fait le postulat que le partage des profits permettrait d'inciter le salarié à fournir les efforts adéquats**, ses performances dépendant de la reconnaissance (monétaire) de ces efforts.

Ce type d'incitations fonctionne dans certaines configurations<sup>2</sup> :

- ◆ lorsque les organisations du travail sont fondées sur une ligne hiérarchique faible et laissent une marge d'autonomie importante aux salariés ;
- ◆ lorsque les tâches sont interdépendantes, c'est-à-dire lorsque les performances du salarié dépendent à la fois de son propre effort et de celui des autres. Les incitations collectives favorisent alors la coopération et permettent d'atteindre une meilleure performance collective en raison du contrôle social exercé par les salariés les uns sur les autres ;
- ◆ de manière générale, le partage des profits est un outil incitatif lorsqu'il est associé à des systèmes participatifs destinés à améliorer la circulation de l'information dans l'entreprise et la prise de décisions des salariés.

### 1.3. La corrélation entre niveau d'emploi et modération salariale rendue possible par les dispositifs d'épargne salariale est contestée

#### 1.3.1. C'est le salaire de base et non la rémunération totale qui servirait à calculer le coût marginal du travail

Pour l'étude de l'OCDE consacrée au recensement des mécanismes de « profit-sharing »<sup>3</sup> à l'œuvre dans les pays membres<sup>4</sup>, en l'état des connaissances théoriques et empiriques de 1994, on ne peut pas solidement démontrer que les dispositifs de partage des profits, en augmentant la flexibilité des salaires sur le cycle économique, accroîtraient le volume des emplois dans les firmes où ils seraient adoptés.

Selon une première hypothèse émise par l'OCDE dans le cadre de cette étude, dans les entreprises ayant adopté le partage des profits, c'est le salaire de base et non la rémunération totale (salaire de base et primes issues du partage des profits) qui servirait à calculer le coût marginal du travail. Dans ce cas de figure, un employé supplémentaire est compté comme une unité de salaire de base supplémentaire, la part de la prime de partage des profits dans le coût du salarial total de cet employé étant indépendante de son niveau d'emploi.

Une seconde hypothèse reviendrait, selon l'OCDE, à considérer, dans ces entreprises, le salaire de base moins élevé que la moyenne du marché (théorie du salaire d'efficience). Si ces deux hypothèses étaient vérifiées, les entreprises ayant adopté le partage des profits devraient embaucher plus de salariés que d'autres entreprises.

<sup>2</sup> Pour une revue de littérature, voir N. Delahaie et R. Duhautois, *L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France – une analyse empirique sur la période 1999-2007*, mars 2013, convention de recherche suit à appel à projets DARES. La rédaction de ce chapitre est largement inspirée de ce document.

<sup>3</sup> Traduit par « intérressement aux résultats » dans sa version française.

<sup>4</sup> OECD, *Employment Outlook 1995*, "Chapter 4 : Profit Sharing in OECD Countries", p. 139-169.

Pour l'OCDE, cet argument est sujet à débat dans la mesure où la première hypothèse sous-entend que la direction d'entreprise peut fixer librement les niveaux de salaires. Or, toutes choses égales par ailleurs, toute embauche supplémentaire reviendrait à partager les profits parmi un plus grand nombre de salariés : elle rencontrerait, par conséquent, la résistance des salariés en place. L'argument tiendrait encore moins dans les cas où les salaires, et peut-être même les embauches, feraient l'objet de négociations sociales dans l'entreprise.

### 1.3.2. L'attitude des entreprises françaises pendant la crise de 2008 plaide en faveur d'un ajustement par les effectifs plutôt que par les salaires

Au premier semestre 2009, la conjoncture économique a été marquée par une dégradation de l'activité d'une ampleur supérieure à celle observée lors de la récession de 1992-1993 et par une inflation négative. Interrogées par la Banque de France sur l'effet de ce changement d'environnement lors de la deuxième vague de son enquête Wage Dynamics Network (WDN)<sup>5</sup>, près de 58 % des entreprises interrogées déclarent faire face à une baisse de leurs ventes, et adoptent principalement des stratégies de réduction des coûts. La réduction du coût du travail est recherchée au moyen de l'ajustement de la composante variable de la rémunération (heures supplémentaires et bonus). Toutefois, cette marge d'ajustement est limitée, et les principaux moyens de réduire le coût du travail sont les variations de l'emploi temporaire, et *in fine* celles de l'emploi permanent<sup>6</sup>.

L'enquête révèle aussi que les sources de la rigidité des salaires de base résident davantage dans le comportement des entreprises que dans les institutions du marché du travail. Pour les entreprises interrogées par la Banque de France, l'absence de baisse est davantage liée au maintien de « bonnes incitations », et pour prévenir d'éventuelles baisses sur les efforts et la motivation des employés (81 % et 85 %), qu'à des motifs liés au cadre légal n'autorisant la modération salariale qu'après avoir conclu un accord avec des représentants syndicaux (58 %). Les motifs de la rigidité des salaires diffèrent selon les secteurs d'activité : la baisse du salaire de base est considérée pour 72 % des entreprises des services comme un facteur de risque de départ des meilleurs employés et pour 55 % de difficultés pour les recrutements futurs, tandis que dans l'industrie, les entreprises mettent davantage en avant l'effet négatif d'une baisse du salaire de base sur le rendement du travail des salariés.

---

<sup>5</sup> Deux enquêtes spécifiques sur les pratiques salariales ont été effectuées en 2007 et en 2009 par la Banque de France dans le cadre du réseau WDN de l'Eurosystème. La première enquête avait pour objet principal de collecter des informations sur les modalités et les fréquences de changement des salaires au sein des entreprises. L'objectif de la seconde enquête était d'apporter un éclairage spécifique sur la façon dont les entreprises ont ajusté leur masse salariale en réponse à la crise économique. Les enquêtes ont été effectuées auprès de l'échantillon d'entreprises habituellement interrogées pour le compte de l'enquête mensuelle de conjoncture. Au total, près de 6 540 entreprises ont été interrogées pour la première enquête et 6 675 pour la seconde. Le taux de réponse est approximativement égal à 31 % pour chaque enquête. Les entreprises interrogées emploient au moins cinq salariés et exercent leur activité dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services marchands en France métropolitaine. Les résultats sont pondérés au niveau individuel par la taille de l'entreprise exprimée en termes d'effectifs employés, puis redressés au niveau sectoriel par la valeur ajoutée. Les groupes ne sont pas interrogés en tant que tels, et les résultats présentés ne sont pas consolidés.

<sup>6</sup> G. Horny, J. Montornès, J.-B. Sauner-Leroy, S. Tarrieu, « Les politiques salariales des entreprises durant la crise : résultats d'enquêtes », *Bulletin de la Banque de France*, n° 179, 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

S'agissant des éléments variables de la rémunération (primes individuelles ou collectives, bonus liés aux résultats ou à la réalisation d'objectifs)<sup>7</sup> et qui, par nature, introduisent une dose de flexibilité dans l'évolution des coûts salariaux, l'enquête de 2009 de la Banque de France indique que l'ajustement a porté essentiellement sur les éléments variables de la rémunération : heures supplémentaires, primes individuelles ou collectives, bonus liés aux résultats ou à la réalisation d'objectifs, qui ont été ajustés à la baisse dans près d'un tiers des entreprises. Cette marge d'ajustement est cependant limitée au niveau agrégé, car elle représente en moyenne seulement 12 % de la rémunération brute des salariés en 2006 selon les données de la DARES citées par la Banque de France<sup>8</sup>.

Interrogées sur le principal canal de réduction des coûts, plus de la moitié des entreprises déclarent avoir opté pour une réduction des effectifs, essentiellement l'emploi temporaire (CDD et intérimaires, 32 %), mais également l'emploi permanent (23 %). La stratégie de réduction des coûts dépend notamment du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Dans l'industrie, la réduction de l'emploi temporaire est privilégiée par rapport à l'emploi permanent, plutôt que sur les salaires. Dans les services, ce sont les réductions de l'emploi permanent (30 %) et des coûts non salariaux (27 %) auxquelles les entreprises ont le plus fréquemment recours. Au total, l'ajustement du coût de travail a porté essentiellement sur l'emploi, temporaire mais aussi permanent, plutôt que sur les salaires.

Et la Banque de France de conclure : face à un choc macroéconomique de forte ampleur et en présence d'inflation faible, le degré de rigidité des salaires de base ne s'est assoupli que marginalement par les éléments variables, alors même que le chômage a fortement progressé.

### 1.4. L'efficacité de l'intéressement et de la participation comme outils de motivation et de productivité des salariés n'est pas démontrée empiriquement

#### 1.4.1. La littérature académique ne permet pas de conclure à une corrélation positive entre partage de profit et hausse de la productivité dans l'entreprise

Se fondant sur une revue conséquente de la littérature académique produite dans les pays membres, l'OCDE (1995)<sup>9</sup> met en doute l'existence d'une forte corrélation entre partage des profits et hausse de productivité dans les entreprises qui y auraient recours.

Elle apporte ainsi des nuances à la pensée communément admise selon laquelle dans des circonstances adéquates, le partage des profits améliorerait la productivité du travail en augmentant l'effort des salariés et en les associant aux objectifs de l'entreprise. De même, l'étude de l'OCDE nuance l'idée selon laquelle le partage des profits contribuerait à la diffusion d'information par les directions d'entreprise et par voie de conséquence, à une plus grande fidélisation des collaborateurs, de même que des progrès dans l'organisation du travail et des qualifications<sup>10</sup>. Au contraire, l'OCDE évoque, dans certaines circonstances et notamment dans les firmes à faible culture participative, les risques de conflits avec la

<sup>7</sup> Ou bien des variations dans l'organisation du travail avec les heures supplémentaires.

<sup>8</sup> DARES, Premières synthèses, n° 31.4, juillet 2009.

<sup>9</sup> Pour la France, P. Cahuc et S. Dormont, *Profit-sharing : Does it increase productivity and employment ? A theoretical model and empirical evidence on French micro data*, Labour economics, 4 (1997) 293-319 ; L'article de Cahuc et Dormont, publiée une première fois en 1992, dans *Economie et Statistique*, reste jusqu'à ce jour la seule source régulièrement citée dans la littérature concernant l'épargne salariale. Voir également F. Fakhfakh, V. Pérotin, « The effects of profit sharing on firm performance in France », paper presented to the EALE Conference, Maastricht, 1993.

<sup>10</sup> *Ibid*., p. 154.

direction, si elle était soupçonnée de manipuler les éléments comptables servant de base au calcul des profits.

L'OCDE<sup>11</sup> note que « *en général, les salariés pourraient avoir une réaction négative au partage des profits s'il confère simplement la responsabilité sans le pouvoir de décision, en particulier quand les performances de l'entreprise sont insuffisantes* ».

Les études empiriques recensées par l'OCDE ne parviennent pas davantage à isoler parmi les facteurs intervenant dans la hausse de la productivité d'une firme les effets spécifiques de la présence de dispositifs de partage des profits. Seuls les résultats de certaines enquêtes d'opinion en Grande Bretagne révèlent une opinion favorable chez les managers britanniques quant à l'effet positif de ces dispositifs sur l'attitude des employés et donc une *possible* hausse de productivité.

Les analyses économétriques recensées par l'OCDE parviennent, en règle générale, à associer le partage des profits à une plus grande productivité dans tous les cas, quelles que soient la méthode employée et les spécifications du modèle et les données utilisées<sup>12</sup>. Mais là aussi, l'OCDE souligne les limites méthodologiques de nombre d'entre elles pour conclure qu'en tout état de cause, et **dans la mesure où les bénéfices d'une plus grande productivité d'une firme sont internalisés dans la firme elle-même, des subventions publiques aux dispositifs de partage de profits ne seraient pas justifiées.**

#### 1.4.2. Sur la base de deux études de 1996 et 1998, il n'existerait pas davantage de corrélation claire entre une rémunération flexible et la motivation des salariés

**Le lien entre les différentes composantes de la rémunération d'une part, la satisfaction et la motivation d'autre part, ne fait généralement pas l'objet d'une remise en cause fondamentale. La nature et la mesure de ce lien donnent lieu, en revanche, à de nombreuses divergences.**

Pour Igolens et Roussel (1996) et Roussel (1998)<sup>13</sup>, celles-ci apparaissent entre chercheurs en GRH et praticiens notamment, car ces derniers « *ont longtemps bâti leur politique de rémunération sur l'hypothèse que la rémunération flexible correspondait non seulement à un besoin des organisations mais aussi à une attente des salariés et tout particulièrement des cadres. Des sondages d'opinion ou des baromètres sociaux semblaient leur donner raison* ».

Les auteurs rappellent d'abord les principaux résultats d'analyses factorielles antérieures, leur ayant servi à mesurer la contribution de ces différentes formes de rémunération à la satisfaction comme à la motivation dans le travail.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 157. Traduction de la mission.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 160.

<sup>13</sup> J. Igolens, P. Roussel, *Etude comparative des liaisons entre rémunération, motivation et satisfaction des cadres et des non-cadres*, Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°19 (1996), p.19-35 et P. Roussel, *Une évaluation de l'efficacité de la rémunération sur la motivation et la satisfaction des salariés*, Revue de Gestion des Ressources Humaines, n°29-30 (1998-1999), p.3-23.

#### **1.4.2.1. Les analyses factorielles révèlent une influence positive de la rémunération directe sur la satisfaction au travail, sans pour autant avoir un effet sur la motivation des salariés**

Pour les auteurs, trois composantes principales de la rémunération globale agiraient indépendamment sur la motivation et la satisfaction dans le travail : la rémunération fixe, la rémunération flexible composée de la rémunération variable et du revenu différé, et des avantages divers. Dans le schéma proposé, les primes d'intéressement comptent parmi la rémunération variable, la participation, plan d'épargne d'entreprise comme les systèmes d'actionnariat parmi le revenu différé.

Les analyses factorielles révèlent une influence positive de la rémunération directe sur la satisfaction au travail, sans pour autant avoir un effet sur la motivation. En revanche, plus les salariés interrogés sont motivés par leur rémunération directe plus ils sont motivés par leur travail, sans pour autant être davantage satisfaits de leur emploi. Ces résultats signifient, selon les auteurs, qu'apporter des solutions pour rendre la rémunération directe plus satisfaisante peut avoir un effet positif sur la satisfaction au travail mais reste sans conséquence sur la motivation au travail. De même, tendre vers une gestion de la rémunération directe plus intéressante peut avoir un effet positif sur la motivation au travail mais pas sur la satisfaction. Il semble donc, au regard de ces résultats, difficile de suivre à la fois deux objectifs différents, motiver et satisfaire, à partir d'une même variable d'action.

Pour les auteurs, ces résultats contredisent, sur deux points, la position de Herzberg (1959, 1971)<sup>14</sup>. D'une part, ils démontrent la nécessité de bien distinguer les concepts de motivation et de satisfaction au travail. Chez Herzberg, ils sont confondus. D'autre part, la rémunération peut, aux conditions qui viennent d'être évoquées, motiver et satisfaire les salariés. Chez Herzberg, la rétribution est un « facteur d'hygiène », c'est-à-dire qu'elle peut au mieux entraîner l'absence d'insatisfaction<sup>15</sup>.

#### **1.4.2.2. Chez les cadres, l'étude conclut à une corrélation faiblement positive entre la rémunération flexible et la satisfaction au travail**

Se fondant sur les résultats d'une étude empirique plus récente, détaillée en note, auprès des cadres et des non-cadres<sup>16</sup>, les auteurs estiment que concernant la rémunération flexible, la preuve d'une relation positive serait faible, la relation entre la rémunération flexible et la satisfaction au travail étant faiblement positive pour les cadres et non significative chez les non-cadres. Ce type de rétribution aurait donc une portée limitée dans son ampleur (faible relation) et sur la population des salariés (seulement les cadres). Sur ce point, il y a donc divergence entre les attitudes des deux groupes de salariés étudiés.

---

<sup>14</sup> F. Herzberg, *Le travail et la nature de l'homme*. Paris, EME, 1971. F. Herzberg, B. Mausner, B.B. nyderman, *The motivation to work*, New York: John Wiley, 1959.

<sup>15</sup> Concernant les avantages divers, leur efficacité est plus discutable. En effet, la satisfaction à l'égard des avantages divers n'influencerait ni la satisfaction au travail, ni la motivation. De plus, les personnes trouvant leurs avantages divers motivants tendaient à être d'une part satisfaites de leur emploi, mais d'autre part moins motivées par lui.

<sup>16</sup> L'enquête menée sur la mesure de l'efficacité des rémunérations par rapport à la motivation et à la satisfaction au travail a nécessité l'élaboration d'un questionnaire à 95 énoncés ramené à 65 après une série de prétests et deux enquêtes réunissant un échantillon de 579 salariés. Le questionnaire d'enquête a été administré soit directement auprès des participants, soit par voie postale. 64 % des participants à l'enquête sont de sexe masculin et 36% féminin. L'âge moyen est de 34 ans (médiane : 32 ans). L'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 7 ans (médiane : 5 ans). Les catégories socioprofessionnelles représentées sont : les cadres supérieurs (6 %), les ingénieurs (9 %), les cadres (33 %), les agents de maîtrise (13 %), les techniciens (15 %), les employés (21 %), les ouvriers (3 %). La distinction entre cadres supérieurs et cadres a été retenue dans cette recherche afin de différencier deux groupes de salariés dont l'écart de rémunération est important (cf. enquêtes régulières de l'INSEE dans INSEE Première et Données Sociales).

#### ***1.4.2.3. Il n'existerait pas de lien fort entre une rémunération flexible due à la performance et la motivation au travail***

Parmi l'ensemble des variables explicatives de l'étude, l'attente que les efforts conduisent à des performances est la plus fortement reliée à la variable expliquée. L'importance que joue cette attente est déterminante dans la motivation au travail aussi bien chez les cadres que chez les non cadres. L'hypothèse selon laquelle les attentes efforts-performances sont positivement et significativement liées à la motivation au travail est donc vérifiée.

En revanche, l'hypothèse selon laquelle les attentes performances-obtention de résultats en termes de rémunération flexible influencent positivement la motivation au travail n'est pas plus confirmée pour les cadres comme les non-cadres. Ainsi, percevoir que ses performances entraîneront l'obtention de récompenses sous forme de rémunération flexible n'accroît la motivation au travail ni chez les cadres ni chez les non cadres. Pour les premiers la relation est faiblement positive, pour les seconds elle est légèrement négative, et dans les deux cas elle n'est pas significative.

Chez les cadres, les attentes d'un lien entre les performances et la rémunération fixe sont positivement et significativement liées à la motivation au travail. Chez les non cadres, l'attente que les performances conduisent à des récompenses en termes de rémunération fixe a des conséquences faiblement positives sur leur motivation au travail et de manière non significative.

Cette étude empirique conduit les auteurs à conclure qu'en France, seules les attentes de liens entre efforts et performances d'une part, les attentes de liens entre performances et rémunération fixe chez les cadres d'autre part, influencent la motivation au travail.

#### ***1.4.2.4. Il n'existerait pas de corrélation forte entre intérressement-participation et la satisfaction au travail***

Pour les auteurs, si la rémunération flexible (c'est-à-dire dans le cadre de leur recherche, rémunération variable et rémunération différée) ne motive pas au travail, elle n'accroît pas la satisfaction au travail non plus. Un salarié peut, par exemple, éprouver de la satisfaction par rapport à une prime d'intérressement sans pour autant que sa satisfaction au travail augmente. Cette conclusion vaut surtout pour les non-cadres. Quant aux cadres, l'efficacité de cette forme de rétribution existe mais elle est faible, notamment en comparaison de la rémunération fixe.

##### ***1.4.2.4.1. Le lien entre ses propres efforts et la performance collective ne serait pas perçu par l'individu***

Cette observation introduit le doute quant à l'efficacité de la rémunération flexible. Plusieurs explications peuvent être avancées. D'une part, de nombreux éléments appartenant à ce type de rétribution, tels que l'intérressement, la participation financière, mais aussi et très souvent les primes d'objectif et de rendement, sont calculés sur des performances au niveau d'un établissement ou d'un groupe de salariés (équipe, service). Pour les auteurs, l'individu ne perçoit plus suffisamment le lien entre ses efforts et la performance collective. La récompense attribuée ne reflète donc pas nécessairement le travail effectué par l'individu.

---

Les auteurs reconnaissant trois principales limites à leur recherche : 1/ le choix de privilégier le statut cadre comme critère de segmentation, âge, métier, type et taux de syndicalisation, type de management, culture d'entreprise pouvant être aussi analysés ; 2/ l'année 1994 a été marquée par des restructurations importantes qui ne sont pas sans conséquences sur les réponses obtenues ; 3/ le fait que les participants aient été en formation continue limite la validité externe de la recherche, notamment en terme de classes d'âge.

**1.4.2.4.2. La difficulté à définir des objectifs mesurables constituerait une explication complémentaire**

L'autre facteur avancé est celui de la difficulté de définir des objectifs clairs, ambitieux mais accessibles, puis de mesurer les performances réalisées. Ceci rend moins crédible le lien perçu entre les objectifs, les performances et les récompenses.

**1.4.2.4.3. Le développement de stratégies d'évitement de la part des salariés**

Les auteurs soulignent également l'effet de répétition qui conduit les salariés à adopter des stratégies d'évitement au fil du temps, sous la pression exercée sur l'individu par les objectifs à atteindre. La sous-estimation de l'objectif à atteindre lors de l'entretien annuel avec un supérieur hiérarchique serait un des moyens les plus souvent employés.

**1.4.2.4.4. Une certaine indifférence des salariés à l'égard des avantages fiscaux et économiques pour l'entreprise**

Enfin, l'attrait relativement faible pour ces formes de rémunération pourrait s'expliquer par la perception, pour le salarié, d'un objectif de diminution des coûts salariaux : le lien perçu entre la rémunération flexible et l'efficacité fiscale et économique pour l'entreprise, peut conduire l'individu à ne pas se considérer comme le centre d'intérêt principal de cette forme de rétribution. Par conséquent, elle peut susciter une certaine indifférence, voire du rejet.

## **1.5. Intéressement et participation se substitueraient partiellement au salaire**

**1.5.1. L'encadrement législatif des dispositifs de l'épargne salariale en France opère une distinction entre le salaire et les montants versés au titre de l'épargne salariale**

Dès l'origine, la question de la substitution de l'intéressement au salaire a été posée. Ainsi, l'ordonnance de 1959 a posé le principe de non-substitution de l'intéressement aux autres éléments de rémunération, salaire et primes (article L. 3312-4 du code du travail). En cas de non-respect de ce principe, la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale des montants d'intéressement s'effectue à hauteur des éléments de rémunération supprimés.

Des dispositions similaires existent pour l'abondement de l'employeur, mais pas pour la participation, qui résulte d'une obligation légale (voir *supra*).

**1.5.2. Les résultats empiriques tendent à démontrer une substitution de la participation et de l'intéressement au salaire**

Les études empiriques constatent généralement des niveaux de rémunération, avec ou sans prime de partage des profits, supérieurs dans les entreprises pratiquant que dans les autres entreprises.

Ce constat statique est nuancé par une dynamique plus défavorable pour les entreprises pratiquant le partage des profits, tant dans une évolution de court terme que dans une évolution de moyen et long terme.

**1.5.2.1. L'existence de dispositifs de partage des profits accompagne des salaires totaux et hors primes supérieurs, mais dont l'évolution à court terme est moins favorable**

Dans une étude faisant suite à l'appel à projets de la DARES sur l'épargne salariale, Fakhfakh et al.<sup>17</sup> se sont proposés de construire et d'exploiter deux bases de données :

- ◆ une première base, issue du rapprochement des enquêtes PIPA (DARES) et FARE (INSEE) ;
- ◆ une seconde base, issue du rapprochement des deux enquêtes précédentes et de l'enquête REPONSE (DARES).

Les variables de contrôle (i.e. servant à comparer *ceteris paribus* les entreprises ayant et n'ayant pas mis en œuvre de dispositif de partage des profits) sont les suivantes :

- ◆ l'appartenance sectorielle de l'entreprise ;
- ◆ sa taille ;
- ◆ son intensité capitalistique (prise comme le montant d'immobilisations brutes moyen par salarié), considérée comme une approximation de la qualification des salariés ;
- ◆ la proportion de femmes dans l'entreprise, considérée comme un facteur expliquant des salaires moindres (en raison de discriminations salariales d'une part et d'un recours plus fréquent au temps partiel d'autre part) ;
- ◆ son excédent brut d'exploitation par salarié ;
- ◆ sa part de marché ;
- ◆ ses efforts en matière de participation (variable qualitative) ;
- ◆ la présence de représentants du personnel en son sein.

L'étude constate que, pour les salaires hors primes de partage du profit, « *les effets de la participation et de l'actionnariat salarié sont significativement positifs. En moyenne, la participation se traduit par des salaires supérieurs de 5,1% à ceux des entreprises qui ne la pratiquent pas, et les entreprises avec actionnariat présentent un différentiel de salaire de 1,7% en leur faveur* ». Pour les salaires totaux, les effets positifs sont encore plus probants : « *dans les entreprises avec intérressement, le niveau des salaires est supérieur de 3,4% à celui des entreprises conventionnelles. L'effet de la participation est encore plus élevé puisqu'elle accroît les salaires de 8,5%. [...]. Quant à l'effet de l'actionnariat salarié, il est toujours positif mais son impact est beaucoup plus important sur le salaire global que sur le salaire de base. Le différentiel est de plus de 7,1% sur le salaire global contre moins de 2% sur le salaire hors prime* ».

L'étude s'est également attachée à faire une estimation sommaire d'un point de vue dynamique, en comparant l'évolution des salaires avec et sans dispositifs de partage des profits entre 2007 et 2008. Les résultats apparaissent plus nuancés :

Dans les grandes entreprises, « *intérêtissement, participation et actionnariat ont des effets négatifs sur l'évolution des salaires - avec et sans primes* ». Dans les petites entreprises, « *seuls la participation et l'actionnariat affectent négativement l'évolution des salaires (avec ou sans prime)* ». On retrouve des résultats contradictoires avec une étude de Mabile de 1998 (voir *infra*).

---

<sup>17</sup> F. Fakhfakh, M. Merlateau, V. Pérotin et A. Robinson, *Épargne salariale, rémunérations et emploi - une étude économétrique en France et en Grande-Bretagne*, avril 2013.

Au final, l'étude conclut implicitement à l'existence d'une substitution : « *l'intéressement est associé à des salaires hors prime moins élevés. Son effet sur le salaire avec prime est par contre neutre* ». De plus, le niveau d'intéressement « *dépend significativement du capital humain des salariés (mesuré par leur diplôme). Négatif pour les bas diplômes, il devient positif pour les plus hauts diplômes* ». Enfin, « *la participation, sans effet positif sur le salaire hors prime, a une incidence légèrement négative sur la rémunération totale, avec des effets de diplômes plus hétérogènes* ».

#### **1.5.2.2. Les études s'intéressant à la dynamique plus longue d'instauration de mécanismes de partage des profits concluent également à l'existence d'une substitution**

Dès 1998, une étude empirique conclut à l'existence d'une substitution entre salaire et intéressement, substitution partielle dépendant notamment de la taille de l'entreprise.

En 2013, une seconde étude, sur plus longue durée et menée sur un panel important d'entreprise, conclut également et de manière plus générale à cette substitution.

##### **1.5.2.2.1. Grandes et petites entreprises auraient une approche différente de l'intéressement, la substitution concernant plutôt les secondes que les premières**

En 1998, une première étude<sup>18</sup> s'intéresse de manière dynamique en suivant les pratiques des entreprises ayant signé des accords d'intéressement et leur politique salariale dans les années suivantes. Dans un premier temps, Mabile constate des écarts de situation entre petites et grandes entreprises : « *dans les établissements de moins de 200 salariés, les salaires de base sont dans l'ensemble plutôt inférieurs à ceux des établissements sans intéressement (l'écart atteint -1,6 % pour les établissements de 100 à 200 salariés), surtout lorsqu'aucune prime n'est versée à ce titre [...]. Au sein des grands établissements en revanche, l'intéressement s'ajoute à des salaires de base plutôt supérieurs dans l'ensemble à ceux des entreprises sans intéressement : l'écart est, en 1992, de 2,4 % dans les établissements de 500 salariés et plus, et de 1,1 % dans les établissements de 200 à 500 salariés. Et ce sont les mêmes établissements qui cumulent salaires de base élevés et versent une prime d'intéressement : en effet, les salariés qui n'ont pas reçu de prime d'intéressement en 1992 n'ont pas perçu non plus un salaire de base significativement plus élevé que celui de leurs homologues sans accord d'intéressement* ».

Dans un second temps, l'auteur différencie l'effet de l'intéressement en fonction de l'ancienneté de l'accord. De manière générale, « ***l'effet de l'intéressement sur les salaires de base décroît avec l'ancienneté de l'accord, jusqu'à devenir significativement négatif au bout de 5 années.*** Ainsi les entreprises ayant signé leur premier accord en 1988 ont versé en 1992 des salaires de base inférieurs de 2,3 % à ceux des entreprises sans intéressement ».

Là encore, le diagnostic diffère selon qu'on se réfère aux petites ou aux grandes entreprises : « *les salaires de base des petits établissements apparaissent d'autant plus faibles que l'intéressement est ancien, au point d'être après 5 ans significativement inférieurs à ceux des établissements sans intéressement (toutes choses égales par ailleurs). L'écart négatif est même significatif dès la troisième année dans le cas des établissements de 20 à 50 salariés [...]. En revanche, et quelle que soit l'année du premier accord signé, on n'observe pas, au sein des plus grands établissements (de plus de 500 salariés), de salaires de base inférieurs à ceux des entreprises sans intéressement* ».

---

<sup>18</sup> S. Mabile, *Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ?*, Économie et Statistique, n°316-317, p. 45-61 (1998).

Au final, l'auteur conclut « *qu'il existe probablement un lien entre l'intéressement et la politique salariale des entreprises. L'existence d'une part flexible de profit versée aux salariés modérerait les exigences sur les augmentations des salaires de base, que celles-ci soient négociées ou décidées par la direction.* »

Pour l'auteur, cette substitution « en évolution » serait plus particulièrement effective dans les établissements de moins de 200 salariés, où les syndicats sont peu présents, et où flexibilité et avantages fiscaux sont davantage recherchés : « *L'intéressement y serait utilisé comme un dispositif de flexibilité et de transfert de risque, permettant de réduire le coût du travail en période de ralentissement conjoncturel.* ». Dans les grands établissements en revanche, les rigidités salariales sont structurellement plus importantes et les primes d'intéressement représentent, en cas de versement, une plus faible proportion du salaire : « *ce dispositif serait donc vraisemblablement davantage utilisé pour motiver la main d'œuvre, selon une approche de salaire d'efficience, que dans un but de flexibiliser les coûts salariaux.* ».

### 1.5.2.2.2. Une étude sur la période 1999-2007 conclut à l'existence d'une substitution entre salaire et intéressement

Afin de mettre en évidence d'éventuelles causalités, Delahaie et al.<sup>19</sup> répartissent en quatre groupes les entreprises : celles qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale sur la période d'étude (1999-2007), celles qui les abandonnent sur la même période, celles qui les maintiennent (et donc les avait déjà mis en place) et enfin celles qui ne les mettent pas en place.

La méthode retenue est, pour une entreprise d'un groupe donné, de construire « *une entreprise jumelle ou contrefactuelle ayant des caractéristiques observables similaires* » (appariement). Ces caractéristiques observables de l'entreprise sont les suivantes :

- ◆ ses caractéristiques structurelles : taille, secteur d'activité ;
- ◆ des indicateurs de performance économique : taux de rentabilité et productivité apparente du travail ;
- ◆ sa structure de main d'œuvre : part des cadres et professions intermédiaires et part des femmes ;
- ◆ son appartenance à un groupe ;
- ◆ dans certaines estimations, le taux de rotation de la main d'œuvre.

S'agissant des entreprises ayant eu constamment un accord d'intéressement au cours de la période, comparées à celles n'en ayant pas eu, l'écart de l'évolution des rémunérations totales est significativement favorable aux premières (de l'ordre de 4%). Toutefois, si après appariement, c'est-à-dire en ne prenant plus en compte que des entreprises de caractéristiques équivalentes, « *cette différence reste positive mais elle n'est plus significative* ». Si on s'intéresse aux rémunérations hors primes d'intéressement, leur évolution est sensiblement la même entre entreprises avec accord d'intéressement et celles sans accord d'intéressement. Toutefois, après appariement, « *la différence reste négative mais devient significative* ». Et l'étude de conclure sur ce point que « *ces résultats mettent en évidence un effet de substitution de l'intéressement aux rémunérations* ».

S'agissant non plus de la présence mais de l'introduction de l'intéressement, « *les différences de rémunérations moyennes ne sont plus significatives, et ce quel que soit l'indicateur considéré. Autrement dit, l'évolution des rémunérations totales et celle des rémunérations hors primes d'intéressement sont identiques dans les entreprises qui ont introduit un accord et celles qui n'en n'ont pas* ».

---

<sup>19</sup> N. Delahaie et R. Duhautois, *Op. Cit.*

Enfin, l'étude a différencié intéressement et participation, la présence comme l'introduction de participation ne semblant pas produire d'effets significatifs : « *a priori les rémunérations hors primes de participation sont plus élevées en présence de participation. Cependant, lorsqu'on contrôle des caractéristiques observables et inobservables des entreprises, la différence n'est plus significative* ».

En conclusion, l'étude établit que, si on constate des écarts sur les rémunérations totales entre entreprises disposant d'accords d'intéressement et celles n'en ayant pas – écarts favorables aux salariés des premiers –, cela est largement dû aux différences de situations entre entreprises de l'un et l'autre groupes. Si on ne s'intéresse plus qu'aux entreprises ayant des caractéristiques comparables, le constat est triple :

- ◆ « *le fait de pratiquer l'intéressement n'influence pas de manière significative la rémunération totale mais s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors prime d'intéressement* » ;
- ◆ « *l'introduction de l'intéressement n'influence pas de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime d'intéressement* » ;
- ◆ « *l'existence ou l'introduction de la participation n'influence pas de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime de participation* ».

**Il est ainsi possible de conclure à un effet de substitution partielle de l'intéressement au salaire.** L'effet de la participation, en raison de son caractère obligatoire et automatique (formule assez largement normée) n'apparaît pas significatif.

## 2. Les dispositifs d'épargne salariale occupent une place historique originale dans l'univers des relations sociales en entreprise

### 2.1. L'évolution législative et règlementaire de l'épargne salariale a favorisé des modalités de conclusion particulières qui n'impliquent pas nécessairement les organisations syndicales

L'étude réalisée par D. Demainly et al. sur les pratiques de rémunérations en entreprises, réalisée montre que les rémunérations distribuées au titre de l'année 2007 ont fait l'objet de **négociations ou discussions collectives dans seulement 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus seulement**, qu'il s'agisse d'augmentations du salaire de base (individuelles ou collectives), des minima salariaux, des primes ou encore des dispositifs d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale <sup>20</sup>. Ces entreprises emploient près de 62 % des salariés du champ de l'étude. Elles ont pu être menées au niveau des établissements, de l'entreprise, d'une unité économique et sociale (UES) ou d'un groupe. Dans les autres cas, la politique salariale de l'entreprise a été définie de façon unilatérale par l'employeur.

**La tenue de négociations ou discussions collectives par l'employeur sur les rémunérations est d'autant plus fréquente que l'entreprise est plus grande** : si seulement 8 % des entreprises de 10 à 19 salariés ont mené de telles négociations ou discussions salariales, c'est le cas de 91 % des entreprises de 500 salariés ou plus.

---

<sup>20</sup> D. Demainly, D. Folques, Antoine Naboulet, « Les pratiques de rémunération en entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », DARE Premières synthèses, Février 2010 (008).

**L'ouverture de négociations ou discussions d'entreprise sur les rémunérations varie également selon les secteurs d'activité** : elle a été pratiquée par 6 % des entreprises dans le secteur de la construction en 2007, mais par plus de 40 % des entreprises dans le secteur des services financiers. Selon cette étude, ces différences résultent d'une part d'un effet lié à la taille des entreprises (degré de concentration de chaque secteur) et d'autre part de spécificités sectorielles en matière de dialogue social, telles que le rôle plus ou moins actif de la branche professionnelle ou le degré d'implantation des syndicats dans les entreprises.

Dans ce tableau général, les accords concernant un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs) présentent un trait original : ils ne constituent qu'une petite proportion de l'ensemble des textes sur l'épargne salariale<sup>21</sup>, qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d'entreprise, ratification par référendum, décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne salariale<sup>22</sup>.

### **2.1.1. La mise en place de l'intéressement puis de la participation obligatoire ont favorisé les négociations d'entreprise bien avant les lois Auroux de 1982**

Bien avant l'essor de la négociation d'entreprise sous l'impulsion des Lois Auroux (1982), l'ordonnance du 7 janvier 1959 « *tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des salariés aux entreprises* », prévoit dans son article 1<sup>er</sup> une mise en place de ce dispositif faisant une place de choix aux relations contractuelles au sein de l'entreprise. Il s'agit d'une application :

- ♦ soit par « *un contrat ayant les effets d'une convention collective de travail entre l'employeur et les représentants, membres du personnel de l'entreprise, de syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives dans la branche d'activité au sens de la loi...* » ;
- ♦ soit « *un contrat-type, dont l'application peut être proposée par le chef d'entreprise au personnel qui doit le ratifier à la majorité des deux tiers* ».

L'ordonnance du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises prévoit pour les accords de participation qu'ils puissent être conclus : « *soit dans le cadre d'une convention collective ; soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives dans la branche d'activité au sens défini par [...] le code du travail, ces représentants devant être obligatoirement des membres du personnel de l'entreprise* ».

---

<sup>21</sup> 17 % en 2012 selon le Bilan de la négociation collective, témoignant ainsi d'une certaine stabilité de ce taux depuis l'étude portant sur 2007.

<sup>22</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, DGT, DARES, *La négociation collective en 2012*, coll. Bilans & Rapports, mai 2013.

## 2.2. En la rendant obligatoire, la loi Fabius de 2001 a renforcé le rôle de la négociation d'entreprise sur l'épargne salariale

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dans son article 22 du « *Titre V portant sur le renforcement des droits des salariés dans l'entreprise* », modifie le code du travail pour **engager l'employeur à tenir, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs et sur l'affectation d'une partie des sommes collectées** dans le cadre du plan mis en place à l'acquisition de parts des fonds solidaires, lorsque les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou par un accord conclu au sujet d'un des dispositifs de l'épargne salariale.

Lors de la négociation des accords précités, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise doit être posée. Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dépôt nécessaire pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales.

Aujourd'hui, **la mise en place de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale** définis par le code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs) **doit faire l'objet d'un accord d'entreprise** qui peut être conclu selon des modalités élargies propres : signature avec le comité d'entreprise et ratification à la majorité des deux tiers du personnel. S'agissant des plans d'épargne d'entreprise et plans d'épargne retraite collectif, l'employeur dispose de la faculté d'une application unilatérale si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu (articles L.3332-4et L.3334-2 du code du travail).

## 2.3. L'activité interprofessionnelle et conventionnelle de branches reste, de ce fait, marginale

Les accords-cadres d'intéressement et de participation ainsi que les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite collective, peuvent se développer également au niveau de la branche<sup>23</sup>. Le Bilan de la négociation collective recense cependant une activité conventionnelle marginale, les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale ayant, pour la majeure partie, consisté en une actualisation et une mise en conformité des accords déjà en vigueur<sup>24</sup>.

L'échéance du 31 décembre 2012 fixée par la loi a ainsi contribué à une accélération de ce phénomène de mise en conformité des accords conclus, tant dans les branches professionnelles que dans les entreprises. De ce fait, la négociation à ce niveau a connu un certain regain en 2012 (dix-sept accords ou avenants), en comparaison des années précédentes où une dizaine de textes était conclue chaque année (neuf textes en 2009, onze textes en 2010, neuf textes en 2011).

---

<sup>23</sup> « *Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5.* ». Article L03312-8 du code du travail.

« *Un régime de participation, établi selon les modalités prévues à l'article L. 3324-1 ou à l'article L. 3324-2, est négocié par branche, au plus tard le 30 décembre 2009.*

*Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié, selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6.* » Article L3322-9 du code du travail.

<sup>24</sup> *La négociation collective en 2012*, Bilans & Rapports, mai 2013.

Un seul accord interprofessionnel met en place des dispositifs de participation financière : l'accord interprofessionnel départemental relatif au PEI, PERCO-I des Hauts-de-Seine du 14 septembre 2012 porte sur trois des dispositifs de participation financière : PEI, PERCO-I et participation, facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent l'appliquer. Il prévoit la possibilité d'alimentation des plans d'épargne salariale par le compte épargne-temps (CET).

#### **2.4. Le bilan de la négociation collective en 2012 atteste du dynamisme de l'épargne salariale dans la politique contractuelle des entreprises**

Pour l'année 2012, le bilan de la négociation collective fait état, comme pour les années précédentes, d'une prépondérance des salaires comme premier thème de négociation, dans la branche comme dans l'entreprise. Les salaires et primes représentent ainsi 36 % des accords signés par les délégués syndicaux en 2012 (+ 9 %)<sup>25</sup>. Ces chiffres sont donc comparables à ceux de 2011, même si les données provisoires de 2011 faisaient apparaître ce thème comme représentant 40 % des accords : en 2011, les accords sur la prime de partage des profits avaient été comptabilisés dans la rubrique « salaires et primes » et avaient amplifié la tendance<sup>26</sup>.

En matière d'épargne salariale, au total, 33 438 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur sur l'épargne salariale ont été établis et enregistrés en 2012, soit une légère hausse (+ 5 %) par rapport à 2011<sup>27</sup>. Ils concernent un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale : intérressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs.

**Ces textes, qui peuvent être multi-thèmes, concernent principalement l'intérressement (53 %) et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne d'entreprise (28 %).** Les textes sur les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) sont les moins nombreux (7 % des textes sur l'épargne salariale) mais sont aussi ceux qui contribuent le plus à la hausse observée en 2012 (+ 1 138 textes, soit une augmentation de 55 % sur ce thème par rapport à 2011). L'engouement pour ces dispositifs constaté depuis 2010 se confirme donc, même s'il est dû en partie à l'obligation faite aux entreprises de négocier un accord PERCO lorsque le PEE date de plus de trois ans. Il est cependant associé, et c'est nouveau, à une remise en question significative de textes signés antérieurement : on dénombre en effet plus de 400 dénonciations d'accords en 2012 (13 % des textes sur le PERCO) contre moins de 50 en 2011 (soit 2 % des textes sur le PERCO).

---

<sup>25</sup> Cette augmentation s'inscrit dans la lignée de celle constatée depuis l'entrée en vigueur, en janvier 2009, de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui a mis en place des sanctions graduelles en cas de non-respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires dans les entreprises.

<sup>26</sup> Les accords sur la prime de partage des profits suivent les mêmes règles de conclusion que ceux ayant pour thème l'intérressement ou la participation.

<sup>27</sup> Les chiffres présentés au Bilan de la négociation collective de 2012 ne tiennent pas compte des textes portant sur l'épargne salariale et déposés auprès des services territoriaux de Paris, qui utilisent leur propre système d'information pour la gestion des textes sur l'épargne salariale.

## Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2012 (données provisoires)	Évolution estimée** entre 2011 et 2012 (comparaison de données provisoires)
<b>Textes sur l'épargne salariale*</b>	<b>33 438</b>	<b>+ 5 %</b>
Dont :		
Intéressement	17 652	- 4 %
Participation	3 805	+ 12 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	9 379	+ 12 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	3 207	+ 55 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

\* Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

\*\* Estimation à partir des données provisoires disponibles au 31 décembre 2011 et 2012. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris ne sont pas comptabilisés.

Le contexte de la négociation d'entreprises sur la participation financière a été marqué par deux mesures législatives adoptées en 2012 et par la fin de la mise en œuvre de deux dispositions datant de 2010 qui ont incité à faire évoluer les accords<sup>28</sup> :

- ◆ l'une relative à la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012 a augmenté le forfait social applicable à l'épargne salariale de 8 à 20 % et l'autre issue de la loi n° 2012-1404 de financement de la sécurité sociale pour 2013 du 17 décembre 2012 a prévu l'assujettissement à la taxe sur les salaires des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement au plan d'épargne ;
- ◆ l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2013 a été fixée aux branches et aux entreprises pour mettre leurs accords en conformité avec les dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour favoriser le développement des PERCO. Deux décrets d'application ont ainsi été pris fin 2011, afin de favoriser l'alimentation du plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) et de renforcer sa sécurité ;
- ◆ la loi de 2010 sur les retraites contraignait par ailleurs les entreprises disposant de PERCO à sécuriser, avant le 1<sup>er</sup> avril 2012, l'épargne de leurs salariés en limitant la détention d'actions à l'approche de leur retraite. Si cette obligation a pu être prise en compte avec un retard de quelques mois, elle participe aussi à l'augmentation du nombre de textes et d'avenants en 2012 sur ce thème ;
- ◆ la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites contribue aussi à l'augmentation des volumes de textes sur la participation (+ 12 %) et les plans d'épargne d'entreprise (+ 12 %) : au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises disposant de régime de participation étaient tenues de prévoir la possibilité pour les salariés d'alimenter leur PEE avec les sommes issues de la participation, celles qui ne disposaient pas de PEE ont donc dû à la fois établir un accord réglementant l'épargne d'entreprise et modifier leur accord de participation.

<sup>28</sup> Cf. La négociation collective en 2012, p.524.

## 2.5. L'analyse plus fine du contenu des accords révèle la prépondérance dans les accords d'intéressement, des seuls critères liés aux résultats financiers ou comptables et d'une distribution des primes proportionnelle aux salaires

Pour analyser les principales caractéristiques des accords conclus, la mission s'est appuyée :

- ◆ d'une part sur une étude publiée en 2010 par Demaillly et al.<sup>29</sup>, mais qui n'a pas été renouvelée depuis par les services statistiques du ministère du Travail ;
- ◆ d'autre part sur une extraction partielle de la base d'enregistrement des accords d'épargne salariale de l'Unité territoriale 75 de la DIRECCTE d'Ile-de-France<sup>30</sup>.

L'unité territoriale de Paris utilisant son propre système d'information pour la gestion des textes sur l'épargne salariale, les accords déposés auprès de ses services n'entrent pas dans le calcul national du nombre total des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale. Cette modalité a permis à la mission de bénéficier d'extractions qui seraient sinon impossibles à obtenir à partir de la base de données nationale des accords.

Pour l'année 2012, au total ce sont 4 018 textes qui ont été déposés à Paris, correspondant à environ 11 % de l'ensemble des 37 456 déposés au niveau national. Ils concernent majoritairement l'intéressement (87,5 % contre 53 % au niveau national sans Paris) et dans une moindre mesure les plans d'épargne entreprise (35,3 % contre 28 % au niveau national sans Paris). Comme au niveau national (7 %), les PERCO sont les moins nombreux avec 5 % des textes sur l'épargne salariale.

Les résultats de l'étude DARES de 2010 révèlent **une prépondérance dans les accords d'intéressement, des seuls critères liés aux résultats financiers ou comptables**, puisqu'ils concernent plus de deux entreprises sur trois, surtout les petites. Avec 7 % seulement des entreprises concernées, l'intéressement reposant sur des critères tels que la productivité, la qualité, l'absentéisme ou encore la sécurité est très peu répandu. Enfin, **plus du quart des entreprises ont néanmoins recours à un système mixte, modalité particulièrement répandue dans les grandes entreprises, ce qui est confirmé par les entretiens que la mission a menés avec plusieurs entreprises (cf. *infra*).**

Cette analyse est confirmée par les données plus récentes issues des extractions réalisées dans la base des accords déposés l'Unité territoriale de Paris.

---

<sup>29</sup> D. Demaillly, D. Folques, Antoine Naboulet, « Les pratiques de rémunération en entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *DARE Premières synthèses*, Février 2010 (008).

<sup>30</sup> La mission a également demandé à l'unité territoriale 92 de réaliser la même extraction mais cela n'a pas été possible car seule la base de données spécifique de l'UT 75 permettait d'obtenir le niveau de granularité suffisant à une analyse plus fine des accords.

## Annexe II

**Tableau 1 : Répartition des accords d'intéressement déposés à l'Unité territoriale de Paris selon la formule de calcul retenue**

INTERESSEMENT - FORMULES DE CALCUL						
	2011		2012		2013	
Résultats	840	82%	795		85%	604
Performance	191	19%	177		19%	121
Total des accords concernés	1024		936			781

*Source : Unité territoriale de Paris, accords déposés du 01/01/2011 au 06/11/2013 - Retraitemet mission*

Pour l'ensemble des accords conclus en 2007 en France et étudiés par Demainly et al., en ce qui concerne les **modalités de répartition des primes d'intéressement et de participation**, la grande majorité des entreprises a retenu comme critère de répartition le **critère du salaire (43 %) ou un critère mixte (42 %)**, ce dernier type de critère étant davantage répandu dans les grandes entreprises. Seulement 6 % des entreprises ont opté pour une répartition uniforme et 9 % pour une répartition selon l'ancienneté, ce dernier critère étant plus fréquemment utilisé dans le secteur des services aux particuliers et celui de la santé, de l'éducation et de l'action sociale. **S'agissant des primes d'intéressement, 41 % des entreprises ont choisi une répartition mixte, combinant les différents critères, et 30 % une répartition proportionnelle au salaire de base.** Ce dernier critère est davantage retenu par les petites et moyennes entreprises que par les grandes.

La prédominance du critère du salaire dans les choix de répartition des primes est encore plus accentuée dans les accords d'intéressement déposés à l'Unité territoriale de Paris, dans la mesure où les critères mixtes (salaire-ancienneté) ont été décomptés une fois en salaire et une fois en ancienneté. En revanche, le nombre d'accords ayant opté pour un critère uniforme semble avoir connu une augmentation de 4 points en 2012 et 2013 par rapport à 2011 et en comparaison avec la moyenne nationale calculée par la DARES en 2010.

**Tableau 2 : Répartition des accords d'intéressement déposés à l'Unité territoriale de Paris selon la modalité de répartition des primes retenues**

INTERESSEMENT - REPARTITION						
	2011		2012		2013	
Salaire	711	69%	636	68%	504	65%
Ancienneté	411	40%	390	42%	302	39%
Uniforme	62	6%	92	10%	75	10%
Autres*	12	1%	26	3%	6	1%
<b>Total des accords concernés</b>	<b>1024</b>	<b>117%</b>	<b>936</b>	<b>122%</b>	<b>781</b>	<b>114%</b>

*Source : Unité territoriale de Paris, accords déposés du 01/01/2011 au 06/11/2013 - Retraitemet mission*

\* données peu fiables

### **3. L'appréciation par les partenaires sociaux des objectifs comme de l'environnement réglementaire de l'épargne salariale n'est pas ouvertement conflictuelle, elle n'est pas consensuelle pour autant**

#### **3.1. Auprès d'une majorité d'organisations syndicales, les réticences historiques ou de principe persistent dans le discours**

Les organisations syndicales historiquement présentes lors de la création des dispositifs de l'épargne salariale ont, dès cette période, accueilli la démarche prônée par le gouvernement gaulliste, avec certaines réserves, voire une franche hostilité. Dans la résolution générale de son congrès de 1959, la CFTC repousse toute formule d'intéressement des travailleurs aux résultats de leur entreprise si elle n'était pas précédée notamment de « *la reconnaissance en droit et en fait* » de la section syndicale d'entreprise. Dans l'extrait du document d'orientation de son congrès de 1969, faisant suite tant à la création de la participation, la CGT souligne, de son côté, que le principe d'association du capital et du travail est un moyen pour le gouvernement de détourner les salariés de leurs revendications pour un changement véritable. Néanmoins, tout à la recherche de « *toute amélioration du quotidien des salariés* », les organisations syndicales de salariés disent s'accommoder des réticences doctrinales qui persistent. Ainsi de la CFTC qui souhaite aujourd'hui, voir la négociation sur la réforme du partage des richesses entre partenaires sociaux, ou à défaut la loi, créer l'occasion de renouer avec les fondamentaux gaullistes de la participation des salariés « *aux fruits de l'expansion* ».

##### **3.1.1. Les réticences historiques reposent sur les craintes d'une modération salariale en contrepartie de l'épargne salariale**

La principale réserve des organisations syndicales consiste dans le dévoiement progressif des principes originels qui, en substituant ces dispositifs à la politique salariale, auraient également « *perverti* » les exonérations fiscales et sociales de leur but premier d'encourager cette participation.

Dès l'origine des dispositifs, pour la CGT comme pour Force ouvrière, l'approche critique de l'épargne salariale porte essentiellement sur la « *concurrence* » exercée vis-à-vis du salaire qui, en tant que rémunération d'une « *qualification* » ne devrait pas dépendre, pour la CGT, de la performance économique de l'entreprise, ou encore de son résultat financier.

Dans des documents d'orientation datant de 1990, la CFDT exigeait déjà des modifications substantielles des textes réglementaires concernant les accords d'intéressement, pour instaurer un négociation salariale préalable sur l'affectation des gains de productivité dans l'entreprise, ayant pour objectif une répartition équilibrée entre l'investissement, le pouvoir d'achat et l'emploi.

Pour Force ouvrière aujourd'hui, même si du fait de leur caractère aléatoire et collectif, les primes de participation et d'intéressement ne sont pas assimilées à un élément de salaire y compris différé, c'est sur le terrain des négociations sociales qu'elles concurrencent en pratique le salaire. En instaurant l'obligation de négocier l'épargne salariale, la loi Fabius de 2001 aurait introduit, pour cette organisation, une « *confusion des genres* » entre négociation salariale et négociation des dispositifs d'épargne salariale.

Tout en se déclarant favorable au développement des différents dispositifs d'intéressement, de participation, d'épargne salariale et de retraite supplémentaire, la CFE-CGC estime également que la mise en place de ces dispositifs ne doit pas « *sacrifier* » du salaire contre l'intéressement ou tout autre élément d'épargne salariale, conduisant par voie de conséquence à réduire le pouvoir d'achat immédiat des salariés et à compromettre l'avenir du système de protection sociale français.

La CFTC, quant à elle, met en avant l'épargne salariale comme vecteur de cohésion sociale et managériale par « *la mise en évidence d'intérêts partagés entre salariés et dirigeants* », lors des discussions autour de l'avenir de l'entreprise.

### **3.1.2. Le caractère inégalitaire et anti-redistributif des dispositifs est également dénoncé**

Si les organisations syndicales admettent que l'épargne salariale peut constituer dans certains cas une forme d'épargne forcée bienvenue pour certains salariés, notamment les plus modestes, elles dénoncent plus globalement les fractures qu'elle introduirait au sein du monde du travail : elle amplifierait les écarts de rémunération comme les inégalités entre les secteurs d'activité. Elle creuserait les différences de traitement entre les salariés des PME et ceux des grandes entreprises.

Pour la CFDT comme pour Force ouvrière, la distribution des primes ne doit pas accentuer les écarts de rémunération globale, la part proportionnelle aux salaires quand elle est retenue par l'accord, devant être très minoritaire dans le calcul de la prime. La CFDT propose même de fusionner les véhicules de l'épargne salariale dans un seul et même dispositif d'épargne de long terme, que sur une première tranche de versement, l'employeur pourrait abonder, mais par des montants inversement proportionnels à l'échelle des salaires.

### **3.1.3. Le développement de l'actionnariat salarié n'est pas consensuel**

En 1968 déjà, la CFDT se déclarait opposée au principe selon lequel les fonds dégagés au titre de la participation pourraient rester à l'intérieur de l'entreprise<sup>31</sup>. Elle soulignait, au contraire, la nécessité d'encourager la diversification des fonds et de limiter, autant que possible, la possibilité pour les entreprises de pratiquer un abondement en faveur de leurs propres actions. Force ouvrière tout comme la CGT, expriment les mêmes craintes quant à la concentration des risques de perte de son emploi et de son épargne, lorsque l'entreprise rencontre des difficultés.

La CFE-CGC et la CFTC se déclarent plus favorables au développement de l'actionnariat tout en l'assortissant de conditions particulières. Ainsi, la CFTC pour qui l'actionnariat salarié constitue un enjeu fort de protection de sa propre entreprise, souligne également la nécessité de prévoir de limiter la concentration des risques (sur l'emploi comme sur l'épargne en cas de difficulté de l'entreprise) par une diversification des fonds.

LA CFE-CGC voudrait, quant à elle, que ses militants puissent veiller aux conditions techniques et tarifaires des opérations à levier, celles-ci se soldant trop souvent par des opérations blanches pour « *le salarié actionnaire qui achèterait trop cher la couverture du risque* ». Par ailleurs, elle souhaite que ses militants s'investissent dans des conseils de surveillance des fonds d'actionnariat salarié pour notamment surveiller l'exercice des droits de vote liés aux actions lors des assemblées générales. Elle préconise, enfin, que les salariés actionnaires puissent arbitrer leurs avoirs investis en titres de l'entreprise à l'approche d'un cas de déblocage anticipé ou, qu'à défaut, que la communication à leur destination soit tout particulièrement soignée.

---

<sup>31</sup> Pour cette organisations, ces fonds devaient permettre un développement économique répondant aux besoins collectifs et pourraient pour ce faire être confiés à des organismes dont l'activité se situerait au niveau régional ou interprofessionnel et qui les affecteraient à des emplois conformes à des objectifs sociaux : financement d'investissements collectifs, de logements, d'équipements socioculturels, etc.

Enfin, tout en se déclarant défavorable au développement de l'actionnariat salarié, la CGT préconise une double représentation des salariés actionnaires et non-actionnaires au conseil d'administration, pour ainsi les associer le plus largement possible à la gouvernance des entreprises.

### **3.1.4. La constitution d'une épargne en vue de la retraite est diversement appréciée**

Pour la CGT, une des causes principales de la fragilisation, pour les cadres, de leur régime collectif de retraite complémentaire provient de la création du PERCO, considérée par elle comme par Force ouvrière, comme une modalité de retraite par capitalisation le rapprochant de la logique des fonds de pension anglo-saxons.

Pour la CFTC qui souhaite favoriser, en premier, les régimes obligatoires de retraite complémentaire, le PERCO comme les dispositifs de retraite supplémentaire restent des outils d'épargne inégalitaires, car réservés à ceux des salariés qui en auraient les moyens patrimoniaux.

La CFE-CGC, en revanche, se dit favorable au regard de la capacité d'épargne des salariés qu'elle représente, au PERCO et aux dispositifs régis par l'article 83 du code général des impôts. Elle reste vigilante quant au choix jugé complexe des placements financiers qui conditionnent le montant du capital obtenu à terme, et de la rente viagère qui en découle quand celle-ci est obligatoire.

### **3.1.5. Le soutien au pouvoir d'achat par des déblocages conjoncturels est rejeté de manière unanime**

Les organisations syndicales interrogées dénoncent les effets de brouillage créés par des déblocages intervenant sans lien avec des événements exceptionnels de la vie des salariés où le besoin de recours à l'épargne pourrait se faire ressentir. Selon elles ces situations donnent déjà lieu aux cas de déblocage prévus par la loi.

Pour Force ouvrière, le recours au déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement est un révélateur des conséquences négatives de la modération salariale sur le pouvoir d'achat des salariés. Il ne constitue pas, pour autant, une réponse adéquate à ce problème. Pour la CFTC, les déblocages successifs ont manqué leur cible de relance de la consommation, dans la mesure où, dans un contexte d'incertitude économique, les salariés ont reporté leur épargne salariale vers d'autres produits d'épargne et la tentative plus récente de juillet 2013 de lier l'exonération fiscale à la consommation des sommes rendues disponibles a produit jusqu'à présent des effets marginaux.

## **3.2. La doctrine des organisations de salariés se double d'un pragmatisme inspiré des pratiques de leurs représentants en entreprise**

Le souci de l'efficacité de l'action syndicale en entreprise comme celle de l'amélioration de la vie quotidienne des salariés par des avantages supplémentaires sont fréquemment invoqués par les organisations syndicales les plus farouchement opposées aux dispositifs d'épargne salariale pour justifier l'engagement de leurs représentants dans les discussions d'entreprises « *allant jusqu'à signer des accords* ». Le pragmatisme de l'action a conduit certaines d'entre elles à publier des guides à destination de négociateurs salariés<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> On peut citer le Guide LASER de la CFE-CGC destiné à ses militants syndicaux pour négocier en entreprise l'actionnariat salarié, l'épargne salariale et les retraites d'entreprises. Force ouvrière inclut, quant à elle, l'épargne salariale dans un guide plus global sur la négociation salariale.

Les représentations nationales ont également adressé à la mission des contributions écrites résumant leurs positions sur les points suivants :

- ◆ l'assujettissement aux cotisations sociales des sommes versées ;
- ◆ les règles de négociation de l'épargne salariale en entreprise ;
- ◆ l'articulation des dispositifs et les formules proposées ;
- ◆ la contribution de l'épargne salariale au financement de l'économie ;
- ◆ le rôle de contrôle des conseils de surveillance des FCPE accueillant les sommes issues de l'épargne salariale ;
- ◆ l'universalisation des dispositifs.

### **3.2.1. Sur l'assujettissement aux cotisations sociales des sommes versées**

Estimant que les exonérations fiscales et sociales de l'épargne salariale génèrent un manque à gagner considérable pour les comptes sociaux, la CGT comme Force ouvrière plaident en faveur d'un assujettissement des primes d'intéressement et de participation aux cotisations sociales, générant ainsi des droits pour les salariés qui en bénéficieraient. Pour la CFDT, l'assujettissement des primes à des cotisations creuserait encore plus les inégalités entre les salariés ayant accès à ces dispositifs et les autres, dans la mesure où seuls les premiers bénéficieraient de droits sociaux acquis par cet intermédiaire.

La CFDT comme la CFE-CGC préconisent plutôt une fiscalité dégressive en fonction de la durée de l'épargne (et de l'investissement responsable pour la CFDT). Le forfait social, actuellement à 20 % pour les versements de l'employeur sur un PEE, PEG, PERCO ou sur un plan de l'article 83, pourrait ainsi être réduit, dès lors que les versements des employeurs seraient orientés vers des plans d'épargne à long terme, plus particulièrement le PERCO et le plan de l'article 83. La CFDT qui justifie le choix du PERCO par les placements « *largement investis en actions françaises ou de la zone euro* », propose jusqu'à une modulation du forfait social à 30 % pour les sommes perçues immédiatement, de 20 % pour le PEE-PEI et de 10 % pour le PECO-PERCOI. Pour la CFTC, si une taxation de l'épargne salariale devait être mise en place, elle devrait alimenter la retraite du salarié par « *une cotisation au régime de retraite de base et/ou complémentaire* ».

### **3.2.2. Sur les règles de négociation de l'épargne salariale en entreprise**

La CFTC se trouve être la seule organisation syndicale à mettre en avant le rôle positif joué par l'introduction des dispositifs de l'épargne salariale dans le dialogue social et la qualité de vie au travail. Elle propose, toutefois, de conditionner le bénéfice des avantages fiscaux liés à l'épargne salariale à la conclusion d'un accord salarial et non à la seule ouverture des négociations comme c'est le cas aujourd'hui. La CFE-CGC, adopte également une position prudente quant aux risques possibles de confusion entre les négociations salariales et celles relatives à l'épargne salariale. Pour elle, l'épargne salariale ne doit donc être abordée qu'après la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et non antérieurement ou de manière concomitante.

Force ouvrière propose même, pour instaurer une hiérarchie claire des thèmes de négociation lors de la NAO, de modifier certaines règles les concernant, en conditionnant la conclusion ou la reconduction d'un accord d'intéressement à des accords salariaux, ou en hiérarchisant les interlocuteurs lors des négociations pour donner la priorité aux délégués syndicaux, dès lors qu'ils seraient présents dans l'entreprise<sup>33</sup>.

### 3.2.3. Sur l'articulation des dispositifs et les formules proposées

#### 3.2.3.1. La fusion participation - intérressement

**Les organisations interrogées sont, pour des raisons parfois opposées, attachées au maintien des deux dispositifs.** Pour certaines, tout projet de fusion des deux dispositifs porte en lui les germes d'une dilution du caractère contraignant, objectivé et en principe négocié de la participation au profit de la modalité facultative et aléatoire de l'intéressement. Les accords d'intéressement sont également critiqués par la CGT car visant « *à faire adhérer les salariés à l'objectif de création de valeur pour l'actionnaire* ». Pour la CFE-CGC, la fusion viendrait au contraire, rapprocher deux dispositifs qui gagneraient à être distingués au profit de l'intéressement aux résultats comme dispositif jugé efficace pour améliorer la performance des entreprises (voir *infra* sur critères des accords d'intéressement).

#### 3.2.3.2. La formule de la participation

**La plupart des organisations syndicales estime que la formule légale de la participation<sup>34</sup>, en se fondant sur le bénéfice fiscal, serait pénalisante pour les salariés, car le pilotage des abattements, exonérations ou remontée de déficits fiscaux pourrait l'affecter à la baisse.**

Invoquant cette raison, la CFE-CGC lui préfère le bénéfice net hors imputation des déficits des années antérieures. La CFDT préfère lui voir substituer le bénéfice comptable, sans toutefois souhaiter bouleverser la formule de calcul, déjà tentée par le Conseil supérieur de la Participation sans résultat probant selon elle. La CFTC propose de prendre parmi les lignes du bénéfice, celle la plus favorable aux salariés. Elle préconise également, tout comme la CGT, la suppression du coefficient d'1/2 du fait même de la suppression de la provision pour investissement qui l'aurait historiquement justifié. La Centrale des travailleurs chrétiens espère parvenir ainsi au « *doublement de la formule* » pour que la participation devienne un élément significatif du partage des résultats de l'entreprise « *en trois-tiers* ».

Pour la confédération des cadres, la rémunération des capitaux propres à hauteur de 5 % avant le partage du résultat, pèserait aussi fortement sur le montant de la participation dans les entreprises à niveau élevé de capitaux propres. La CGT propose de le supprimer et de calculer le ratio « salaires sur valeur ajoutée » en incluant les cotisations employeurs dans la masse salariale.

Pour la CFTC, la CFDT et la CGC, les grands groupes sont souvent composés de filiales aux métiers et aux résultats financiers très différents. Pour éviter un partage inégalitaire de la participation (mais aussi de l'intéressement basé sur critères financiers) entre les salariés d'un même groupe, elles souhaitent un calcul au niveau le plus consolidé des résultats.

<sup>33</sup> Alors que la loi autorise la conclusion des accords par le comité d'entreprise et la ratification des deux-tiers des salariés.

<sup>34</sup> Pour rappel, la formule de calcul est actuellement la suivante :  $RSP = \frac{1}{2}(BNF - 5\%FP)\frac{S}{VA}$ . BNF est le bénéfice net fiscal et FP sont les fonds propres de l'entreprise, S est le salaire et VA la valeur ajoutée.

### 3.2.3.3. *Les critères retenus dans les accords d'intéressement*

Pour Force ouvrière comme pour la CFE-CGC, la combinaison des critères d'intéressement aux bénéfices avec ceux liés aux performances, plus qualitatifs et donc plus subjectifs, n'est pas de nature à simplifier la négociation en entreprise. Elle ne favoriserait pas non plus la lisibilité pour les salariés. Pour Force ouvrière, la possibilité d'appliquer, et de mesurer, les objectifs au niveau des unités de travail constitue, par ailleurs, « *une source inévitable de tension entre les salariés et une invitation à la division* ». Elle souhaite une meilleure lisibilité dans les critères retenus, afin de pouvoir y détecter toute dérive vers la modération salariale.

La CFDT souligne aussi les calculs à la baisse de l'enveloppe globale, lorsque les entreprises fondent leurs deux dispositifs d'intéressement et de participation sur des paramètres financiers. En revanche, elle reste attachée à l'introduction de critères extra-financiers, sociaux et environnementaux liés à la RSE<sup>35</sup>. Pour elle, cette modalité pourrait même être inscrite dans la loi, après consultation du COPIESAS. Elle souhaite également rendre obligatoire la mise en place d'un PEE ou d'un PEI dès l'accord de l'intéressement, cette disposition restant facultative à ce jour. Elle souhaite enfin une mise en cohérence des règles d'accès et de versement des primes d'intéressement et de participation en faveur de l'épargne par tacite conduite dans les deux cas.

La CFE-CGC, au contraire, privilégie une formule à la performance opérationnelle plutôt qu'un intéressement au résultat, permettant ainsi de marquer la différence avec la participation, liée uniquement au partage du bénéfice. L'intéressement sur des critères bien choisis participerait, pour elle, à l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

### 3.2.3.4. *Les modalités de répartition des primes parmi les salariés*

En vue de limiter la reproduction des hiérarchies salariales, Force ouvrière recommande à ses délégués syndicaux le choix de la répartition uniforme (ou égalitaire) en matière de distribution des primes d'intéressement et des droits à participation. Dans le cas où le critère du salaire était retenu et pour éviter des écarts trop importants, elle propose d'utiliser la possibilité offerte par la loi de définir, lors de la conclusion l'accord, des salaires plafonds et plafonds au-delà desquels la proportionnalité ne s'appliquerait plus.

Pour la CFDT, la distribution des primes ne doit pas non plus accentuer les écarts de rémunération globale, la part proportionnelle aux salaires, quand retenue par l'accord, devant être très minoritaire dans le calcul de la prime.

---

<sup>35</sup> Les critères donnés en exemple sont les économies d'énergie, l'utilisation des consommables, le traitement des déchets mais aussi la mise en place de politiques salariales plus égalitaires ou la baisse des accidents de travail dans les unités de travail.

### 3.2.4. Sur la contribution de l'épargne salariale au financement de l'économie

Historiquement et lors de la première libération des fonds après cinq ans de placement en PEE en 1974, la CFDT avait souhaité voir l'orientation des placements dégagés au titre de la participation vers des équipements de loisirs sociaux au niveau régional (campings, maisons familiales de vacances,...). En 1994, la CFDT avait cette fois proposé d'orienter davantage les fonds vers le développement de l'emploi en Région. Elle avait participé, alors, à la constitution du Fonds commun de placement Insertion - Emploi (FCPIE), ainsi qu'à la mise en place d'instruments d'épargne solidaire dans les régions. Depuis, cette organisation comme Force ouvrière ou encore la CFE-CGC, formulent des propositions pour orienter l'épargne des Français vers des investissements productifs, sans isoler dans cet ensemble les sommes dévolues à l'épargne salariale. De même, dans sa proposition de création de fonds organisés à l'échelon régional et dédiés au développement des territoires, la CGT voudrait voir mobilisée l'épargne populaire en général, parmi laquelle une partie de l'épargne salariale. Pour les organisations syndicales de salariés, il n'existerait donc pas de spécificité attachée à l'épargne salariale dans leur réflexion globale sur le financement de l'économie.

### 3.2.5. Sur le rôle de contrôle des conseils de surveillance des FCPE accueillant les sommes issues de l'épargne salariale

La CFTC comme la CGT souhaitent donner une place plus importante aux représentants salariés dans les conseils de surveillance des FCPE. Ils devraient ainsi disposer, selon la CGT, en sus de la présidence, d'une majorité franche en nombre de sièges. Pour renforcer le rôle de contrôle des conseils de surveillance, tout en réduisant le nombre de participants parfois pléthoriques, la CGT propose également de faire appliquer les règles de la représentativité syndicale nationale dans le champ du FCPE, à des conseils de surveillance qui ne seraient désormais composés que de vingt à trente représentants (incluant les employeurs) <sup>36</sup>.

La montée en compétences des salariés siégeant aux conseils de surveillance est un autre enjeu soulevé par les organisations syndicales. La CFDT propose d'organiser les formations des négociateurs et des représentants salariés et employeurs au conseil de surveillance et en assemblée générale sur le modèle de ce qui existe déjà pour le CHSCT ; ces formations pourraient ainsi être dispensées par des organismes habilités et désignés paritairement.

### 3.2.6. Sur l'universalisation des dispositifs

Pour la CGT, l'idée d'une généralisation de l'intéressement aux TPE soumettrait ces salariés aux mêmes exigences de « *performance économique* » de l'entreprise qu'elle réprouve dans tous les cas. Une généralisation de la participation, dispositif ayant la faveur de la CGT, se heurterait quant à elle à des difficultés structurelles dans la mesure où dans les TPE, le profit dégagé sert, au principal, à assurer une rémunération généralement modeste au chef d'entreprise. Pour cette organisation, la généralisation des dispositifs n'est donc ni souhaitable dans un cas ni envisageable dans l'autre.

---

<sup>36</sup> Avec le cas échéant, le principe d'un homme-une voix, et non une action une voix comme dans les FCPE d'actionnariat salarié pour la CGT. La CFTC a formulé une proposition plus générale concernant une représentation unique des salariés d'un tiers du conseil d'administration avec un mode d'élection d'un salarié une voix quel que soit le nombre de titres détenus avec la possibilité offerte aux organisations syndicales de présenter des candidats à cette élection.

Pour la CFDT, la priorité absolue en matière d'épargne salariale consiste, au contraire, à étendre massivement les dispositifs aux entreprises de moins de 50 salariés. S'agissant des entreprises de 1 à 49 salarié, elle propose que des accords de branches permettent d'opter pour un dispositif « clé en main », mutualisé au niveau de la branche (et d'application directe), sinon un dispositif négocié localement dans l'entreprise, en laissant le choix entre la participation ou l'intéressement pour alimenter le PEE. S'agissant des entreprises plus de 50 salariés, le caractère optionnel ne porterait que sur le choix entre un dispositif « clé en main » d'application directe proposé par la branche et un dispositif négocié localement dans l'entreprise, la participation restant une obligation, l'intéressement une possibilité.

Pour mettre fin à « *l'injustice créées pour des millions de salariés* » travaillant dans les plus petites entreprises, la CFTC propose d'instaurer progressivement et par palier, l'obligation de participation aux résultats dans toutes les entreprises.

### **3.3. Dans les pratiques des négociateurs salariés, les dispositifs d'épargne salariale sont des instruments intégrés dans la négociation des rémunérations**

#### **3.3.1. Toutes organisations confondues, les délégués syndicaux concluent davantage d'accords d'épargne salariale que tout autre type d'accords**

Les confédérations syndicales ont tenu à préciser, de manière unanime, à la mission le fort degré d'autonomie dont disposent les équipes syndicales d'entreprise pour mener à bien les négociations relatives aux dispositifs d'épargne salariale. Sur ces sujets considérés comme relevant d'une forte technicité, certaines confédérations comme la CFE-CGC, leur proposent des guides spécifiques d'aide à la négociation, d'autres comme Force ouvrière les intègrent dans les outils négociation des salaires (et des rémunérations) au sens large.

La mission a conduit des entretiens auprès de plusieurs négociateurs salariés (deux CGC, deux CFDT, une CGT ainsi que l'intersyndicale Force ouvrière-CFDT-CFTC-CGC d'un établissement bancaire). Elle a pu obtenir, pour les accords d'épargne salariale déposés à l'Unité territoriale de Paris, les taux de signature par organisation syndicale pour les accords d'entreprise déposés pendant la période 2011-2012-2013 (pour cette dernière année, jusqu'au 06/11).

L'analyse du flux des accords déposés à l'Unité territoriale de Paris révèle, sans surprise, une activité contractuelle très limitée pour les entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'un peu moins de la moitié des entreprises de 50 salariés ou plus ont déposé un texte pendant la même période<sup>37</sup>. Pour aboutir à ce résultat, la mission a rapproché le nombre de textes d'épargne salariale déposés à l'Unité territoriale de Paris en 2012 (tableau ci-dessous), avec la répartition des entreprises par effectifs à Paris en 2013 (seules données disponibles à l'UT-75). Sur les 121 221 entreprises d'un à 10 salariés en 2013, seules 1,1 % ont déposé un texte en 2012, ce taux remontant à 4,5 % pour les 18 097 entreprises de 11 à 49 salariés, soit un total de 5,6 % dans 97 % des entreprises ayant déposé leurs accords épargne salariale à l'Unité territoriale de Paris. Ce taux remonte à 43,7 % pour les 3 722 entreprises plus de 50 salariés représentant moins de 3 % des entreprises parisiennes.

---

<sup>37</sup> Les statistiques pour l'année 2007 font état d'un taux de couverture par au moins un dispositif d'épargne salariale de 76 % des entreprises de 50 salariés ou plus, 23 % pour les salariés de 10 à 49 salariés, cf. Demainly et al. (2010).

**Tableau 3 : Répartition des textes d'épargne salariale conclus et déposés à l'Unité territoriale de Paris par taille d'entreprise**

TEXTES EPARGNE SALARIALE PAR EFFECTIF						
	2011		2012		2013	
De 1 à 10 salariés	1434	41%	1438	36%	923	36%
De 11 à 49 salariés	758	21%	825	21%	569	22%
De 50 à 249 salariés	633	18%	960	24%	564	22%
De 250 à 1999 salariés	393	11%	486	12%	329	13%
2000 salariés et plus	214	6%	181	5%	102	4%
Non renseigné	105	3%	128	3%	69	3%
<b>TOTAUX</b>	<b>3537</b>	<b>100%</b>	<b>4018</b>	<b>100%</b>	<b>2556</b>	<b>100%</b>

*Source : Unité territoriale de Paris - retraitement mission*

*Les textes d'épargne salariale recouvrent accords, avenants d'accords, dénonciations, adhésions, notifications du renouvellement tacite,...*

Au cours de la période étudiée, les accords de participation et d'intéressement conclus par des délégués syndicaux représentent environ 20 % du total des accords déposés à Paris (les autres modalités de conclusion étant par des comités d'entreprise ou encore par référendum auprès des deux-tiers des salariés), l'ensemble des textes d'épargne salariale signés, comprenant aussi les plans d'épargne entreprise et les PERCO, avoisinant la moyenne nationale de 17 % observée pour 2012.

Selon les données recensées par le Bilan de la négociation collective, pour les années 2011 et 2012 (données provisoires), les représentants de **la CFDT et de la CGT ont engagé leur signature dans au moins un accord ou avenant sur deux signés par des délégués syndicaux (tous domaines confondus)**. Les délégués syndicaux des autres organisations syndicales représentatives au niveau national signent entre **un cinquième (CFTC) et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise-(Force ouvrière et CGC)**.

Le graphique ci-dessous indique le taux de signature des accords de participation conclus avec les délégués syndicaux à Paris, par organisation syndicale, un accord pouvant être signé par plusieurs organisations<sup>38</sup>.

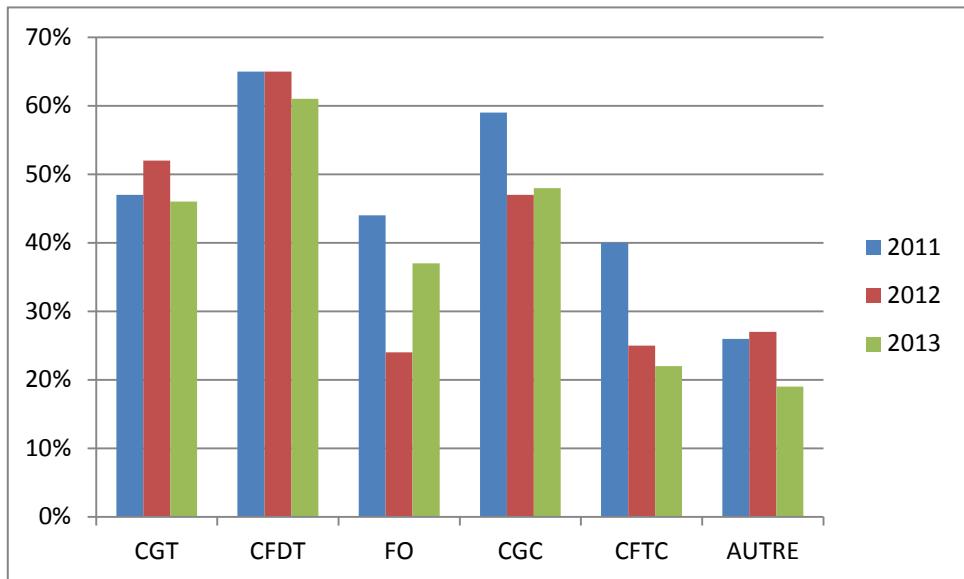
En comparaison, la CFDT, la CFTC et la CGC auraient signé, ces dernières années à Paris, davantage d'accords de participation : 65 % pour la CFDT ; 40 % en 2011 (25 % en 2012) pour la CFTC ; 59 % en 2011 (47 % en 2012) pour la CGC<sup>39</sup>. Les taux de signature de la CGT et de Force ouvrière restent comparables à ceux observés, en 2012 pour les accords signés, tous thèmes confondus, par ces deux organisations syndicales au niveau national.

<sup>38</sup> Il s'agit de tous les accords déposés auprès de l'UT de la DIRECCTE pour lesquels ce champ a été informé par l'employeur.

<sup>39</sup> Déjà observée au niveau national et tous accords confondus, la baisse du nombre d'accords conclus par la CFTC et la CGC s'expliquerait, selon les auteurs du Bilan de la négociation collective, par leur capacité en baisse à désigner des délégués syndicaux et à signer des accords, depuis l'entrée en application de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale.

## Annexe II

**Graphique 1 : Taux de signature des accords de participation par organisation syndicale**

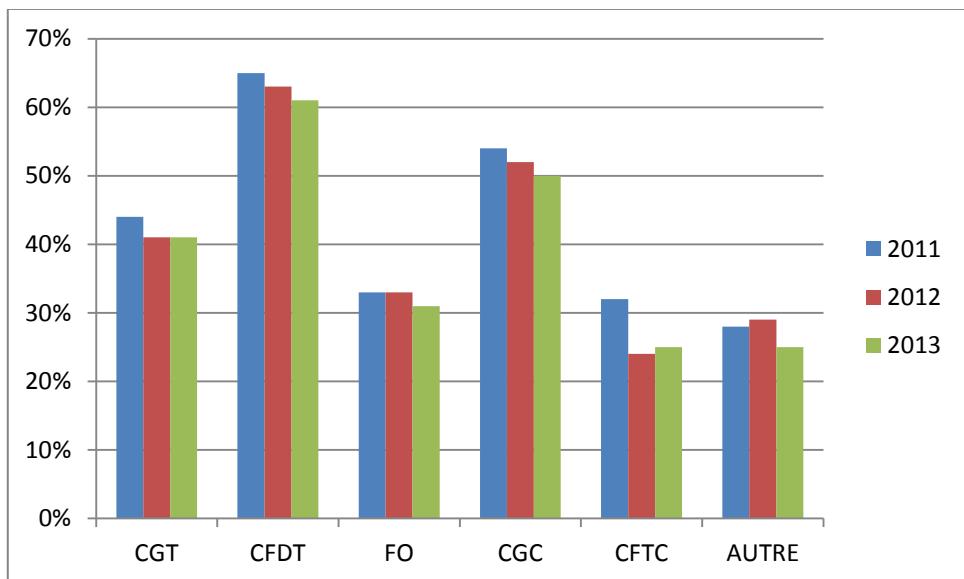


*Unité territoriale de Paris, données pour la période 01/01/2011 à 06/11/2013 – Retraitemen mission*

S'agissant de l'intéressement, au cours de la période étudiée, 17 à 20 % des accords ont été signés par des délégués syndicaux, selon les années, 64 à 67 % ayant été conclus par référendum auprès des deux-tiers des salariés et moins 15 % par les comités d'entreprise. Le tableau suivant indique le taux de signature des accords d'intéressement conclus avec les délégués syndicaux, un accord pouvant être signé par plusieurs organisations.

Par comparaison aux données recensées dans le Bilan de la négociation collective, pour les années 2011 et 2012 (données provisoires), la CGT aurait conclu des accords d'intéressement dans une proposition moindre qu'au niveau national pour tout autre type d'accords (- 7 à 9 points). La variation à la baisse est moindre pour Force ouvrière (- 3 à 5 points), alors CFDT, CFTC et CGC auront signé, à Paris et pendant les mêmes années, davantage d'accords de d'intéressement que leur taux national de signature pour tout accord : 63 à 65 % pour la CFDT, 32 % en 2012 mais 24 % seulement en 2011 pour la CFTC, 52 à 54 % pour la CGC.

**Graphique 2 : Taux de signature des accords d'intéressement par organisation syndicale**



*Source : Unité territoriale de Paris, données pour la période 01/01/2011 à 06/11/2013 – Retraitemen mission*

Les deux graphiques illustrent, pour l'ensemble des délégués syndicaux, une implication relativement plus forte dans la conclusion d'accords d'épargne salariale, en comparaison d'autres sujets de dialogue social en entreprise. Le raisonnement reste surtout valable pour des délégués CGT et Force ouvrière dont les confédérations formulent des critiques doctrinales fortes à l'égard de ces dispositifs. Les taux comparativement plus élevés de signature des délégués de la CGC comme de la CFTC révèlent une attitude plus conforme aux positions exprimées par leurs confédérations respectives.

### **3.3.2. Pour les négociateurs salariés, un des premiers objectifs de l'épargne salariale consiste à compenser une éventuelle modération salariale dans leur entreprise**

En période de modération salariale, les délégués syndicaux interrogés par la mission estiment qu'une négociation de l'intéressement et de la participation bien conduite permettrait d'obtenir un complément de rémunération appréciable par les salariés.

Dans le secteur des assurances où la formule légale ne produit pas une réserve suffisamment importante de participation, les délégués syndicaux marquent une préférence pour les accords d'intéressement. L'introduction d'éléments de performance professionnelle dans le calcul de l'intéressement rend, selon eux, le calcul de la prime moins dépendant du résultat de l'entreprise et donc moins aléatoire, la multiplication des critères permettant même de multiplier les chances d'engranger des résultats. Les délégués syndicaux du secteur industriel lui préfèrent, en revanche, la participation en raison même des critères objectifs et contraignants qui lui sont applicables.

La constitution d'une épargne de précaution, en vue de l'acquisition de son logement ou comme supplément à la retraite par répartition figurent parmi les autres objectifs souvent cités par des délégués des assurances ou de la banque. Une négociatrice salariée CGT du secteur énergétique trouve également des qualités pédagogiques aux instruments de l'épargne, leur appropriation permettant aux salariés de mieux saisir les enjeux de la financiarisation de l'économie.

### **3.3.3. Dynamique, la négociation des accords d'intéressement donne lieu à des alliances majoritaires au gré des forces en présence**

Les délégués syndicaux rencontrés par la mission jouent tous un rôle actif dans la tenue des négociations et dans la valorisation des accords qui en sont issus. Les alliances syndicales autour de l'épargne salariale varient au gré des forces en présence, toujours dans le but d'assurer une majorité confortable à la conclusion des accords. Ils soulignent, majoritairement, le caractère dynamique de la négociation tri-annuelle de l'accord d'intéressement, l'enjeu principal consistant à s'accorder sur le poids du résultat de l'entreprise dans le calcul de l'intéressement, ainsi que de déterminer les critères de performance venant le compléter. Pour ces négociations, les délégués peuvent recourir aux compétences de l'expert-comptable désigné auprès du Comité central d'entreprise. Ils relèvent, toutefois, deux écueils structurels à la bonne tenue de cette négociation : d'une part, une prévisibilité difficile à l'horizon de quatre années et d'autre part, une issue dénaturée par le cadrage préalable des augmentations par le plafonnement de la masse salariale globale. La négociation annuelle d'ajustement des critères de performance s'effectue, quant à elle, à partir d'une proposition de la direction. Moins dense – deux à trois réunions suffisent en règle générale à conclure, elle revêt un caractère plus formel.

S'agissant des interactions entre négociations annuelles sur les salaires et la négociation de l'intéressement, certains délégués soulignent leur caractère déconnecté dans le calendrier mais complémentaire pour les montants en jeu. Dans les branches connaissant une activité conventionnelle développée, l'évolution tendancielle des salaires fait l'objet de discussions entre les fédérations syndicales et patronales de branche avant toute déclinaison dans les entreprises de ladite branche.

### **3.3.4. Des relations formalisées avec les salariés, le syndicat et la fédération professionnelle**

Les délégués syndicaux font part d'une certaine méfiance des salariés à l'égard de la sphère financière, et de l'épargne salariale, rendant le retour sur investissement syndical plutôt faible au regard de la technicité exigée pour négocier les dispositifs. Tout en valorisant les avancées obtenues, les négociateurs sont tenus de fournir des explications aux salariés lors des variations à la baisse des résultats de l'entreprise, ou bien lorsque les formules négociées n'apportent pas les primes escomptées. Alors qu'ils diffusent une information détaillée sur l'usage optimal des dispositifs, les délégués se refusent, en revanche, à assurer un conseil collectif quant au choix des fonds.

Les syndicats régionaux comme les collectifs « épargne salariale » de certaines confédérations assurent la mutualisation de l'expertise entre les délégués lors de la mise en place des accords. S'agissant d'un sujet propre à l'entreprise et sans enjeu conventionnel de branche, une fois conclus, les accords d'épargne salariale ne font pas l'objet d'une gestion particulière par les fédérations sectorielles qui, *a contrario*, assurent un suivi attentif et un encadrement structuré des négociations salariales. En revanche, des échanges techniques, voire stratégiques entre équipes syndicales, sont monnaie courante lors de la mise en place de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

### **3.4. Face à la complexité des dispositifs, la volonté de simplification des organisations patronales s'accommode avec pragmatisme du *statu quo***

La mission a auditionné, au niveau national interprofessionnel le MEDEF, la CGPME, l'UPA ainsi que l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) et l'AFEP<sup>40</sup>, au niveau professionnel l'AFB<sup>41</sup>, la FBF<sup>42</sup> et la FFSA<sup>43</sup>. Elle a obtenu des écrits de certaines d'entre elles. De ses entretiens, elle a retenu que si les dispositifs sont jugés complexes par les organisations patronales et les objectifs sédimentés avec le temps, la volonté de simplification par une réduction du nombre des instruments s'accommode du pragmatisme du *statu quo* et du besoin de préserver la souplesse dans la gestion de dispositifs dans une vision globale des rémunérations.

---

<sup>40</sup> L'Association française des entreprises privées représente plus de 100 des plus grands groupes privés exerçant leur activité en France.

<sup>41</sup> L'Association française des banques assure une mission de syndicat patronal, sur le champ de la convention collective de la banque de janvier 2000, pour les banques dites commerciales. Elle est l'acteur patronal du dialogue social et de la négociation avec les organisations syndicales (convention collective, salaires, emploi, formation professionnelle, ...). Source : site internet AFB.

<sup>42</sup> La Fédération bancaire française assure l'ensemble des missions d'organisme professionnel : relations extérieures, étude et analyse des questions bancaires... pour tous les réseaux bancaires. Source : site internet AFB.

<sup>43</sup> La Fédération française des sociétés d'assurances regroupe 240 entreprises représentant 90 % du marché français de l'assurance et près de 100 % de l'activité internationale des entreprises de ce marché. Elle réunit des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance. Source : site de la FFSA. L'autre organisation professionnelle du secteur, la GEMA (Groupement des entreprises mutuelles d'assurance), est le syndicat professionnel des mutuelles d'assurance.

Les organisations patronales tiennent, par ailleurs, un discours largement consensuel sur l'intéressement comme outil de motivation des salariés basé sur le résultat opérationnel et son lien avec la performance de l'entreprise. La mission y décèle un point d'achoppement avec une majorité des organisations syndicales hormis la CFE-CGC. La CFDT quant à elle semble adopter une voie médiane en proposant d'introduire, dans ces accords, des critères de performance extra-financiers, par l'introduction de critères RSE dans les unités de travail.

Enfin, les organisations patronales sont unanimement critiques envers le durcissement récent du régime social et fiscal de l'épargne salariale : passage à 20 % du forfait social et inclusions des sommes distribuées par le biais de l'épargne salariale dans l'assiette de la taxe sur les salaires. Afin de préserver les avantages fiscaux et sociaux liés aux dispositifs, elles souhaitent favoriser toute mesure tendant à différencier salaires et épargne salariale : refus des déblocages exceptionnels, retour au *statu quo ante* concernant le blocage par défaut des primes de participation, distinction des NAO salaires et épargne salariale tout en admettant, pour le secteur bancaire par exemple, l'existence d'une enveloppe globale dévolue aux augmentations salariales et aux primes individuelles et collectives.

Hormis la CGPME, les organisations patronales ne souhaitent toutefois pas modifier fondamentalement les règles du jeu fiscal, estimant que les hausses intervenues dans les prélèvements trouveraient moyen d'être répercutées et absorbées dans les montants des primes distribuées aux salariés ou des abondements versés.

Tout en restant plutôt réservées quant à une généralisation des dispositifs dans les TPE-PME, les organisations patronales développent quelques propositions de simplification dans cette direction. La mission en présente une synthèse dans la partie 3.4.2 de la présente annexe.

### **3.4.1. Pour restaurer la cohérence de l'épargne salariale, les organisations patronales souhaitent en circonscrire les objectifs et en restreindre les instruments**

Les organisations patronales partagent le constat général d'une sédimentation des objectifs de l'épargne salariale au cours du temps et au gré des évolutions législatives et réglementaires, ainsi que d'une grande variété des solutions proposées. Elles souhaitent les circonscrire à leur finalité historique consistant à associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise et à celle, plus récemment apparue, de constitution d'une épargne longue pour préparer une meilleure retraite.

Les représentants des employeurs expriment une nette préférence pour les dispositifs d'intéressement : d'application souple et adaptée au plus près des unités de travail, ils peuvent être associés, selon elles, à la réalisation d'objectifs managériaux, en mettant la performance de l'entreprise au centre des négociations sociales.

Ayant pris de l'essor après les vagues de privatisations des années 1980 et ces dernières années comme outil de développement de *l'affectio societatis*, l'actionnariat salarié fait également l'objet de propositions précises. Ainsi, le Medef suggère « *d'aller au-delà de la participation financière instaurée par l'ordonnance de 1967* » et de favoriser l'actionnariat salarié en permettant « *un abondement de l'entreprise sous forme d'attribution ou d'acquisition d'actions et/ou d'obligations de l'entreprise à des conditions privilégiées pour les salariés lorsque la participation est placée en tout ou partie dans un fonds constitué uniquement de titres de l'entreprise* ». Il propose également de sécuriser l'épargne salariale, en apportant des garanties de liquidité aux fonds d'actionnariat pour les PME via OSEO (aujourd'hui intégré à la Banque publique d'investissement) en complément d'un dispositif de liquidité bancaire, et favoriser « *l'investissement en titres non cotés via l'investissement partiel des FCPE en FCPR* ». La création d'une offre obligataire, avec la possibilité pour une entreprise non-cotée d'émettre à destination des salariés des obligations garanties, apporterait à l'entreprise, selon le Medef, une source de financement plus intéressante qu'un prêt bancaire. Elle donnerait la possibilité aux entreprises de proposer une rémunération indexée sur les résultats.

### **3.4.1.1. La constitution d'une épargne longue est le second objectif recherché par les représentants des employeurs**

Dans des propositions formulées en 2010 en faveur de l'épargne salariale, le Medef marque une nette préférence pour le développement des plans d'épargne retraites collectifs (PERCO) du fait même de leur horizon de longue durée, contribuant ainsi au même titre que d'autres instruments d'épargne populaire au financement de l'économie et par voie de conséquence à une progression du pouvoir d'achat des salariés.

Pour le mouvement patronal, l'autre raison en faveur d'une diffusion plus large du PERCO réside dans les insuffisances de financement de la retraite par répartition. Le faible coût d'entrée actuel des actions cotées rendrait également le moment propice à leur développement. Pour ce faire, il propose qu'une partie des sommes issues de la participation, de l'intéressement ou du dispositif les fusionnant (pour ce dispositif voir *infra*) puisse être automatiquement affectée à un PERCO ou à un PERE<sup>44</sup> (sauf exercice d'une clause d'*opt-out* par le salarié). Il propose enfin, entre autres incitations fiscales rattachées à cette proposition, une exemption de ces sommes du forfait social de 4 % (taux de 2010) et un relèvement du plafond de l'abondement de l'employeur à six fois le versement du salarié (aujourd'hui les versements ne peuvent excéder le triple de la contribution du bénéficiaire).

Le Medef comme la CGPME sont également favorables à un retour en arrière en matière de blocage de la participation et à un usage parcimonieux et prudent des déblocages exceptionnels. Le Medef propose, ainsi, de prévoir le placement par défaut des primes d'intéressement, de participation et du nouveau dispositif issu de leur fusion, dans un PEE « *assorti d'un délai suffisant pour le salarié afin de lui permettre de faire son choix*<sup>45</sup> ».

### **3.4.2. Les propositions de simplification restent modestes au regard du constat unanime de la complexité des dispositifs**

#### **3.4.2.1. Une fusion de la participation et l'intéressement est proposée : facultative, elle se rajouterait aux dispositifs existants**

Le Medef propose un dispositif simplifié et opérationnel pour l'ensemble des entreprises, relevant d'une démarche volontaire et managériale et non de la contrainte légale. L'« association à la performance collective » de l'entreprise ou APC, viendrait se substituer à l'intéressement et à la participation tout en conservant la flexibilité associée aux accords d'intéressement (fixation de critères spécifiques, financiers et extra-financiers, entreprise par entreprise). Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le montant distribué devrait être au moins égal au montant résultant de la formule de participation, somme « plancher » garantie même si les critères définis dans l'accord APC ne sont pas atteints. Ce montant minimum ne serait pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

---

<sup>44</sup> Le plan d'épargne retraite d'entreprise est un contrat de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire, géré par capitalisation qui offre la possibilité aux salariés de réaliser des versements individuels facultatifs. Ce dispositif permet la constitution d'une épargne convertie en rente viagère au moment du départ à la retraite du salarié.

<sup>45</sup> Le délai est aujourd'hui de quinze jours.

Pour le Medef, dans la mesure où ce dispositif reste optionnel, il ne viendrait pas remplacer, d'autorité, les dispositifs existants. Bien au contraire, ce serait un instrument de plus au service de la même finalité. Son caractère optionnel répondrait ainsi à la demande forte de la CGPME qui ne souhaite pas voir la participation imposée par la loi dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'Association française des banques (AFB) propose un dispositif de même nature en considérant la formule de participation comme le minimum légal et en laissant plus de liberté aux entreprises au-delà (notamment dans la déclinaison des différents niveaux : groupe d'entreprises, entreprise, projet). Les accords d'intéressement forment la base de la proposition du secteur bancaire, avec comme somme plancher attribuée à l'ensemble des bénéficiaire l'équivalent de la réserve spéciale de participation et un niveau supplémentaire composé de la somme dégagée au titre de l'intéressement.

#### **3.4.2.2. *Un consensus se dégage pour la suppression de la prime de partage des profits***

Les organisations patronales estiment que son application fait double emploi avec la distribution des primes de l'intéressement et la participation et brouille le message premier consistant à associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

#### **3.4.3. *Quoique défavorables aux modifications fiscales récentes, les organisations patronales interrogées privilégient majoritairement la stabilité de l'environnement fiscal et social***

Lors de ses entretiens avec les organisations patronales, la mission n'a pu enregistrer une demande claire de modification à la baisse du forfait social, la question des préjudices susceptibles d'être causés par l'insécurité juridique des dispositifs ayant prédominé dans les discours des représentants patronaux. La CGPME a ainsi plaidé pour une stabilité des mesures fiscale, en soulignant les risques de la remise en cause du principe de non-rétroactivité de certaines mesures fiscales concernant l'épargne, notamment lorsque la fiscalité évolue au cours de la période durant laquelle les fonds sont bloqués ou indisponibles. Elle a été la seule à réclamer une suppression du forfait social justifiée selon elle, par « *le souci de la cohérence des prélèvements obligatoires dans leur ensemble* ».

#### **3.4.4. *Pour le patronat des grandes entreprises, une généralisation à destination des PME ne devrait pas aboutir à un nouveau régime de faveur***

Lors de l'entretien avec la mission, les représentants de l'AFEP ont mis en garde contre la fabrication de nouveaux effets de seuil, en instaurant des régimes incitatifs ayant recours à des modifications législatives. Pourtant, dans sa proposition en faveur d'un nouveau système unifié d'épargne de participation financière (APC), le Medef prévoit une incitation fiscale les entreprises de moins de 50 salariés : non-soumis au versement d'un montant plancher, les sommes dégagées dans ces entreprises donneraient lieu à la constitution d'une « provision pour investissement » portant sur la totalité des sommes versées à ce titre.

### **3.4.5. Le patronat des petites entreprises est favorable à la diffusion d'une formule d'intéressement simple, optionnelle et fiscalement favorable**

#### **3.4.5.1. Une formule simple et optionnelle proche de celle de l'intéressement**

La CGPME rejoint, ici, la proposition du Medef d'un nouvel instrument facultatif dont le mode opératoire devrait, selon l'organisation représentant les petites entreprises, conserver la souplesse liée au dispositif d'intéressement, la formule légale de la participation rendant son application complexe aux PME. L'intéressement offrirait, en outre, l'avantage d'être collectif tout en laissant la possibilité de différencier les critères selon les métiers présents dans l'entreprise.

Pour dynamiser l'utilisation de l'épargne salariale, l'UPA propose aussi d'en simplifier les règles par l'examen d'une unification des dispositifs qu'elle conditionne aux résultats d'études d'impact à réaliser<sup>46</sup>. Elle demande aussi que le système mis en œuvre demeure facultatif, afin de tenir compte de la diversité des situations financières au sein des entreprises artisanales, et plus précisément du « caractère non extensible de leur capacité d'épargne financière ». À l'obligation, l'UPA préfère la négociation des conditions d'adhésion autour du plan d'épargne interentreprises-PEI qui apporte, selon elle, la réponse adéquate en permettant de réduire au maximum les coûts par le biais des économies d'échelles des frais de gestion, et plus globalement de sécuriser l'épargne salariale des salariés en garantissant sa transférabilité et sa liquidité. Cette mutualisation par le PEI des ressources de l'épargne salariale ne devra s'envisager, selon les représentants de l'artisanat, qu'au niveau des branches professionnelles.

#### **3.4.5.2. Un outil fiscalement intéressant, tout en évitant les distorsions de concurrence**

Pour la CGPME, il faut à la fois inciter les chefs d'entreprises à mieux associer les salariés aux résultats, et dans le même temps de leur permettre d'affecter une partie importante des résultats aux fonds propres. Elle formule le souhait, comme le Medef, d'un retour aux dispositions de 2008 prévoyant un crédit d'impôt pour les entreprises versant de l'intéressement. Elle préconise, de plus, l'instauration d'un taux intermédiaire d'impôt sur les sociétés éventuellement plafonné, fixé à 19 % « *pour les entreprises choisissant d'affecter une partie de leurs résultats soit à la participation/intéressement, soit aux fonds propres* ».

L'UPA souhaite, toutefois, éviter le jeu des distorsions de concurrence entre petites entreprises ayant recours à l'épargne salariale et les autres. Elle fait part de la crainte de voir une entreprise ayant fait un effort en matière de politique salariale, en dehors de tout mécanisme d'intéressement, se voir désavantagée en termes de charges sociales par rapport à une autre entreprise pratiquant des niveaux de rémunérations identiques grâce à l'inclusion de l'intéressement et bénéficiant des avantages qui y sont liés.

---

<sup>46</sup> La mission a recueilli les craintes de l'AFB selon laquelle la généralisation des dispositifs à plus de 10 millions d'entreprises de moins de 50 salariés (dont une moitié dans celles de 10 à 49 salariés) pourrait créer problème de l'offre bancaire.

L'UNAPL a saisi l'opportunité ouverte par la loi Fabius de 2001 pour les branches professionnelles de conclure des accords. Elle a signé un accord constitutif pour les professions libérales, privilégiant l'intéressement et le PEI, la formule actuelle de participation lui paraissant inapplicable aux micro-entreprises où bénéfice et salaire du dirigeant se confondent<sup>47</sup>. Le dernier avenant à l'accord signé en juin 2012 avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC prévoit une simplification des grilles d'abondement en quatre niveaux : 50, 100, 200 et 300 %. De plus, les entreprises nouvellement adhérentes du PERCOI-Epargne salariale des professions libérales se voient offrir la possibilité de verser jusqu'à 1 % du plafond de la sécurité sociale sans condition de versement préalable des bénéficiaires.

La plaquette disponible sur le site de l'UNAPL stipule précisément qu'en dépit de la forte augmentation du forfait social sur l'épargne salariale, « *celle-ci demeure [...] très favorisée sur le plan fiscal* ». À l'occasion de la signature de l'avenant, l'UNAPL a également procédé à modifier son offre financière pour fusionner les fonds initialement dédiés à l'épargne salariale des professions libérales avec les fonds labellisés par le CIES ayant la même orientation<sup>48</sup>.

### 3.4.5.3. Des modalités simplifiées de conclusion des accords

Par ailleurs, l'UPA considère que les réceptacles des fonds drainés par l'épargne salariale doivent être gérés également au niveau des branches professionnelles. Ce n'est qu'à ce niveau que les outils de placement permettront l'optimisation de la mutualisation pour les salariés des TPE. Pour les représentants de l'Artisanat, l'accessibilité des petites entreprises au dispositif d'épargne salariale ne pourra, en effet, être véritablement facilitée que par le biais d'accords de branche d'application directe, comme c'est déjà le cas pour la complémentaire santé ou pour les accords de prévoyance. L'UPA reste toutefois rétive aux accords territoriaux de l'artisanat comme celui signé en Alsace ou plus récemment encore, en 2012, dans les Hauts-de-Seine, la production de normes sociales par le dialogue social ne pouvant s'effectuer, pour elle, qu'au niveau professionnel de branche et non au niveau interprofessionnel des territoires.

De son côté, la CGPME souhaite réactiver la disposition selon laquelle les entreprises de moins de 50 salariés pouvaient conclure des accords d'intéressement d'une durée d'un an au lieu de trois. Cette possibilité avait été ouverte jusqu'au 31 décembre 2012.

Les propositions formulées par le MEDEF pour la conclusion des accords d'« Association à la performance collective » tentent d'apporter des solutions de simplification susceptibles d'intéresser les petites entreprises dépourvues de représentation syndicale. Elles prévoient de :

- ♦ conclure un accord directement avec les délégués du personnel ;
- ♦ mettre en place des accords-types conclus au niveau des branches professionnelles ;
- ♦ ou encore, mettre en place unilatéralement (pour le premier accord seulement) un dispositif d'APC dès lors qu'aucun dispositif d'épargne salariale n'a été mis en place ou n'existe depuis au moins 5 années consécutives.

---

<sup>47</sup> Lors de leur entretien avec la mission, les responsables de l'UNAPL ont signalé avoir été déboutés de leur demande d'une formule dérogatoire adaptée aux spécificités de leurs secteurs d'activité.

<sup>48</sup> Id. Lors de leur entretien avec la mission les responsables de l'UNAPL ont avancé un encours actuel de 90Mds€, sans pouvoir préciser le nombre d'unités économiques participantes. Date

### 3.5. Deux structures, liées en partie aux partenaires sociaux, contribuent activement au développement de l'épargne salariale

#### 3.5.1. Le CIES s'est fortement investi dans la gestion socialement responsable des fonds de l'épargne salariale

Quatre organisations syndicales de salariés<sup>49</sup> ont créé le 29 janvier 2002 un comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) pour « *développer en commun des solutions pratiques au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne dans des conditions optimales de sécurité et de justice* ». Le Comité qui n'a pas d'existence juridique propre se définit comme une « structure légère »<sup>50</sup> se donnant pour objectif d'œuvrer pour l'extension de l'épargne salariale à tous les salariés et pour l'orientation de leurs placements vers des investissements socialement responsables, en intégrant des critères extra-financiers concernant l'environnement, les questions sociales, éthiques et la gouvernance dans les décisions de placements et la gestion de portefeuilles.

Aujourd'hui, le CIES revendique la labellisation de 90 % de l'encours actuel des fonds ISR existants, soit l'équivalent de 10 Mds€<sup>51</sup>. Cette procédure consiste à accorder le label du CIES sur appel d'offres, sous réserve de conformité à un cahier des charges, à des fonds dont le CIES assure ensuite un suivi actif auprès des gestionnaires concernés (comités de suivi, auditions périodiques, échanges informels et audits), et émet des préconisations et des recommandations notamment pour les votes en assemblée générale des actionnaires (voir *infra* les huit critères du label CIES).

L'Association française de gestion financière (AFG) reconnaît au CIES un rôle déterminant dans le développement de l'investissement socialement responsable parmi les produits d'épargne salariale<sup>52</sup>. Sa proposition d'accélérer la progression de l'investissement socialement responsable entre en résonnance avec les objectifs du CIES.

En février 2013, le CIES a publié avec le Forum pour un investissement responsable (FIR) et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) un guide pédagogique à destination des salariés, pour promouvoir l'épargne salariale auprès des salariés, expliquer sa propre démarche de labellisation ISR et lutter contre certaines idées reçues, s'agissant notamment de la moindre performance de ces fonds tout comme sur leur capacité supposée à se prémunir de la baisse des marchés financiers, ou encore sur le caractère « irréprochable » des entreprises et des Etats dont les titres sont détenus par un fonds ISR<sup>53</sup>.

Il appelle les représentants syndicaux à proposer systématiquement à leurs directions d'entreprise une gamme labellisée comme support pour leur épargne salariale. Il invite également les plus rompus à l'épargne salariale à s'investir dans les comités de suivi des gammes labellisées. Il se propose enfin de faire avancer trois sujets considérés comme majeurs :

- ◆ simplifier les conseils de surveillance des fonds inter-entreprises ;
- ◆ trouver des solutions d'épargne pour les fonctions publiques ;

---

<sup>49</sup> CFDT, CFE-CCG, CFTC, CGT. Force ouvrière ne s'y est pas associé.

<sup>50</sup> « Le nom et le logo du CIES sont déposés, mais le CIES fonctionne sans président, ni secrétaire, ni locaux propres, ni budget. Ses membres se réunissent à tour de rôle dans les locaux des confédérations ». Extrait du site internet : <http://www.ci-es.org>

<sup>51</sup> Selon la même source, les fonds ISR représenteraient 23 % des 56 Mds€ de l'épargne salariale diversifiée.

<sup>52</sup> « Epargne salariale – propositions AFG », document daté du 09/2013, remis à la mission lors de la rencontre du xx/xx/2013.

<sup>53</sup> <http://www.ci-es.org/site/wp-content/uploads/2012/12/LEpargne-Salariale-ISR.pdf>

## Annexe II

- ♦ traiter les questions spécifiques liées à l'actionnariat dans les sociétés non-cotées (valorisation, liquidité, règles des pactes d'actionnaires, transmission,...).

Selon l'AFG, le CIES a fait progresser la culture économique et le dialogue social, comme la place des investissements socialement responsables dans les fonds d'épargne salariale. Le Comité de suivi de fonds labellisés du CIES se réunit, avec l'AFG, une à deux fois par an pour des échanges sur les sujets d'actualité.

### Encadré 1 : Les huit critères du label CIES

1. L'ensemble des fonds doit être géré de façon socialement responsable et pas uniquement les fonds en actions ou la part actions d'un fonds diversifié. Quatre fonds minimum sont exigés dont un monétaire et un solidaire.
2. Les établissements financiers doivent s'appuyer sur une diversité de sources d'information externes (une ou deux agences de notation extra-financière) et posséder des compétences internes en matière d'ISR.
3. Les instruments ISR doivent être diversifiés en fonction de la sécurité et de l'orientation souhaitées par le salarié (entreprises cotées, PME, secteur social...).
4. Les frais de gestion et de tenue de compte doivent être aussi réduits que possible.
5. Les représentants des salariés doivent disposer d'une majorité de 2/3 des membres dans les structures de gouvernance des fonds.
6. Le conseil de surveillance doit donner son avis préalable à tout exercice des droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et aux décisions d'apport de titres (fusions acquisitions, OPA, OPE, etc.).
7. Les offres doivent prévoir la mise en place d'un comité de suivi dont les missions consistent notamment à se saisir de tout problème pouvant avoir des conséquences sur les fonds et à assurer un rôle de conseil auprès du conseil de surveillance. Il doit être majoritairement composé de représentants mandatés par les organisations syndicales membres du CIES.
8. Le CIES doit avoir la capacité d'audit sur place pour vérifier que les engagements pris par les sociétés de gestion pour obtenir le label sont bien respectés.

Source : *La semaine ISR* <http://www.semaine-isr.fr/labels-isr/>

### 3.5.2. L'association FONDACT constitue un laboratoire d'idées visant à étendre la diffusion de l'épargne salariale et à améliorer sa mise en œuvre

Comptant une centaine d'adhérents, composés pour moitié de directions de grandes entreprises et pour l'autre moitié de sociétés de gestion d'actifs, de cabinets de conseils et de syndicats professionnels<sup>54</sup>, FONDACT est une association régie par la loi 1901 dédiée à l'exploration d'idées nouvelles et à la formulation de propositions en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. Elle anime des groupes de travail thématiques dans le but de faire évoluer les dispositifs ; de les simplifier et les diffuser auprès des PME ; de les étendre aux fonctions publiques, de renforcer le lien entre développement durable et participation ; de promouvoir l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées.

Le groupe de travail « Epargne salariale durable » du FONDACT qui s'est réuni de février à novembre 2011 a ainsi produit « 5 propositions pour une épargne salariale durable » pour :

- ♦ faciliter la compréhension des enjeux de la participation et de ses mécanismes en proposant « *une formule rénovée, simplifiée et mieux adaptée aux entreprises du XXI<sup>e</sup> siècle* » ;

<sup>54</sup> L'AFG, la CFTC et l'UIMM en font également partie.

## Annexe II

- ♦ élargir le nombre de bénéficiaires de l'épargne salariale « *en mettant en place obligatoirement un dispositif de participation ou d'intéressement défini librement à partir de 10 salariés* » ;
- ♦ inciter l'épargne salariale longue et durable « *en soumettant au forfait social des salariés qui touchent leur participation ou intérressement immédiatement* » et « *en abandonnant totalement le forfait social tant pour les entreprises que pour les salariés si les sommes sont bloquées* » ;
- ♦ favoriser le financement de prêts en moyen terme et en fonds propres des PME « *en créant un FCPE PME partiellement fondé sur le principe du FCPE solidaire* » obligatoire pour tous les nouveaux plans et pour les PEI-PERCOI ;
- ♦ favoriser une meilleure compréhension par les salariés des enjeux économiques des entreprises et des mécanismes de partage de profit en prévoyant dans les accords de participation et d'intéressement « *des clauses adaptées à chaque entreprise sur la formation et l'information des salariés* ».

### 4. Les dispositifs d'épargne salariale sont intégrés, à des degrés variables, dans la politique de ressources humaines des entreprises rencontrées par la mission

Afin d'identifier les pratiques des entreprises en matière d'épargne salariale, la mission a axé ses investigations dans trois directions :

- ♦ elle a sélectionné un échantillon d'entreprises en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité, qu'elle a rencontré soit en tête à tête, soit dans le cadre d'une réunion organisée par les organisations patronales (tableau 4) ;
- ♦ elle a demandé à l'unité territoriale 75 de la direction générale du travail de procéder à une extraction dans ses bases pour analyser les accords conclus en 2011, 2012 et 2013 ;
- ♦ afin d'identifier les freins spécifiques à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 500 salariés, la mission a diffusé un questionnaire en ligne par le biais du MEDEF et de la CGPME, dont les réponses ont été collectées anonymement.

Tableau 4 : Entreprises ou groupes rencontrés par la mission

Entreprise	Secteur d'activité	Nombre de salariés en France
Allianz	Assurances	11 300
Areva	Industrie	29 400
Auchan	Grande distribution	55 000
Crédit Agricole	Banque	40 700
Laboratoire Guerbet	Médicaments	1 000
L'Oréal	Cosmétiques	12 000
MMA	Assurances	7 000
Poclain Hydraulics	Industrie	650
Saint-Gobain	Industrie	48 000
Safran	Industrie	38 000
Société Générale	Banque	60 000
Supratec	Industrie	200

Source : Mission.

## 4.1. La participation, l'intéressement et l'actionnariat salarié constituent des outils historiquement intégrés dans la politique de rémunération des entreprises

### 4.1.1. Dans l'ensemble des entreprises rencontrées, des accords d'intéressement ont été conclus en sus du dispositif de participation obligatoire

#### 4.1.1.1. *La formule légale de participation est très majoritairement retenue par les entreprises rencontrées par la mission et ne fait pas l'objet de propositions récurrentes de modification*

L'ensemble des entreprises rencontrées par la mission présentait un nombre de salariés supérieur au seuil de déclenchement de la participation obligatoire. **Neuf des douze entreprises rencontrées utilisent la formule de participation légale**, toutes tailles et secteurs d'activité confondus et trois une formule dérogatoire.

**Les entreprises rencontrées par la mission ne présentent pas de position très affirmée quant aux évolutions à apporter, le cas échéant, à la formule légale de participation :**

- ♦ sur la question du bénéfice de référence, certaines entreprises soulignent que l'utilisation du bénéfice fiscal conduit à déformer le résultat net comptable sur la base de règles fiscales de déductibilité et d'effets issus du résultat exceptionnel induisant par ailleurs des décalages temporels avec les dotations et reprises de d'amortissements ne reflétant pas la réalité économique de l'entreprise. Cependant, aucune position commune n'a émergé, certaines entreprises soutenant le recours au résultat comptable tandis que d'autres suggéraient de recourir à des agrégats issus de comptes consolidés en normes IFRS, tels que l'EBIT<sup>55</sup>. Plus globalement, de la même manière que l'ont conclu les travaux du Conseil supérieur de la participation (cf. annexe I du présent rapport), la mission relève que les problématiques sont différentes selon les secteurs économiques et la manière dont ils construisent leur valeur ajoutée ;
- ♦ certaines entreprises relèvent que le taux de rémunération des capitaux propres de 5% est trop élevé pour le secteur des services. Dans le secteur des assurances par exemple, le niveau élevé des capitaux propres induits par les obligations prudentielles produit par construction un niveau peu élevé de participation en application de la formule légale ;
- ♦ la mission n'a relevé aucune proposition quant à l'évolution d'autres paramètres de la formule, notamment le coefficient de ½.

**Concrètement, les entreprises qui estiment que la formule légale n'est pas adaptée à leur activité ne demandent pas sa modification mais utilisent alors une formule dérogatoire plus adaptée à leur activité.**

Parmi les entreprises de plus de 5 000 salariés, L'Oréal, Safran et la Société Générale ont mis en place une formule dérogatoire. Pour les deux premières entreprises, il s'agissait d'établir une participation fondée sur un agrégat connu des salariés, sur lequel l'entreprise communique et non sur un résultat fiscal considéré comme partiellement déconnecté du cœur de l'activité de l'entreprise, notamment en raison des jeux de dotations et de reprise de provisions :

- ♦ L'Oréal utilise une formule basée sur le résultat opérationnel ;

---

<sup>55</sup> Earnings Before Interest and Taxes = bénéfice avant intérêts et impôts. L'EBIT équivaut au chiffre d'affaires net, après déduction des différentes charges d'exploitation qui incombent à une entreprise. Dans la norme comptable française, l'EBIT correspond donc au résultat d'exploitation.

- ♦ Safran utilise une formule basée sur un agrégat des comptes IFRS du groupe : l'EBIT ;
- ♦ la Société Générale a mis en place un dispositif global « intéressement + participation » dont le montant total est plafonné.

Parmi les entreprises de moins de 5 000 salariés, les laboratoires Guerbet ont eu recours jusqu'en 2013 à une formule dérogatoire de participation, mais sont revenus en 2013 à la formule légale, car les résultats issus de la formule dérogatoire étaient *de facto* très proches de ceux résultant de la formule légale.

**La répartition des primes de participation est toujours en tout ou partie proportionnelle au salaire.**

Seules les sociétés Safran et Areva ont mis en place un dispositif permettant d'atténuer les effets de ce mode de répartition.

Safran établit un salaire « plancher » fictif pour la répartition de la participation. Environ la moitié de ses salariés ont un salaire effectif inférieur au plancher et bénéficient donc d'une « sur-participation » au détriment des personnes les mieux rémunérées.

Areva distribue une part représentant environ la moitié du volume de la participation de manière égalitaire entre ses salariés.

Au sein de l'échantillon de la mission, l'entreprise Supratec (200 salariés) avait tenté de mettre en place une répartition intégralement égalitaire de la participation en 1997 mais celle-ci n'avait pas été validée à l'époque par la direction départementale du travail.

#### **4.1.1.2. *Les entreprises de moins de 500 salariés ayant répondu au questionnaire se positionnent de manière similaire sur la participation***

Parmi les entreprises ayant répondu au questionnaire qui dispose d'un dispositif de participation, 86% utilisent la formule légale de participation et 14% la formule dérogatoire. Elles sont 82% à considérer que la formule légale est pertinente et ne nécessite pas de modifications.

#### **4.1.1.3. *L'ensemble des entreprises rencontrées a mis en place un accord d'intéressement, soit au niveau de l'entreprise, soit décliné dans les établissements ou les équipes***

Parmi les entreprises rencontrées, huit sur douze disposent d'une formule d'intéressement commune à l'ensemble des salariés de l'entreprise, tandis que quatre l'adaptent aux caractéristiques des établissements ou même des équipes.

Parmi les entreprises disposant d'une formule unique pour l'entité juridique:

- ♦ cinq fondent l'intéressement sur des critères uniquement financiers
  - la société Poclain Hydraulics fonde sa formule d'intéressement sur le résultat net consolidé du groupe. Il s'agit en fait d'une formule de *profit sharing* valable dans l'ensemble des sociétés du groupe, quelle que soit leur localisation. Une part égale à 25 % du résultat net consolidé est distribuée ;
  - la société l'Oréal fonde l'intéressement, comme la participation, sur le résultat opérationnel ;

- dans le secteur des assurances, MMA a mis en place une formule d'intéressement avec deux volets ; l'un basé sur le résultat et l'autre sur le ratio combiné<sup>56</sup>. Allianz utilise également le ratio combiné pour le secteur « dommages » et un ratio de coût pour le secteur « vie » ;
- dans le secteur bancaire, l'intéressement de la Société générale est uniquement basé sur le résultat opérationnel et couplé à la participation.
- ◆ deux utilisent à la fois des critères financiers et non financiers :
  - la plupart des sociétés du groupe Crédit Agricole utilisent à la fois des critères d'ordre financier (résultat net part du groupe ; produit net bancaire) et des critères d'ordre commercial (production, chiffre d'affaires, satisfaction clients, etc.). Plus rarement, certaines filiales peuvent disposer de critères liés à la conformité (taux de risques rapporté à l'encours ; mise en œuvre de recommandation issues d'audit, etc.) ;
  - les laboratoires Guerbet ont recours à une formule rapportant, d'une part, le taux de croissance au chiffre d'affaires et, d'autre part, utilisant des critères liés à l'activité comme l'évolution des frais généraux. Depuis 2013, ce dernier critère est réparti uniformément entre les salariés.

**Parmi les entreprises disposant de formules adaptées à l'activité d'établissements ou d'équipes, toutes mixent des critères financiers et des critères extra-financiers :**

- ◆ au sein de la société Areva, l'intéressement est calculé au niveau de chaque société avec une part financière et une part extra-financière assise notamment sur des objectifs en termes de sécurité ; une part égale à la moitié de l'intéressement est distribuée de manière égalitaire entre l'ensemble des salariés de chaque société ;
- ◆ l'entreprise Auchan calcule un intéressement au niveau de chaque magasin basé sur le compte d'exploitation, qui est évalué et distribué trimestriellement ;
- ◆ la société MMA fonde l'intéressement sur le résultat de l'exercice et des objectifs opérationnels ;
- ◆ le groupe Safran dispose de formules d'intéressement différenciées pour chaque société du groupe afin d'être au plus près de leur activité. Chaque formule de calcul repose sur :
  - des indicateurs financiers déterminant l'enveloppe de base ;
  - des indicateurs de performance adaptés à l'activité de l'entreprise ;
- ◆ la société Supratec individualise l'intéressement au niveau de chaque équipe, en mixant des critères financiers ou issus de la comptabilité analytique et des critères extra-financiers, comme par exemple le gain de clients.

Au sein des entreprises rencontrées, la mission relève un seul cas où un accord d'intéressement a été remis en cause en raison de la conjoncture économique : au sein des laboratoires Guerbet, l'intéressement a ainsi été supprimé en 2000 après un plan social, puis a été réintroduit quand la situation de la société s'est rétablie.

Les éléments issus de l'extraction réalisée par l'UT 75 sur les accords de 2011, 2012 et 2013 indiquent que 77 % des accords sont basés sur des éléments financiers tandis que 15% des accords intègrent des éléments de performance.

---

<sup>56</sup> Indicateur spécifique à l'activité d'assurance dommage. Il s'obtient en calculant la charge des sinistres augmentée des frais généraux par les primes acquises à l'exercice.

**4.1.2. La négociation des accords d'épargne salariale avec les organisations syndicales est dans la plupart des cas déconnectée de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires**

Les entreprises que la mission a rencontrées ont confirmé les constatations des études empiriques (cf. *supra*) pour ce qui concerne la déconnection des négociations relatives à l'épargne salariale et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Dans les entreprises les plus importantes, les négociations sont d'ailleurs menées par des services différents des directions des ressources humaines.

Cette déconnection a deux origines :

- ◆ d'une part, les négociations ont lieu sur des calendriers différents car la négociation annuelle obligatoire sur les salaires est liée au calendrier de révision du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- ◆ d'autre part, ces négociations se placent sur des enjeux différents car le niveau salaires dépend d'une part des grilles de branche et d'autre part de l'état du marché du travail

**4.2. Si le partage des profits et l'intéressement des salariés aux résultats constituent les objectifs premiers assignés par les entreprises à l'épargne salariale, la préparation de la retraite constitue un objectif plus récent qui prend une place croissante**

La mission a identifié au cours de ses travaux six objectifs qui ont été rattachés progressivement par les différentes parties prenantes à l'épargne salariale (ces objectifs sont analysés dans la pièce-jointe n°1 du présent rapport) :

- ◆ **partage de la valeur ajoutée** ;
- ◆ **intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (instrument de motivation)** ;
- ◆ **développement du dialogue social dans l'entreprise et les branches** ;
- ◆ **développement de l'actionnariat salarié et financement de l'économie** ;
- ◆ **épargne de moyenne ou de longue durée en vue de la retraite** ;
- ◆ **soutien au pouvoir d'achat**.

**4.2.1.1. Au sein des objectifs de l'épargne salariale, le partage de la valeur ajoutée et l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise sont unanimement partagés.**

L'ensemble des entreprises rencontrées, quels que soit leur taille ou leur secteur d'activité, fait consensus sur les objectifs de partage de la valeur ajoutée et d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (instrument de motivation ou non des salariés et de gain de productivité). **L'objectif managérial attaché à l'intéressement est particulièrement fort et unanimement souligné par les entreprises rencontrées par la mission.**

**Une nuance est souvent faite**, particulièrement dans les entreprises ayant assis une partie de l'intéressement sur des critères non financiers, **entre la participation, qui constitue un véhicule dédié au partage de la valeur ajoutée, et l'intéressement, qui constitue un levier de motivation et d'association des salariés à la performance de l'entreprise**. Cette tendance se retrouve au sein des entreprises de moins de 500 salariés ayant répondu au questionnaire et qui disposent d'une épargne salariale : la majorité d'entre elles (57% des répondants, plusieurs réponses possibles) estiment que la participation constitue d'abord une rétribution complémentaire, tandis que c'est la possibilité d'associer ses salariés à sa réussite qui constitue le premier objectif de l'intéressement (80%, plusieurs réponses possibles).

Cette nuance est moins claire dans les entreprises n'utilisant que des critères financiers, quel que soit le dispositif. Chez L'Oréal et à la Société générale par exemple, le même agrégat du « résultat opérationnel » est utilisé pour les deux dispositifs.

**En conséquence, les entreprises rencontrées sont dans leur très grande majorité hostiles à toute fusion entre la participation et l'intéressement, qu'elles considèrent comme obéissant à des objectifs différents. Si celle-ci devait intervenir, c'est la souplesse de l'intéressement qui devrait être privilégiée.**

#### **4.2.1.2. *La préparation de la retraite des salariés constitue un objectif croissant pour certaines entreprises face à la dégradation des taux de remplacement du régime de retraite par répartition.***

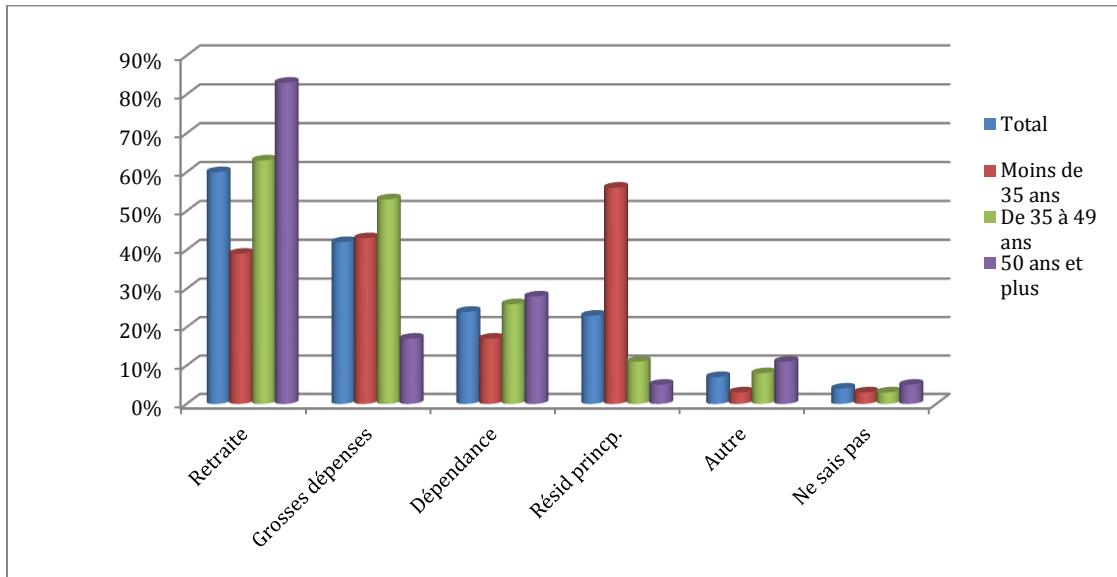
Les résultats du baromètre 2013 du Club de l'épargne salariale et d'Harris Interactive<sup>57</sup> indiquent que les salariés assignent plus qu'auparavant à leur épargne salariale un objectif de préparation de la retraite (graphique 3). Ainsi, 60 % des salariés interrogés ont indiqué que l'épargne salariale constitue pour eux un complément de revenu pour leur retraite, alors que ce chiffre s'établissait à 48 % en 2011. De même, 24 % d'entre eux y voient un capital en cas de dépendance contre seulement 15 % en 2011.

Dans ce baromètre, l'assignation d'un objectif de préparation à la retraite progresse avec l'âge. Si seuls 39 % des moins de 35 % identifient cet objectif, ce ratio progresse fortement chez les 35-49 ans pour atteindre 63 % puis atteint 83 % après 50 ans.

---

<sup>57</sup> Etude réalisée par Harris Interactive sur la base d'une enquête en ligne menée du 16 au 23 septembre 2013 à partir de son Access Panel. Afin d'être représentatif du public visé, l'échantillon interrogé a été redressé selon la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, CSP, taille de l'entreprise, entreprise privée/entreprise publique. Echantillon raisonné de 601 salariés (salariés de 18 ans et plus, travaillant en entreprise privée et publique – hors administration et fonction publique) : 300 salariés bénéficiant de l'épargne salariale et 301 salariés ne bénéficiant pas de l'épargne salariale.

Graphique 3 : Objectifs assignés par les salariés à l'épargne salariale



Source : Baromètre 2013 du club de l'épargne salariale –Harris Interactive. Retraitements Mission.

Une grande partie des entreprises rencontrées par la mission partagent la préoccupation des salariés interrogés dans le cadre du baromètre 2013 du Club de l'épargne salariale et d'Harris Interactive sur les dispositifs de retraite. Elles assignent de ce fait une importance particulière au PERCO. Une partie d'entre elles l'abonde davantage que les fonds du PEE. C'est le cas notamment de :

- ◆ MMA, avec un abondement maximal sur le PERCO dix fois supérieur à l'abondement maximal sur le PEE ;
- ◆ la société Allianz, qui abonde à hauteur d'environ 25% supplémentaires les versements sur le PERCO allant jusqu'à 520 € ;
- ◆ l'Oréal, qui pratique un abondement de 50 % sur le PERCO, lors que seul le fonds l'Oréal est abondé sur le PEE, à un niveau limité à 25 % ;
- ◆ du groupe Crédit-Agricole, qui réfléchit à accroître l'écart déjà existant entre l'abondement sur le PERCO et l'abondement sur le PEE en faveur du premier.

Afin de favoriser les versements sur le PERCO, Safran a pris une initiative originale : les versements réalisés par les salariés qui ont annoncé la date de leur départ en retraite bénéficient d'un abondement complémentaire de l'employeur.

MMA a par ailleurs mis en place à l'attention de ses salariés un simulateur leur permettant d'évaluer les sommes issues du PERCO et du PEE, si elles restent placées jusqu'au départ en retraite.

Par ailleurs, au sein des entreprises ayant répondu au questionnaire, la moitié dispose d'un PERCO et on peut relever qu'elles sont plus nombreuses à abonder le PERCO que le PEE.

Dans une partie des entreprises, le PERCO coexiste avec des dispositifs dits article 83 ou article 39. Seules deux des sociétés rencontrées ne disposent ni d'un PERCO ni d'articles 83 et/ou 39 :

- ◆ la société Saint-Gobain, qui incite fortement ses salariés à investir dans le FCPE d'actionnariat salarié et considère aider, via ce fonds, ses salariés à préparer leur retraite ;

- la société Areva, en partie en raison de l'âge récent de cette société issue de plusieurs fusions, où une réflexion très en amont est en cours sur la mise en place d'un article 83 en contrepartie d'une révision de l'accord sur le compte-épargne temps.

**En cohérence avec l'objectif de préparation de la retraite assigné par ces entreprises à l'épargne salariale, celles-ci ont présenté plusieurs hypothèses :**

- la modulation du forfait social en fonction de l'horizon de détention, ce qui conduirait à appliquer un forfait social moindre aux versements sur le PERCO ;
- l'alignement de la fiscalité de la sortie en rentes du PERCO sur la sortie en capital (cf. annexe I du présent rapport) ;
- l'augmentation du nombre de jours du compte-épargne temps (CET) pouvant être placés sur le PERCO (dix jours actuellement).

**En revanche, même au sein des entreprises particulièrement favorables à une utilisation de l'épargne salariale en préparation de la retraite, un retour en arrière sur la possibilité ouverte en 2008 d'un accès immédiat à la participation ne fait pas consensus.**

#### **4.3. Par ailleurs, dans une partie des entreprises, le développement de l'actionnariat salarié constitue un objectif essentiel de l'épargne salariale**

**Dans une partie des entreprises rencontrées, le développement de l'actionnariat salarié constitue par ailleurs un objectif clé.** Ce type d'actionnariat est alimenté soit uniquement via l'allocation des fonds issus de l'épargne salariale, soit également via des augmentations de capital réservées aux salariés.

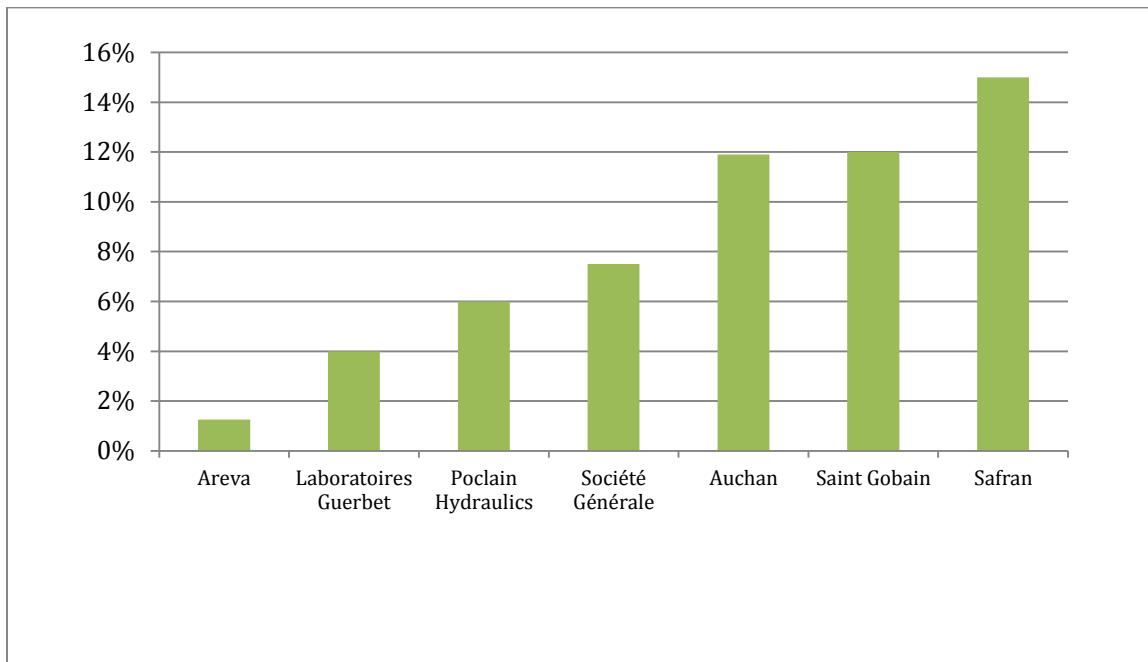
Les entreprises qui développent l'actionnariat salariés sont de toutes tailles (Areva, Auchan, Saint-Gobain, Safran et Société Générale mais également Poclain Hydraulics, Laboratoires Guerbet et Supratec). Dans certaines d'entre elles l'actionnariat salariés est « historique » (Poclain Hydraulics, Saint-Gobain ; Safran pour la partie ex Sagem). Au sein d'Areva, l'actionnariat salarié date de 2012 et a été introduit avec l'intention de renforcer la cohésion des salariés d'un groupe créée récemment. Au sein de la société Supratec, la mise en place d'un actionnariat salarié émane d'une volonté personnelle de son dirigeant, mais celui-ci est encore à la recherche de modalités adaptées à la petite taille de son entreprise (200 personnes). En effet, le coût de la création d'un FCPE d'actionnariat salarié est rédhibitoire pour une entreprise d'une si petite taille.

**Dans les entreprises concernées, le développement de l'*affectio societatis* constitue la première raison invoquée pour développer l'actionnariat salarié.** Dans les entreprises de plus petite taille (Poclain Hydraulics), la contribution des salariés au financement de l'entreprise, notamment par le biais de l'acquisition d'obligations en sus des actions constitue par ailleurs un objectif clairement identifié. Dans les entreprises cotées y sont adjoints un objectif de protection contre les OPA hostiles (Société Générale) ou de maintien de l'actionnariat français au sein de l'actionnariat (Saint-Gobain).

L'épargne salariale constitue l'unique voie de développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises Areva, Auchan, Poclain Hydraulics et Laboratoire Guerbet. En revanche, chez Safran, Saint Gobain et Société Générale, l'actionnariat salarié est également développé par des plans d'attributions d'actions (au prix de marché, décotées ou gratuites).

La part de l'actionnariat salarié au sein du capital des entreprises rencontrées varie entre moins de 2% (Areva) et 15% (Safran). Cette proportion ne s'apprécie pas de manière similaire dans les entreprises non cotées comme Auchan et dans les entreprises ayant un flottant significatif comme la Société générale (plus de 70%).

Graphique 4 : Part de l'actionnariat salarié dans le capital des entreprises rencontrées



Source : Bilans sociaux. Rapports d'activité. Entretiens avec les entreprises.

Au sein des entreprises rencontrées par la mission qui ont mis en place une politique d'actionnariat salarié, **on relève que la part des droits de vote détenus par les salariés est en général supérieure à la part des salariés dans le capital** (tableau 4 ci-dessous).

Tableau 4 : Différence entre la part du capital et la part des droits de vote

Entreprise	Part du capital détenu par les salariés	Part des droits de vote détenus par les salariés
Auchan	11,26%	11,30%
Areva	1,5%	1,5%
Laboratoires Guerbet	Données non obtenues	4%
Poclain Hydraulics	6%	Données non obtenues
Safran	15%	22,7%
Saint Gobain	8,4%	12,1%
Société Générale	7,5%	10%

Source : Mission.

**Dans les entreprises ayant développé un actionnariat salarié, les sommes issues de l'épargne salariale sont fortement orientées via l'abondement sur les actions de l'entreprise.**

Au sein des six entreprises rencontrées qui ont développé un système d'actionnariat salarié, seule l'entreprise Auchan n'abonde pas les versements sur le FCPE d'actionnariat salarié. Toutes les autres abondent uniquement ou préférentiellement ce fonds :

- chez Safran, le FCPE d'actionnariat salarié est le seul fonds abondé avec le PERCO. L'abondement est égal à 100 % jusqu'à 500 € et à 50% jusqu'à 3 500 €. Le FCPE d'actionnariat salarié héberge près de 50 % de l'encours des fonds placés d'épargne salariale ;

- ◆ à la Société générale, les 7,5 % du capital détenus par les salariés sont placés dans un FCPE d'actionnariat salarié, le fonds « E », qui est abondé dans des conditions plus favorables que les autres fonds du PEE et que les fonds du PERCO ;
- ◆ au sein de Saint-Gobain, le FCPE d'actionnariat salarié constitue le seul fonds abondé. L'abondement est égal à 100 % jusqu'à un plafond. Près de 98 % des fonds de l'épargne salariale sont placés sur le FCPE d'actionnariat salarié ;
- ◆ le FCPE d'actionnariat salarié des laboratoires Guerbet constitue le seul fonds abondé et représente 60 % des fonds placé de l'épargne salariale ;
- ◆ le FPCE Poclain Hydraulics représente 6 % du capital de la société et il est abondé prioritairement par rapport aux autres fonds.

#### **4.4. Sauf exception, la prime de partage des profits est considérée comme un dispositif perturbateur des mécanismes de l'épargne salariale par les entreprises ayant été conduites à la mettre en place**

La prime de partage des profits (PPP), créée en 2011, prévoit que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés qui augmentent le versement de dividendes par rapport à la moyenne des deux années précédentes, bénéficient d'une prime dont le montant est fixé par un accord d'entreprise négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. La loi de 2011 prévoit qu'en l'absence de négociation interprofessionnelle, elle cessera de s'appliquer le 31 décembre 2013.

**À une exception, l'ensemble des entreprises rencontrées s'est montré critique sur le principe de cette prime, principalement au motif que la négociation qu'elle nécessite crée de la confusion dans les négociations sur l'épargne salariale et dans la négociation annuelle obligatoire.** Dans certains groupes, seuls les salariés d'une partie des sociétés étaient obligatoirement éligibles au dispositif. Afin de ne pas créer de tensions sociales, la prime a alors été versée aux salariés de toutes les sociétés, y compris celle où les conditions de versement de la prime n'étaient pas remplies.

La mission retient donc la perspective d'une suppression de la prime de partage des profits.

#### **4.5. Une majorité d'entreprises interrogées envisage d'intégrer la hausse du forfait social dans les formules d'intéressement**

Le forfait social a été institué en 2008 et initialement fixé à 2%. Il a ensuite progressé, passant à 4% pour l'année 2010, 6% pour l'année 2011, 8% au 1<sup>er</sup> janvier pour être enfin porté à 20% au 30 juillet 2012.

Sept des douze entreprises rencontrées par la mission, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, ont déclaré faire supporter à leurs salariés par le biais de la renégociation des accords d'intéressement tout ou partie du coût du passage de 8 % à 20 % du forfait social, ou avoir l'intention de le faire. Toutes choses égales par ailleurs, ces décisions ont pour conséquence de faire baisser mécaniquement les montants distribués :

- ◆ la société Saint-Gobain a procédé à un ajustement à la baisse de la grille d'abondements, portés surtout pour les sommes versées les plus élevées (impact dégressif) ;
- ◆ au sein de MMA, le coût du forfait social sera pris en compte lors de la renégociation de l'accord d'intéressement en 2014 ;
- ◆ au Crédit Agricole SA, la moitié du coût du passage du forfait social à 20 % a été intégré dans la formule d'intéressement ;

- chez Allianz, le coût de l'augmentation du forfait social a été absorbé en réduisant l'abondement de l'entreprise sur les versements volontaires au-delà d'un certain seuil ;
- la société Poclain Hydraulics fait supporter intégralement à ses salariés le coût de la progression du forfait social grâce à une renégociation de l'accord d'intéressement ;
- chez l'Oréal, le coût du passage du forfait social de 8 % à 20 % a été pris en charge pour moitié par l'entreprise et pour moitié par les salariés par le biais d'une modification de la formule d'intéressement.

**Si l'ensemble des entreprises rencontrées a déploré la hausse du forfait social ( tout spécialement son passage de 8 % à 20 % en 2012), la mission n'a pas relevé de demandes fortes et systématiques de diminution de son taux.**

**Ceci est probablement lié au fait que nombre de ces entreprises ont utilisé ou ont l'intention d'utiliser la possibilité d'intégrer tout ou partie du coût du forfait social dans les avenants aux accords d'intéressement et de le faire ainsi supporter en tout ou partie aux salariés.**

#### **4.6. Les pratiques de certaines entreprises posent la question d'une confusion entre épargne salariale et salaire**

Le volume de l'épargne salariale distribué chaque année au regard de l'ensemble de la masse salariale est très variable au sein des entreprises rencontrées.

Dans certaines sociétés, ayant souhaité rester anonymes dans le cadre de ce rapport, **la somme de la participation et de l'intéressement annuels peuvent atteindre 4 à 5 mois de salaire de base**. Ainsi, la forte chute des montants distribuables par le biais de la participation et de l'intéressement pendant la crise de 2008/2009 a conduit au moins une des entreprises rencontrées à compenser partiellement cette « perte » par la distribution d'une prime exceptionnelle.

Dans certaines entreprises, **les volumes distribués dans le cadre de l'épargne salariale sont explicitement ou implicitement intégrés à la rémunération dans le cadre d'un raisonnement sous forme de « package »**. Les sommes théoriquement distribuables par le biais de l'épargne salariale sont intégrées à la négociation du contrat de travail. Plusieurs entreprises ont indiqué à la mission que les montants distribués par le biais de l'épargne salariale étaient intégrés par leurs salariés dans le cadre de la négociation de prêt immobilier pour l'acquisition de leur résidence principale. Par ailleurs, certaines entreprises ont indiqué que la brusque diminution des montants distribués, liée à des phénomènes conjoncturels, peut provoquer de telles tensions sociales que la direction doit décider en urgence de la distribution d'une prime exceptionnelle.

**La mission s'interroge, dans ces cas précis, sur l'existence d'une substitution de l'épargne salariale au salaire<sup>58</sup> ou à tout le moins d'une grande confusion sur la nature des dispositifs.**

Cette confusion existe également chez d'autres parties prenantes. Ainsi, certaines des entreprises rencontrées ont indiqué qu'il est fréquent que les organismes bancaires acceptent de compter comme revenu permanent les primes d'épargne salariale pour évaluer une capacité d'endettement.

---

<sup>58</sup> Cf. référence partie *supra* pour la revue de littérature consacrée à ce phénomène.

Les entreprises rencontrées par la mission sont majoritairement de grande taille et ont toutes intégré l'épargne salariale dans leur politique de ressource humaine, même si cette intégration s'effectue à des degrés divers. Cependant, force est de constater qu'il existe de fortes inégalités entre les salariés des grandes entreprises et les salariés des PME en matière d'accès aux dispositifs d'épargne salariale (cf. annexe IV au présent rapport)

## 5. De nombreux freins à la diffusion des dispositifs d'épargne salariale sont ressentis spécifiquement par les PME

### 5.1. Des dispositifs d'épargne salariale sensiblement moins diffusés dans les PME en dépit de la succession de mesures incitatives

**La répartition de l'épargne salariale au sein des entreprises est fortement inégalitaire** au regard de la taille des entreprises (cf. annexe IV du présent rapport). En effet, en 2011 :

- ♦ 90 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés. Ce seuil chute à 20 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés (sans évolution depuis 2008) et à 12 % dans les entreprises de moins de 10 salariés (sans évolution depuis 2008) ;
- ♦ 26 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés ont accès simultanément à tous les dispositifs d'épargne salariale, contre 0,4 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces inégalités s'expliquent d'une part par l'absence d'obligation de mise en place d'un dispositif de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais également par la moindre diffusion dans ces entreprises du dispositif facultatif que représente l'intéressement.

**L'inégalité de diffusion des dispositifs d'épargne salariale en fonction de la taille de l'entreprise perdure alors que plusieurs dispositifs incitatifs ont été mis en place ces dernières années :**

- ♦ depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, **le chef d'entreprise**, les mandataires sociaux et le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent **bénéficier des dispositions et l'accord de participation et /ou d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés**, sous réserve que le chef d'entreprise ou un mandataire social ne soit pas l'unique salarié de l'entreprise ;
- ♦ la loi précitée du 3 décembre 2008 a institué un **crédit d'impôt aux entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un système d'intéressement** entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014 ou concluent un nouvel accord permettant d'augmenter le montant des primes distribuées de bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 30 % du total de la somme distribuée en cas de mise en place du système ou à 30 % de la progression en cas d'augmentation. Ce crédit d'impôt s'est également appliqué aux entreprises de 50 à 250 salariés pour les accords conclus ou renouvelés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;
- ♦ la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2011 permettait jusqu'au 3 décembre 2012 aux **entreprises de moins de 50 salariés de conclure des accords d'intéressement d'une durée d'un an au lieu de trois ans**.

La diffusion de l'épargne salariale aux PME se heurte donc à d'autres obstacles, analysés ci-après.

## 5.2. La mission a diffusé un questionnaire aux entreprises de moins de 500 salariés par le biais de la CGPME et du MEDEF pour identifier les obstacles à la diffusion de l'épargne salariale

### 5.2.1. La méthodologie du questionnaire

Afin d'investiguer la nature des freins ressentis par la PME<sup>59</sup> à la diffusion de l'épargne salariale et d'identifier les leviers utiles à leurs levées, la mission a rencontré les fédérations professionnelles (MEDEF, CGPME, UNAPL, UPA), ainsi que 3 PME/ETI (Supratec, Poclain Hydraulics et Laboratoires Guerbet) et elle a diffusé par le biais de la CGPME et du MEDEF un questionnaire destiné aux entreprises de moins de 500 salariés.

La mission a obtenu 286 réponses complètes à ce questionnaire. C'est peu en comparaison avec d'autres questionnaires diffusés aux entreprises par le même canal à l'occasion d'autres missions des inspections. Cela semble traduire un intérêt relatif pour le sujet de l'épargne salariale.

Les 286 réponses complètes obtenues à ce questionnaire n'ont pas été redressées afin de rendre l'échantillon statistiquement représentatif. Les éléments qui en sont tirés par la mission doivent donc être pris avec prudence mais constituent cependant une source d'information riche qui permet de confirmer l'effectivité de certains freins au sein des entreprises de moins de 500 salariés.

### 5.2.2. Les caractéristiques des entreprises répondantes

En termes de taille, les 286 entreprises répondantes : 33% comptent moins de 10 salariés, 38% comptent de 10 à 50 salariés, 21% ont entre 51 et 249 salariés et 9% ont plus de 250 salariés (tableau 5). Le questionnaire touche donc bien sa cible des petites entreprises.

En termes de secteurs d'activités, il existe une forte représentation du secteur de la métallurgie et de la sidérurgie parmi les répondants (51%). Ceci influe sur la répartition de l'échantillon en termes de taille car 84% des entreprises du secteur de la métallurgie qui ont répondu au questionnaire comptent plus de 10 salariés contre 49% pour le reste de l'échantillon.

Cependant, en dépit de cette limite méthodologique, il s'agit d'une source d'information sur le ressenti des petites entreprises, majoritairement issues de la métallurgie, à laquelle la mission n'aurait pas eu accès autrement. Comme le montre les analyses figurant dans les tableaux 3 à 5, la forte représentation du secteur de la métallurgie dans les réponses a tendance à augmenter dans l'échantillon la proportion d'entreprises disposant d'un ou de plusieurs dispositifs d'épargne salariale.

**Tableau 5 : Comparaison des réponses au questionnaire et du niveau national en termes de taille d'entreprises**

	Moins de 10 salariés	De 10 à 50 salariés	Plus de 50 salariés
Niveau national	94%	4,72%	1,3%
<b>Echantillon</b>	<b>33% (95 entreprises)</b>	<b>38% (108 entreprises)</b>	<b>29% (82 entreprises)</b>
Répondants secteur métallurgie	16%	45%	39%
Répondants hors secteur métallurgie	51%	30%	19%

*Source : Mission*

<sup>59</sup> Afin d'élargir le champ de ses investigations, la notion de PME a été élargie par la mission jusqu'aux entreprises comptant 500 salariés.

## Annexe II

Les principales caractéristiques des entreprises ayant répondu au questionnaire sont présentées dans le tableau 3 ci-dessous.

On peut constater que **près de la moitié des entreprises ayant rendu un questionnaire complet ne dispose d'aucun dispositif d'épargne salariale**. De manière plus fine, la part des entreprises ne disposant d'aucun dispositif d'épargne salariale est sensiblement plus faible au sein du secteur de la métallurgie (41%) et sensiblement plus élevé hors secteur de la métallurgie (55%) (tableaux 6 à 8).

**Parmi les entreprises disposant d'au moins un dispositif d'épargne salariale, 52% pratique la participation et 62% l'intéressement.** Au sein du secteur de la métallurgie, les dispositifs sont plus répandus (respectivement 64% et 69%) que dans les autres secteurs (47% et 54%).

**Tableau 6 : Pénétration des dispositifs d'épargne salariale au sein des entreprises ayant répondu au questionnaire**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Part des entreprises disposant d'au moins un dispositif d'épargne salariale	52%	48%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord de participation	56%	44%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord d'intéressement	62%	38%

*Source : Mission*

**Tableau 7 : Pénétration des dispositifs d'épargne salariale au sein des entreprises ayant répondu au questionnaire-secteur métallurgie - sidérurgie**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Part des entreprises disposant d'au moins un dispositif d'épargne salariale	59%	41%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord de participation	64%	36%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord d'intéressement	69%	31%

*Source : Mission.*

**Tableau 8 : Pénétration des dispositifs d'épargne salariale au sein des entreprises ayant répondu au questionnaire- hors secteur métallurgie - sidérurgie**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Part des entreprises disposant d'au moins un dispositif d'épargne salariale	45%	55%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord de participation	47%	53%
Part des entreprises ayant au moins un système d'épargne salariale qui ont un accord d'intéressement	54%	46%

*Source : Mission.*

### 5.2.3. Plusieurs catégories de freins limitent la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les PME

#### 5.2.3.1. *Le coût des dispositifs pour l'entreprise et la sortie de trésorerie associée constitue le frein principal à leur diffusion*

Les résultats du questionnaire, complétés<sup>60</sup> des enseignements tirés des entretiens en entreprises ont permis à la mission identifier les principaux freins à la diffusion des dispositifs d'épargne salariale.

**Le coût des dispositifs et la sortie de trésorerie associée a été retenu par 50% des entreprises et constitue le premier frein à la diffusion des dispositifs d'épargne salariale.** En effet, les primes de participation et d'intéressement qui sont distribués par l'entreprise viennent diminuer la part du résultat distribuable aux actionnaires ou mis en réserve. Par ailleurs, l'attribution de primes de participation et d'intéressement implique une sortie immédiate de trésorerie, si l'entreprise dispose d'un compte-courant bloqué pour la participation.

**La préférence pour des gratifications individuelles** plutôt que pour un dispositif de participation ou d'intéressement collectifs est identifiée comme un frein à la diffusion de l'épargne salariale par 35,7% des entreprises.

**La complexité de la gestion des dispositifs de participation et d'intéressement** constitue un frein pour près d'un tiers des entreprises répondantes. Cette catégorie recouvre notamment la nécessité d'élaborer une formule d'intéressement adaptée à l'entreprise, de faire valider les accords par les DIRRECCTE et de gérer ensuite une relation avec le gestionnaire de fonds.

**Le cadre juridique et fiscal** de l'épargne salariale est identifié comme un frein par 27% des entreprises.

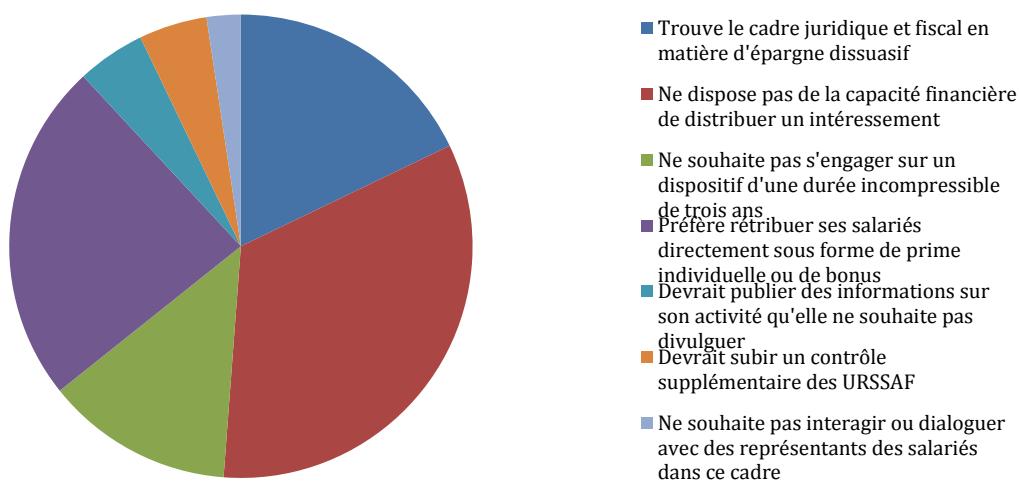
**Quant à l'obligation de s'engager sur un accord de participation ou d'intéressement d'une durée de 3 ans, cela** constitue un obstacle pour 19,3% des entreprises.

En revanche, les obligations légales attachées à ces dispositifs (communiquer sur son résultat ; négocier avec les syndicats de salariés ; faire valider les accords par la direction du travail) ne ressortent pas comme un frein important : moins de 10% des entreprises le mentionnent.

---

<sup>60</sup> 164 entreprises ont répondu à cette question, 137 d'entre elles ne disposant d'aucun dispositif d'épargne salariale et 27 entreprises disposant d'un accord de participation mais pas d'un accord d'intéressement. Plusieurs réponses étaient possibles.

**Graphique 5 : Obstacles ressentis par les entreprises de moins de 500 salariés pour la mise en place de dispositifs d'épargne salariale**



Source : Mission.

#### **5.2.3.2. *Le complément de rétribution offert aux salariés constitue la motivation principale à la diffusion d'outils d'épargne salariale***

Par ailleurs, la mission avait posé la question des motivations des entreprises pour mettre en place des dispositifs d'épargne salariale.

Les résultats du questionnaire, complétés<sup>61</sup> des enseignements tirés des entretiens en entreprises ont permis à la mission identifier les principales motivations pour la diffusion des dispositifs d'épargne salariale.

**La possibilité de procurer aux salariés une rétribution complémentaire tout en bénéficiant des avantages fiscaux est de loin la motivation la plus citée (67%).**

Suivent à parts quasi égales la possibilité de fonder une politique managériale sur la performance (36%), de fidéliser les salariés de l'entreprise (36%) et le complément de pouvoir d'achat (38%).

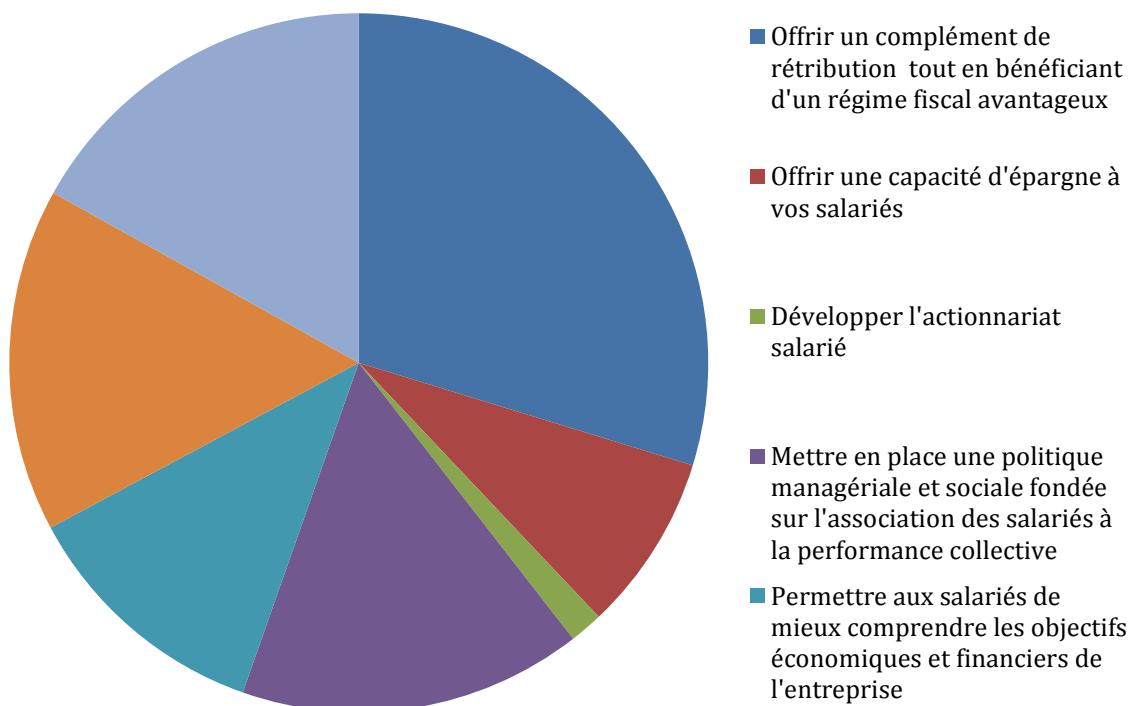
En revanche, les motivations liées à l'accroissement de la capacité d'épargne des salariés et au développement de l'actionnariat salarié apparaissent comme secondaires.

**En définitive, il apparaît que la possibilité d'offrir aux salariés une forme complémentaire de rémunération constitue la motivation première des entreprises de moins de 500 salariés qui ne disposent pas encore d'outils d'épargne salariale (rétribution complémentaire + complément de pouvoir d'achat).**

<sup>61</sup> 164 entreprises ont répondu à cette question, dont 137 ne disposant d'aucun dispositif d'épargne salariale, sachant qu'il était possible de donner plusieurs réponses.

## Annexe II

**Graphique 6: Motivations des entreprises de moins de 500 salariés à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale**



Source : Mission.



## **ANNEXE III**

### **La gestion des encours de l'épargne salariale**



# SOMMAIRE

<b>1. LES EN COURS D'ÉPARGNE SALARIALE CONSTITUENT UNE ÉPARGNE LONGUE EN PARTIE MOBILISÉE POUR LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES.....</b>	<b>1</b>
1.1. Dans le paysage global de l'épargne, les véhicules d'épargne salariale demeurent d'importance modeste.....	1
1.2. Les encours d'épargne salariale atteignent près de 95 Md€ fin 2012 et sont davantage orientés vers les actions relativement à d'autres véhicules d'épargne.....	3
1.2.1. <i>Près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie en actions.....</i>	3
1.2.2. <i>Relativement à d'autres poches d'épargne ou supports d'investissement, l'épargne salariale semble davantage orientée vers les actions .....</i>	5
1.2.3. <i>La finance solidaire est largement portée par l'épargne salariale orientée vers les fonds solidaires.....</i>	10
1.2.4. <i>La question de la mobilisation de l'épargne salariale pour le financement des PME est récurrente .....</i>	13
1.3. L'épargne salariale constitue un soutien important de l'actionnariat salarié .....	18
1.4. Les multiples possibilités de déblocage de l'épargne salariale vont à l'encontre de l'objectif de long-terme de cette épargne sans que l'impact sur le pouvoir d'achat soit prouvé .....	21
1.4.1. <i>Les nombreuses possibilités de déblocage prévues par la réglementation atténuent le caractère contraignant de l'épargne salariale .....</i>	21
1.4.2. <i>Les déblocages exceptionnels de l'épargne salariale vont à l'encontre de l'objectif de constitution d'une épargne de longue durée sans pour autant exercer un effet significatif sur la consommation .....</i>	27
<b>2. LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE PRÉSENTENT DES SPÉCIFICITÉS EN TERMES DE GOUVERNANCE ET RÉPONDENT À L'OBJECTIF DE CONSTITUTION D'UNE ÉPARGNE DE MOYEN VOIRE LONG TERME .....</b>	<b>29</b>
2.1. Le marché de l'épargne salariale est un marché domestique présentant un degré de concentration élevé .....	29
2.2. Les caractéristiques techniques des supports d'investissement de l'épargne salariale présentent des spécificités, en particulier en termes de gouvernance .....	30
2.2.2. <i>Les conseils de surveillance des FCPE peinent parfois à s'affirmer comme instances de contrôle de la société de gestion.....</i>	33
2.3. Le PEE concentrent la majorité des flux entrants d'épargne salariale .....	36
2.4. L'impact du PERCO pour la préparation de la retraite demeure limité en dépit de la forte croissance des encours .....	37
2.4.1. <i>Malgré une progression rapide, le PERCO ne constitue qu'un outil encore marginal de préparation de la retraite.....</i>	37
2.4.2. <i>D'autres dispositifs en dehors de l'épargne salariale concourent à l'objectif de préparation de la retraite .....</i>	43

## 1. Les encours d'épargne salariale constituent une épargne longue en partie mobilisée pour le financement des entreprises

### 1.1. Dans le paysage global de l'épargne, les véhicules d'épargne salariale demeurent d'importance modeste

Se situant à 94,5 Md€ à la fin de l'année 2012, les encours d'épargne salariale représentent environ 2,2 % du patrimoine financier des ménages. En comparaison, avec un encours de 1 687 Md€, l'assurance-vie représente 40 % des placements financiers des ménages<sup>1</sup>. A partir d'une évaluation de la composition de l'ensemble du patrimoine financier des ménages en 2011 (cf. Tableau 1), la part de l'épargne salariale apparaît similaire. En particulier, les encours d'épargne salariale représentent près de 9 % de l'ensemble des valeurs mobilières (hors assurance-vie).

Tableau 1 : Décomposition du patrimoine financier des ménages en 2011

Catégorie d'actif	Montant (en Md€)	Part dans le patrimoine financier total
Dépôts et livrets fiscalisés	590	16 %
Livrets défiscalisés	380	11 %
Epargne contractuelle (dont PEL)	210	6 %
Valeurs mobilières	960	27 %
- dont épargne salariale	85,3	2 %
Assurance-vie	1 430	40 %
<b>Patrimoine financier total</b>	<b>3 580</b>	<b>100 %</b>

Source : DG Trésor, évaluation du PAESF à partir des comptes financiers de la Banque de France et des comptes annuels de l'INSEE. Arrondis à la dizaine de Md€.

**Les flux d'épargne salariale connaissent une progression très dynamique.** Entre 1999 et 2011, les montants distribués au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement ont presque doublé passant de 8,0 Md€ à 15,5 Md€. La part de l'épargne salariale dans la valeur ajoutée<sup>2</sup>, qui atteignait 0,5 % en 1991, a triplé pour atteindre 1,5 % en 2007<sup>3</sup>.

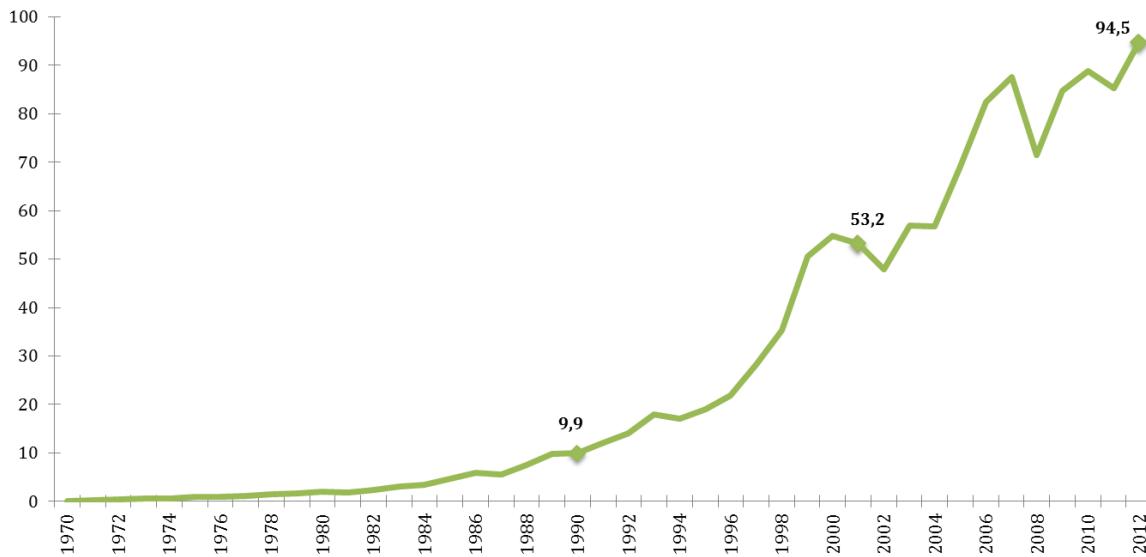
**Malgré une progression rapide, l'encours total d'épargne salariale représente une très faible proportion du patrimoine financier des ménages.** L'encours total des fonds d'épargne salariale a été multiplié par près de 10 depuis 1990 et a presque doublé depuis 2002. De 2002 à 2011, le patrimoine financier des ménages connaissait également une augmentation importante bien que moins forte (+ 58 %). L'évolution des encours s'explique à la fois par l'évolution de la valorisation des actifs détenus et par le solde des versements et des retraites (épargne nette sur les plans). Sur l'année 2012, les encours d'épargne salariale ont connu une progression nette de 9,3 Md€ mais 95 % de cette augmentation s'explique par les effets de marché (revalorisation à la hausse des actifs déjà détenus) et 5 % par le solde net de souscriptions (souscriptions brutes diminuées des rachats).

<sup>1</sup> Sources : comptes financiers de la nation 2012 ; A.N. Bouloux, O. Birouk et G. Hauton, « *Les placements des organismes d'assurance à fin 2012* », Bulletin de la Banque de France n° 193, 3<sup>ème</sup> trimestre 2013.

<sup>2</sup> En comptabilité nationale, la valeur ajoutée se définit comme le solde du compte de production. Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire (et notamment les salaires).

<sup>3</sup> Source : rapport au Président de la République, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France*, dirigé par Jean-Philippe Cotis, 13 mai 2009.

**Graphique 1 : Évolution de l'actif des fonds d'épargne salariale depuis 1969**



Source : AFG.

Une partie marginale des avoirs apparentés à l'épargne salariale n'est pas retracée dans cette annexe. Il s'agit des avoirs dits en déshérence pour lesquels la réglementation fixe des règles spécifiques (cf. Encadré 1).

**Encadré 1 : Les avoirs d'épargne salariale en déshérence**

Tout salarié bénéficiaire d'épargne salariale quittant l'entreprise reçoit, lors de son départ, un état récapitulatif de ses avoirs (article L. 3341-7 code du travail). Il reçoit également une information concernant ses droits à l'intéressement et à la participation si l'entreprise n'a pas pu les liquider en totalité à la date de son départ.

La question des avoirs en déshérence se pose de façon différente :

- pour les derniers versements dus au salarié au titre de la participation ou de l'intéressement ;
- pour les sommes déjà en gestion dont la période de blocage arrive à échéance et dont les porteurs titulaires ne se sont pas manifestés pour les récupérer.

**S'agissant des derniers versements dus au salarié au titre de la participation ou de l'intéressement**, les sommes auxquelles le salarié peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant :

- une durée d'un an pour l'intéressement à compter de la date limite de versement de l'intéressement (article D3313-11 du code du travail) ;
- une durée d'un an pour la participation (article D3324-37 du code du travail) sauf exception.

Passés ces délais, les avoirs du salarié sont remis par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire (prévue au 10 bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale).

Selon les chiffres de la Cour des comptes<sup>4</sup>, 184 M€ d'actifs non réclamés d'épargne salariale étaient déposés à la CDC en 2012, soit moins de 0,2 % de l'encours.

A l'issue de la prescription de trentenaire, les sommes placées en consignation à la CDC non réclamées sont versées au fonds de solidarité vieillesse (FSV) (jusqu'en 2011 elles étaient versées au fonds de réserve des retraites (FRR)). Ainsi, de 2008 à 2012, 33,7 M€ ont été versés par la CDC au FRR puis au FSV au titre de l'épargne salariale consignée.

**S'agissant des sommes déjà en gestion dont la période de blocage arrive à échéance et dont les porteurs titulaires ne se sont pas manifestés pour les récupérer**, elles demeurent gérées par les

<sup>4</sup> Cour des comptes, *Les avoirs bancaires et les contrats d'assurance-vie en déshérence*, juin 2013, communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale.

sociétés de gestion et les teneurs de comptes durant trente ans (article D.3324-38 du code du travail). A l'issue de la prescription trentenaire, les sommes non réclamées sont versées au FSV. Dans les délais de la mission, l'AFG n'a pas pu produire d'éléments chiffrés sur les sommes versées annuellement par les sociétés de gestion et les teneurs de compte au FSV à l'issue de la prescription trentenaire.

*Source : code du travail, Cour des comptes, AFG*

## **1.2. Les encours d'épargne salariale atteignent près de 95 Md€ fin 2012 et sont davantage orientés vers les actions relativement à d'autres véhicules d'épargne**

### **1.2.1. Près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie en actions**

Si l'objectif d'épargne est premier historiquement et en importance dans les dispositifs d'épargne salariale, l'objet des sommes épargnées, c'est-à-dire le volet « investissement » de l'épargne salariale, a fait l'objet d'une préoccupation croissante de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en vue d'orienter les fonds vers le financement des entreprises.

Evaluer dans quelle mesure les encours d'épargne salariale contribuent au financement des entreprises soulève cependant plusieurs difficultés d'ordre pratique et d'ordre méthodologique (cf. Encadré 2).

**Encadré 2 : L'évaluation problématique du financement de l'économie**

L'appréciation de la contribution des encours d'épargne salariale au « financement de l'économie » ou au « financement des entreprises » est complexe. La notion de financement des entreprises est plus précise en ce qu'elle exclut clairement du champ de l'analyse la contribution des administrations publiques à l'économie.

**La contribution d'une poche d'épargne au financement des entreprises est souvent assimilée, par un raccourci réducteur, à la part de l'épargne investie en actions.** Ce raccourci est double :

- d'une part, le financement doit se comprendre, pour une entreprise donnée, comme une augmentation de sa taille de bilan. Il importe peu dans un premier stade que cette augmentation se fasse au moyen d'une émission de capital plutôt que de dette. Pour autant, ces deux modes de financement ne sont pas interchangeables, les titres de dettes étant servis avant les titres de capital en cas de liquidation de l'entreprise ;
- d'autre part, la détention de titres, en l'absence d'émissions nouvelles d'actions, ne constitue pas à proprement parler un financement direct de l'entreprise les ayant émises. La détention de titres participe indirectement au financement d'autres agents économiques à travers le revenu de la vente et à la liquidité du marché. Il appartient à l'étude économique d'instruire les avantages et coûts potentiels d'une augmentation de la demande de titres.

De plus, le financement des entreprises peut se faire selon des modalités courtes ou longues. Il est ici fait l'hypothèse sous-jacente d'une adéquation entre actif et passif : des investissements longs (à l'actif) sont financés par l'émission de titres longs (au passif) ; des besoins temporaires de liquidités (à l'actif) sont financés par l'émission de titres courts (au passif). **L'émission d'actions et d'obligations perpétuelles ou d'échéance éloignée est ainsi une source de financement de long terme, le remboursement des sommes empruntées se faisant à un horizon temporel lointain, voire infini pour les actions.**

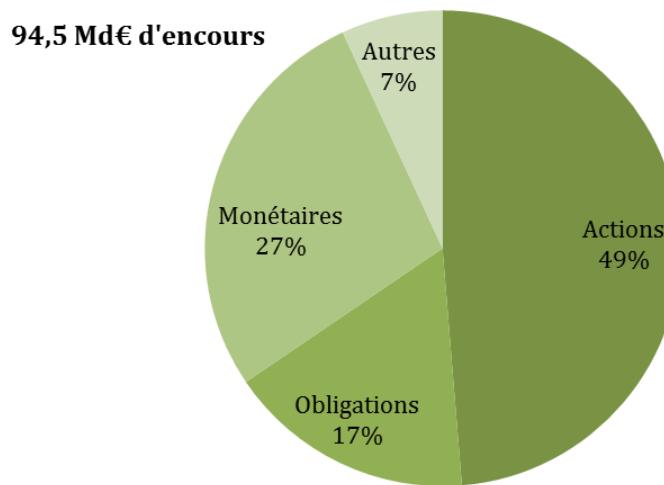
Pour autant, la disponibilité des données s'agissant de la répartition des encours d'épargne salariale entre les différentes classes d'actifs ne permet pas de distinguer les obligations souveraines des obligations d'entreprises. **La part de l'épargne investie en actions peut alors constituer un indicateur - imparfait - de la contribution des fonds d'épargne salariale au financement des entreprises.**

*Source : mission.*

A la fin de l'année 2012, **près de la moitié des encours d'épargne salariale est investie en actions, soit un volume de 46,1 Md€** (cf. Graphique 2 et Tableau 2). Cette prépondérance des actions s'explique largement par le poids de l'actionnariat salarié dans les plans d'épargne salariale. **Les encours des fonds d'actionnariat salarié (FCPE et SICAVAS) représentent en effet les trois quarts des encours d'épargne salariale investis en actions.** Le poids de l'actionnariat salarié explique également l'importance de la part des actions françaises dans l'encours total des actions détenues qui s'élève à 84 %. Les placements monétaires constituent la deuxième classe d'actifs dans laquelle sont investis les encours d'épargne salariale, à hauteur de 27 % avant les obligations (17 %).

Tous types d'actifs confondus, **l'épargne salariale apparaît très largement orientée vers le financement de l'économie nationale puisque 81 % des encours sont investis en titres émis en France.** L'importance de l'actionnariat salarié (où les entreprises du CAC 40 pèsent fortement), le biais domestique des gestionnaires d'actifs français et celui des épargnants constituent des facteurs explicatifs de la place de la France en termes de zone d'émission des titres en portefeuille des fonds d'épargne salariale. La zone euro hors France constitue la deuxième zone d'investissement avec près de 15 % des titres dans lesquels l'épargne salariale est investie.

Graphique 2 : Composition des fonds d'épargne salariale au 31 décembre 2012 par type d'actif



Source : Banque de France et estimations AFG.

N.B. : la composition de l'actif des FCPE diversifiés est estimée selon une clef de répartition retenue par l'AFG en fonction de la composition moyenne des OPCVM du même type. Exemple : la répartition entre actifs d'un fonds diversifié "Actions françaises" suivra la composition moyenne d'un OPCVM "Actions françaises" telle que présentée dans les données de la Banque de France. Autres : dérivés, disponibilités...

Tableau 2 : Composition des fonds d'épargne salariale au 31 décembre 2012 par type d'actif et par zone géographique d'émission

Zone d'émission des titres en portefeuille	Actions		Obligations		Monétaires		Autres		Total	
	Md€	En %	Md€	En %	Md€	En %	Md€	En %	Md€	En %
France	38,5	84 %	10,3	65 %	22,0	84 %	6,2	95 %	77,0	81 %
ZE hors FR	5,2	11 %	5,2	33 %	3,5	13 %				
OCDE (hors ZE)	2,3	5 %	0,3	2 %	0,5	2 %	0,3	5 %	17,5	19 %
Hors OCDE	0,1	0 %	0,0	0 %	0,1	0 %				
<b>Total</b>	<b>46,1</b>	<b>100 %</b>	<b>15,8</b>	<b>100 %</b>	<b>26,1</b>	<b>100 %</b>	<b>6,5</b>	<b>100 %</b>	<b>94,5</b>	<b>100 %</b>

Source : Banque de France et estimations AFG.

N.B. : la composition de l'actif des FCPE diversifiés est estimée selon une clef de répartition retenue par l'AFG en fonction de la composition moyenne des OPCVM du même type. Exemple : la répartition entre actifs d'un fonds diversifié "Actions françaises" suivra la composition moyenne d'un OPCVM "Actions françaises" telle que présentée dans les données de la Banque de France.

## 1.2.2. Relativement à d'autres poches d'épargne ou supports d'investissement, l'épargne salariale semble davantage orientée vers les actions

### 1.2.2.1. En comparaison des OPCVM à vocation générale

Relativement aux OPCVM à vocation générale, les fonds d'épargne salariale sont plus orientés vers les actions lorsque l'on prend en compte les FCPE d'actionnariat salarié.

L'actif net des FCPE en termes de catégorie de fonds peut être comparé à l'actif net des OPCVM à vocation générale dont l'encours (1 114 Md€) représente 89 % de l'encours total des OPCVM français à fin 2012 (1 254 Md€) (cf. définitions, Encadré 3).

**La part des fonds monétaires apparaît inférieure (- 8 points) pour les FCPE par rapport aux OPCVM à vocation générale**, tout comme la part des fonds obligataires (- 10 points) et, dans une moindre mesure, celle des fonds diversifiés (- 4 points). En revanche, **la part des fonds actions est supérieure (+ 15 points) pour les FCPE par rapport aux OPCVM à vocation générale lorsque l'on prend en compte les fonds d'actionnariat salarié** (investis à au moins 30 % en titres de l'entreprise). L'actif des FCPE investi en fonds actions et en fonds d'actionnariat salarié représente ainsi une masse équivalente à 19 % de l'actif des OPCVM à vocation générale investi en fonds actions.

Tableau 3 : Comparaison des FPCE et des OPCVM à vocation générale à fin 2012

Catégories de fonds	Actifs nets des FCPE		Actifs nets des OPCVM à vocation générale	
	En Md€	En %	En Md€	En %
Monétaires	22,9	24 %	361	32 %
Obligataires	8,4	9 %	209	19 %
Diversifiés	17,3	18 %	248	22 %
Actions	9,0	10 %	234	21 %
FCPE " Actionnariat salarié "	34,8	37 %	0	0 %
Autres *	2,1	2 %	62	6 %
<b>Total</b>	<b>94,5</b>	<b>100 %</b>	<b>1 114</b>	<b>100 %</b>

*Source : AFG.*

*N.B : comparaison en termes de catégorie de fonds au sens de l'AMF et non par classe d'actifs. Pour la classification AMF des OPCVM cf. Encadré 4.*

### Encadré 3 : Nouvelle typologie des placements collectifs

La transposition par ordonnance au 25 juillet 2013<sup>5</sup> de la directive 2011/61/UE dite « AIFM »<sup>6</sup> a modifié la typologie des placements collectifs. Le code monétaire et financier (CMF) désormais distingue trois catégories au sein de l'ensemble des « placements collectifs » :

- les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) : jusqu'alors désignés sous le terme d' « OPCVM coordonnés », ils relèvent de la directive dite « UCITS IV » ou « OPCVM IV »<sup>7</sup> ;
- les fonds d'investissements alternatifs (FIA) : ils relèvent de la directive dite « AIFM » et rassemblent les FIA régulés et les autres FIA.
- les autres placements collectifs : par défaut, ils ne relèvent ni de la directive OPCVM IV ni de la directive AIFM.

Les organismes de placement collectif portant les encours d'épargne salariale relèvent très majoritairement de la directive AIFM (les FCPE et les SICAVAS font en effet partie des FIA).

Sous le vocable « OPCVM à vocation générale », qui n'est pas défini par la réglementation, sont désignés ici les OPVCM au sens strict (ceux agréés conformément à la directive OPCVM IV) et d'autres OPCVM dits « non coordonnées » hors fonds de capital-investissement, OPCVM contractuels, FCPR, FCPI ou OPCVM à règles d'investissement allégées.

*Source : article L. 214-1 du code monétaire et financier.*

<sup>5</sup> Ordonnance n° 2013-676 du 25 juillet 2013 prise sur le fondement de la loi du 31 décembre 2012.

<sup>6</sup> Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) 1060/2009 et (UE) 1095/2010.

<sup>7</sup> Directive 2009/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM)

**Encadré 4 : Classification des OPCVM définie par le règlement général de l'AMF**

Le type d'exposition d'un fonds détermine la classification de l'OPCVM par l'AMF. Cette classification est distincte de la forme juridique. Les OPCVM se classent d'abord entre les OPCVM monétaires et les OPCVM non monétaires décrit ci-dessous :

**Les OPCVM actions** sont constitués des :

- OPCVM « Actions françaises », exposés à hauteur de 60 % au moins sur le marché des actions françaises ;
- OPCVM « Actions de pays de la zone euro », exposés à hauteur de 60 % au moins sur les marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro ;
- OPCVM « Actions des pays de l'Union européenne » exposés à hauteur de 60 % au moins sur les marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de l'Union européenne, et
- OPCVM « Actions internationales », exposés à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays.

**Les OPCVM obligations** dont l'exposition au risque action ne doit pas dépasser 10 % de leur actif net, sont constitués des :

- OPCVM « Obligations et autres titres de créance libellés en euro », exposés en permanence à des titres de taux libellés en euro ;
- OPCVM « Obligations et autres titres de créance internationaux », exposés en permanence à des titres de taux libellés en d'autres devises que l'euro, et éventuellement à des titres de taux libellés en euros.

**Les OPCVM diversifiés** sont constitués des :

- OPCVM « Diversifiés », rassemblant les fonds ne relevant pas d'une autre classification ;
- OPCVM de fonds alternatifs, qui correspondent aux fonds de fonds, investis principalement en actions ou parts d'autres OPCVM.

**Les autres OPCVM** sont constitués des :

- **Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)** et société d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAVAS), quelle que soit leur stratégie d'investissement (tout FCPE, même s'il fournit une rentabilité proche des taux monétaires, sera inclus dans la catégorie des OPCVM non monétaires) ;
- **Fonds à formule**, dont l'objectif de gestion est l'atteinte et la redistribution, à l'expiration d'une période donnée, d'un montant de revenus déterminé par l'application d'une formule de calcul prédéfinie, basée sur des indicateurs de marché. Cet objectif de rendement est garanti par un établissement de crédit ;
- Fonds communs de placement à risques (FCPR), dont l'actif doit comprendre au moins 40 % de titres qui ne sont pas admis aux négociations sur un marché d'instruments financiers ; fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI), qui ont pour vocation de favoriser le renforcement des fonds propres des PME françaises dites « innovantes » ; fonds d'investissement de proximité (FIP), pour lesquels l'actif comprend au moins 60 % de titres financiers, parts de société à responsabilité limitée et avances en compte courant, dont au moins 20 % dans de nouvelles entreprises (i.e. de moins de 8 ans) ;
- Fonds communs d'intervention sur les marchés à terme (FCIMT), fonds spécialisés sur les marchés à terme d'instruments financiers et de marchandises.

Les OPC immobiliers sont constitués des :

- Organismes de placement collectif immobilier (OPCI), qui désignent les fonds, sous forme de FCP ou de SICAV, dont l'objet est l'investissement dans des actifs immobiliers ;
- Sociétés civiles de placement immobilier (SCPI), ayant pour objet de gérer exclusivement un patrimoine immobilier locatif.

*Source : AMF ; G. Fourel et A.N. Bouloux, « Les OPCVM français au travers de la crise (2008-2012) », Bulletin de la Banque de France n° 192, 2<sup>ème</sup> trimestre 2013.*

#### **1.2.2.2. En comparaison de l'assurance-vie**

**Relativement à l'assurance-vie, l'épargne salariale apparaît davantage investie en actions lorsque l'on prend en compte les FCPE d'actionnariat salarié.** Les encours d'épargne salariale représentent environ 5,6 % de l'encours total de l'assurance-vie à la fin de l'année 2012. Une étude récente de la Banque de France analysant les placements d'assurance-vie<sup>8</sup> (méthodologie, cf. Encadré 5) permet de comparer les actifs détenus dans cette poche d'épargne par rapport à ceux de l'épargne salariale.

**La part des actions apparaît largement supérieure dans les fonds d'épargne salariale par rapport à l'assurance-vie (+ 39 points).** Les actions représentent ainsi près de 49 % des placements d'épargne salariale contre un peu plus de 10 % pour l'assurance-vie. Même en prenant l'hypothèse que la part restante d'OPCVM dans l'assurance-vie serait exclusivement constituée d'actions, l'écart apparaît toujours très substantiel (différentiel de 33 points).

En conséquence, **la part des titres de créances (obligataires et monétaires) de l'assurance-vie est supérieure de 33 points à celle des fonds d'épargne salariale**, sans que la mission ait été en mesure de distinguer les titres de créances émis par les entreprises et les titres de créances souverains. Parmi les titres de créances de l'assurance-vie, la proportion des créances de long terme peut être estimée à 92 % et celle des créances de court-terme à 8 % en reprenant la proportion de ces deux types de créances pour l'ensemble des organismes d'assurance fin 2012 (assureurs, mutuelles et institutions de prévoyance)<sup>9</sup>.

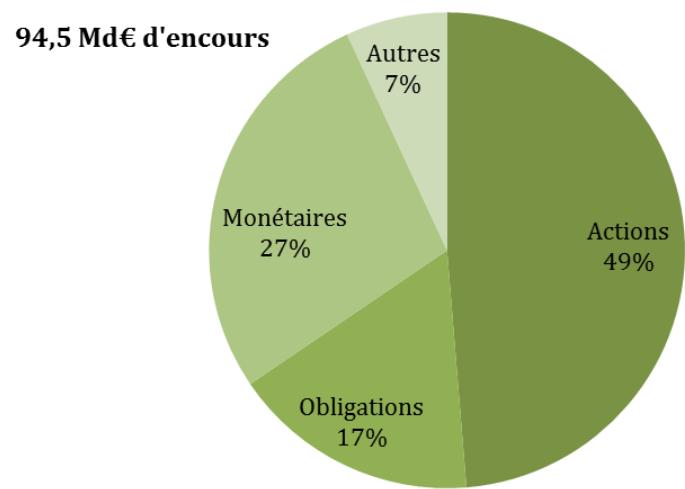
---

<sup>8</sup> A.N. Bouloux, O. Birouk et G. Hauton, « *Les placements des organismes d'assurance à fin 2012* », Bulletin de la Banque de France n° 193, 3<sup>ème</sup> trimestre 2013.

<sup>9</sup> Les assureurs-vie et mixtes sont soumis, en raison de leur activité, à des contraintes spécifiques en termes de gestion actif-passif. La structure de leur portefeuille reflète donc en partie ses contraintes de gestion qui désincitent partiellement à l'investissement en actions. Par ailleurs, les règles prudentielles Solvabilité II, qui ne sont pas encore entrées en vigueur, exercent un effet désincitatif à la détention d'actions.

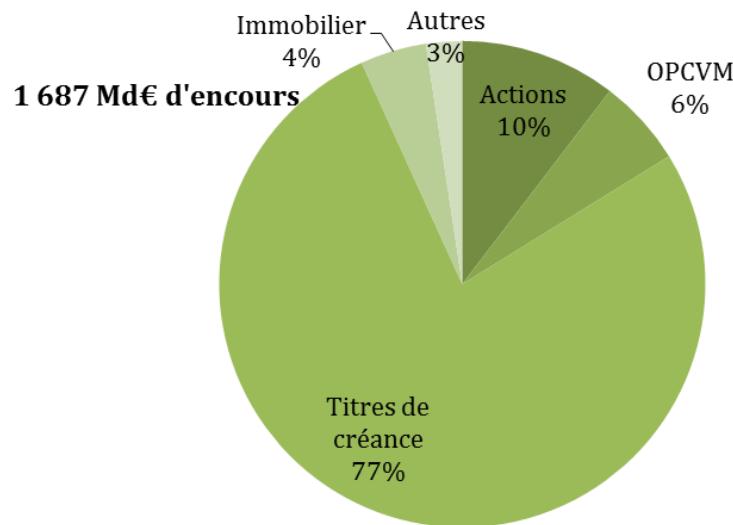
### Annexe III

**Graphique 3 : Composition des fonds d'épargne salariale au 31 décembre 2012 par type d'actif**



Source : Banque de France et estimations AFG.

**Graphique 4 : Composition des placements d'assurance-vie au 31 décembre 2012 par type d'actif**



Source : Banque de France, après mise en transparence des OPCVM

N.B. : les catégories « monétaires » et « obligations » retenues pour le graphique de l'épargne salariale sont incluses dans la catégorie « titres de créance » pour l'assurance-vie (cf. Encadré 5).

**Encadré 5 : Définitions et méthodologie retenus par la Banque de France pour analyser les placements des organismes d'assurance**

**L'assurance-vie** recouvre les contrats souscrits dans une finalité d'épargne et de protection et comprend l'assurance en cas de vie et l'assurance en cas de décès. Pour les chiffres et l'étude de la Banque de France présentés ci-dessus, les assurances dites mixtes sont incluses dans les assurances-vie (elles proposent en sus une couverture des dommages corporels (incapacité, invalidité, santé...)).

**La mise en transparence des titres d'OPCVM** détenus par les assureurs est opérée en exploitant les bases de données de la Banque de France. Elle permet d'identifier les bénéficiaires finaux des investissements effectués : les titres d'OPCVM figurant dans les portefeuilles des assureurs sont ainsi remplacés par les titres dans lesquels ces OPCVM investissent.

Les trois quarts environ des investissements des assureurs en titres d'OPCVM ont ainsi pu être répartis au terme de ce processus entre deux catégories d'instruments financiers sous-jacents : titres de créance (pour moitié environ) et actions (pour un quart environ). Le quart restant des titres investis par les assureurs en OPCVM n'a pu être réparti, ce qui explique qu'il reste une catégorie OPCVM à l'issue du processus de mise en transparence.

**Les titres de créance** recouvrent l'ensemble de titres constitué des obligations – titres représentatifs d'un droit de créance durable, à plus de trois ans – et des instruments du marché monétaire – titres représentatifs d'un droit de créance pour une durée déterminée et négociables sur un marché réglementé ou de gré à gré.

**L'actif net** est défini comme le montant net global des avoirs d'un OPCVM évalués au prix de marché et diminué des dettes. Ce montant correspond comptablement à la valeur des titres (actions ou parts) émis par un OPCVM.

*Source : A.N. Bouloux, O. Birouk et G. Hauton, « Les placements des organismes d'assurance à fin 2012 », *Bulletin de la Banque de France* n° 193, 3<sup>ème</sup> trimestre 2013 ; G. Fourel et A.N. Bouloux, « Les OPCVM français au travers de la crise (2008-2012) », *Bulletin de la Banque de France* n° 192, 2<sup>ème</sup> trimestre 2013.*

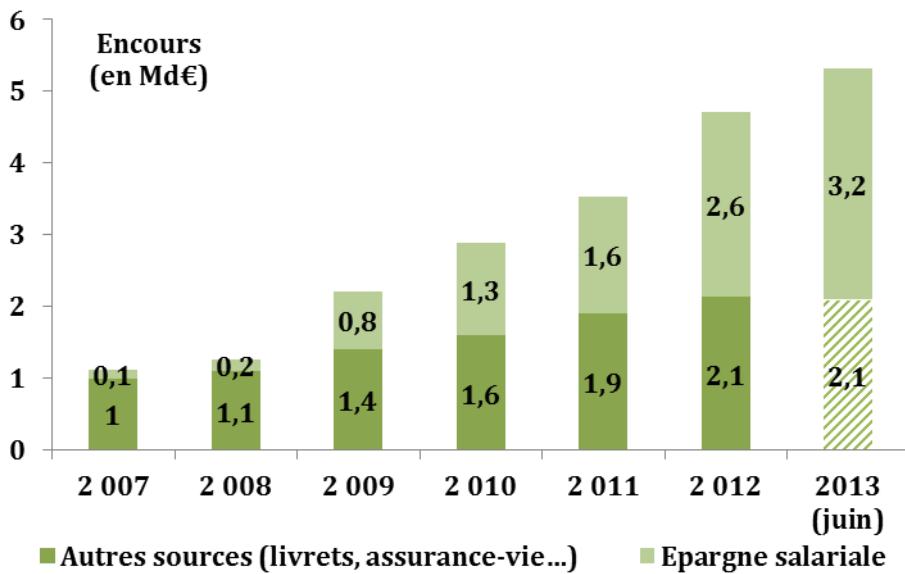
**1.2.3. La finance solidaire est largement portée par l'épargne salariale orientée vers les fonds solidaires**

**Plus de la moitié de l'épargne solidaire provient de l'épargne salariale investie en fonds solidaires**, soit des fonds dont 5 % à 10 % de l'encours est investi dans des titres émis par des entreprises solidaires. L'obligation de proposer un fonds solidaire dans un plan d'épargne salariale a été introduite par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 (article L. 3332-17 du code du travail). Elle est l'un des éléments différenciant les fonds solidaires des fonds d'investissement responsables (ISR- cf. Encadré 6).

Cette obligation de proposition d'un fonds solidaire explique en partie le succès de ces fonds dont l'encours a quadruplé depuis l'entrée en vigueur de cette disposition législative au 1<sup>er</sup> janvier 2010. **Les encours des FCPE solidaires** ont encore progressé de 25 % sur le seul premier semestre de l'année 2013 et atteignent 3,2 Md€ au 30 juin 2013. (cf. Graphique 5). En 2012, 55 % de l'épargne solidaire provient de l'épargne salariale investie dans les fonds solidaires.

**La performance moyenne des fonds solidaires n'a pas pu être reconstituée par la mission, pas plus que leur volatilité.** En revanche, l'association Finansol évalue, dans un contexte de baisse des marchés financiers, à - 8,88 % la performance financière pour 2011 des FCPE solidaires qu'elle labellise<sup>10</sup>. Ce chiffre, pris isolément et sans comparaison avec un indice de référence, ni en rendement, ni en risque, est difficile à interpréter. L'évolution des FCPE solidaires dépend du profil de gestion du fonds, un FCPE solidaire majoritairement investi en actions présentant un risque de variation des valeurs liquidatives plus élevé qu'un FCPE solidaire investi pour l'essentiel en actifs monétaires. Bien qu'il puisse paraître intuitif, un éventuel surcroît de risque associé à l'investissement solidaire (risque supplémentaire de faillite ou de défaut d'une structure solidaire) n'est ni documenté ni signalé par les acteurs de l'épargne salariale.

Graphique 5 : Encours de l'épargne solidaire



*Source : AFG, Finansol. Pour l'année 2013 : chiffre au 30 juin pour l'épargne salariale et reconduction du montant 2012 pour les « autres sources » (chiffre non disponible à la date du rapport).*

En dehors de l'épargne salariale investie en fonds solidaires, l'épargne solidaire est également alimentée par l'épargne bancaire (livrets, OPCVM, assurance-vie) et l'épargne collectée par des entreprises solidaires (actions non cotées, dépôts à terme, obligations associatives...). La totalité de l'épargne qualifiée de solidaire ne sert cependant pas au financement de projets solidaires. 90 % à 95 % de l'encours d'un FCPE solidaire est par exemple investi sur d'autres titres. En 2012, le financement solidaire permis par l'épargne solidaire, c'est-à-dire, le stock de financements orientés vers des projets à forte utilité sociale ou environnementale, est évalué à 1,0 Md€<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Source : Finansol, *Baromètre professionnel de la finance solidaire*, édition 2012. Plus précisément, en 2011, la performance des FCPE solidaires labellisés par Finansol s'échelonne de - 18,30 % (minimum) à 3,50 % (maximum) avec une performance moyenne à - 8,88 % et une performance médiane à - 8,52 %.

<sup>11</sup> Source : Finansol, rapport *Zoom sur la finance solidaire*, 2013.

#### Encadré 6 : La définition légale des entreprises solidaires

L'article L.3332-17-1 du code du travail définit les entreprises solidaires comme « *les entreprises dont les titres de capital, lorsqu'ils existent, ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui :*

- *soit emploient des salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle ;*
- *soit, si elles sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, remplissent certaines règles en matière de rémunération de leurs dirigeants et salariés. Ces règles sont définies par décret ».*

La notion d'entreprise solidaire inclut également les « financeurs solidaires » c'est-à-dire « *les organismes dont l'actif est composé pour au moins 35 % de titres émis par des entreprises solidaires ou les établissements de crédit dont 80 % de l'ensemble des prêts et des investissements sont effectués en faveur des entreprises solidaires. »*

Pour être qualifiées de solidaire, l'entreprise doit obtenir un agrément auprès de l'autorité administrative (la DIRECCTE).

Source : article L3332-17-1 du code du travail.

Le comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES – cf. annexe II) labellise des gammes de fonds d'épargne salariale gérés selon des critères ISR (voir encadré *infra*). La gamme labellisée doit comprendre au moins un fonds solidaire, et chaque fonds doit être géré selon un cahier des charges insistant notamment :

- ◆ la transparence en matière de frais de gestion et de composition de l'actif (avec, notamment, l'interdiction des fonds de fonds) ;
- ◆ la transparence en matière d'exercice des droits de vote par le fonds ;
- ◆ la gouvernance, et notamment la composition des conseils de surveillance des fonds labellisés.

#### Encadré 7 : La distinction entre les fonds solidaires et les fonds d'investissement socialement responsable (ISR)

**Les fonds solidaires et les fonds relevant de l'investissement socialement responsable (ISR) ne doivent pas être confondus.** La loi impose de proposer au moins un fonds solidaire dans un plan d'épargne salariale (article L. 3332-17 du code du travail), elle fixe des règles concernant l'actif des fonds solidaires (article L. 214-164 du code monétaire et financier) et précise les conditions que doit remplir une entreprise pour obtenir un agrément entreprise solidaire (article L. 3332-17 du code du travail).

L'ISR désigne une démarche volontaire d'investisseurs ou d'épargnants qui vise à **intégrer dans les choix de placements des critères à caractère social, environnemental et de gouvernance**. L'analyse du rendement et du risque associés à un titre est complétée par une opinion sur la démarche de l'entreprise au regard de ces critères.

La notion de fonds solidaire est *a priori* plus restrictive que la notion de fonds ISR mais les deux qualifications ne vont pas de pair. Beaucoup de fonds ISR ne sont pas des fonds solidaires et des fonds solidaires peuvent également ne pas être ISR (cf. **Tableau 4**). **Les encours ISR représentent un encours de 15,4 Md€ au 30 juin 2013, soit environ 16 % de l'encours total des fonds d'épargne salariale** alors qu'ils ne représentaient que 2 % des encours en 2006.

**Sous le terme d'ISR sont rassemblées une grande diversité de pratique d'investissement.** L'analyse ISR peut par exemple conduire à exclure des entreprises notamment en raison de leur secteur d'activité (tabac, armes...) et de leur comportement. Elle peut aussi conduire à privilégier les entreprises les mieux notées en termes de critères extra-financiers (méthode du *Best in class*).

Tableau 4 : Actifs en gestion dans les FCPE ISR au 30 juin 2013

Type de fonds	Actifs en gestion (en M€)
<b>FCPE ISR</b>	<b>15 408</b>
- dont FCPE ISR et solidaires	2615
- dont FCPE ISR et non solidaires	12 793
<b>FCPE solidaires et non ISR</b>	<b>608</b>

Source : AFG.

Source : mission.

#### 1.2.4. La question de la mobilisation de l'épargne salariale pour le financement des PME est récurrente

##### 1.2.4.1. L'instauration d'une obligation de proposer un « fonds PME » dans tout plan d'épargne salariale

**L'orientation vers les PME d'une plus grande proportion des encours d'épargne salariale est régulièrement évoquée comme l'un des outils pour pallier les problèmes de financement de ces entreprises.** A titre d'exemple, la proposition d'un « FCPE Industrie » avait été élaborée par les administrations du ministère de l'économie et des finances lors de la conférence pour l'industrie en 2010. Des propositions similaires d'élaboration de fonds PME sont reprises dans le débat public<sup>12</sup> et ont rencontré un écho favorable auprès de plusieurs interlocuteurs de la mission (CGPME, MEDEF...). Enfin, le projet de création d'un PEA-PME, inscrit dans le PLF 2014 à la suite du rapport Berger-Lefebvre<sup>13</sup>, illustre la préoccupation d'orienter davantage l'épargne vers les PME. Le constat d'un besoin de financement des PME n'est toutefois pas unanime, certains contributeurs au débat public livrant un diagnostic sensiblement différent<sup>14</sup>.

**La création de « fonds PME » pourrait être envisagée sur le modèle des fonds solidaires.** En effet, compte tenu du risque associé à des investissements dans des PME et à la plus faible liquidité de ces titres, il ne paraît pas envisageable que le placement sur un tel fonds soit contraint pour le salarié. De plus, pour limiter le risque, il apparaît nécessaire que seule une partie du fonds soit allouée à des titres de PME. La proportion de 5 % à 10 %, en vigueur pour les fonds solidaires, semble recueillir l'assentiment des acteurs de la place et plus largement des acteurs de l'épargne salariale (entreprises, organisations syndicales).

<sup>12</sup> Exemple : *Vive le long terme, Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi*, Institut Montaigne, septembre 2013.

<sup>13</sup> *Dynamiser l'épargne financière des ménages pour financer l'investissement et la compétitivité*, rapport au Premier ministre, K. Berger et D. Lefebvre, 2 avril 2013.

<sup>14</sup> Note n°09 du Conseil d'analyse économique, P. ARTUS, A. BOZIO et C. GARCÍA-PEÑOSA, septembre 2013 : « il n'existe pas d'éléments très solides permettant de conclure à un problème de financement à long terme de l'économie française. La comparaison des PME françaises avec leurs homologues allemandes, espagnoles et italiennes [...] montre que les PME françaises ont des fonds propres et une dette à long terme plus importants que les entreprises allemandes ou italiennes. Par ailleurs, une étude récente de la Banque de France ne décèle pas sur données microéconomiques des difficultés particulières d'accès au crédit des entreprises françaises, sauf peut-être pour des entreprises très jeunes et/ou très petites ».

### Annexe III

Une disposition législative pourrait ainsi introduire l'obligation de proposer un « fonds PME » dans tout plan d'épargne salariale, comme pour les fonds solidaires<sup>15</sup> tout en précisant les limites posées à la part des titres de PME dans le fonds<sup>16</sup>. Le ciblage des entreprises dont les titres seraient éligibles aux « fonds PME » nécessiterait d'être précisé, en particulier si ces fonds étaient dédiés aux seuls titres de PME ou également aux titres des ETI. Dans un souci de cohérence, la définition des PME retenue pour les « fonds PME » (et des ETI si ces titres sont ciblés par la mesure) devrait être la même que celle retenue pour le PEA-PME en cours d'examen. Seuls les titres de PME (ou d'ETI) éligibles au PEA-PME pourraient être retenus afin d'éviter une définition *ad hoc* des PME éligibles<sup>17</sup>.

La création d'une obligation de proposer un « fonds PME » dans tout plan d'épargne salariale pose la question de l'efficacité, des risques et de la légitimité d'une telle mesure.

**L'efficacité de tels fonds en termes de volume affecté au financement des PME est incertaine.** Le volume de l'épargne salariale qui pourrait être drainé par de tels fonds pour le financement des PME dépendrait de l'appétence des salariés pour de tels fonds et des stratégies d'investissement des gestionnaires d'actifs. **Avec les hypothèses très volontaristes retenues (cf.**

---

<sup>15</sup> Article L. 3332-17 du code du travail pour les fonds solidaires dans les PEE.

<sup>16</sup> A l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

<sup>17</sup> L'article 53 du projet de loi de finances 2014, dans sa version du 25 septembre 2014, retient pour la définition des PME et ETI éligibles au nouveau dispositif les critères suivants : moins de 5 000 salariés et chiffre d'affaires inférieur à 1,5 Md€ ou bilan inférieur à 2 Md€.

### Annexe III

Encadré 8), une estimation sommaire de la mission, construite sur l'évolution des encours des fonds solidaires, établit entre 160 M€ et 320 M€ l'encours d'épargne salariale pouvant être investi en titres de PME trois années et demi après l'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un « fonds PME » (soit fin juin 2018 si la mesure est effective au 1<sup>er</sup> janvier 2015).

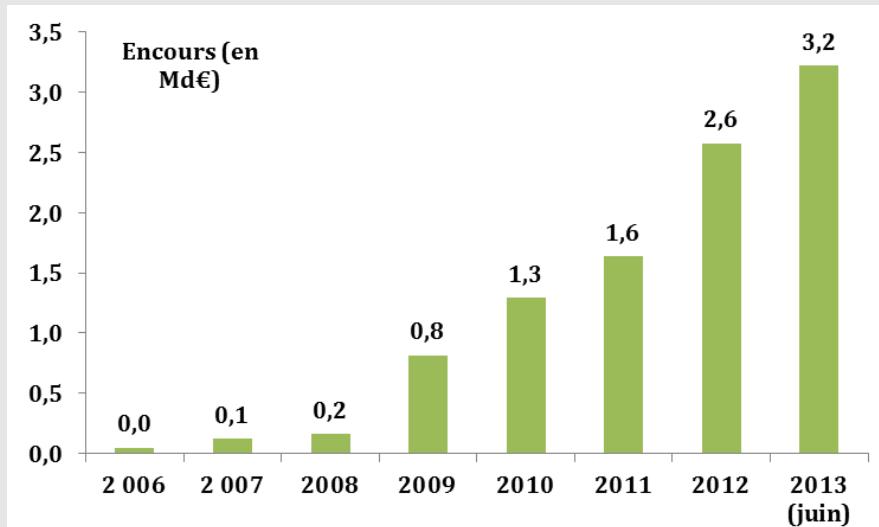
Plusieurs facteurs pourraient néanmoins conduire à des montants inférieurs (moindre attrait des investisseurs pour les « fonds PME » que pour les fonds solidaires, effets de substitution s'agissant des titres de PME entre les fonds actuels et les futurs « fonds PME »...).

### Annexe III

#### Encadré 8 : Méthodologie retenue pour l'estimation de l'épargne salariale investie dans les « fonds PME »

Pour estimer la part de l'encours d'épargne salariale investi sur les fonds PME, **il est pris pour hypothèse que l'encours investi sur les fonds PME progressera à la même vitesse que l'encours investi sur les fonds solidaires à compter de l'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un fonds PME.**

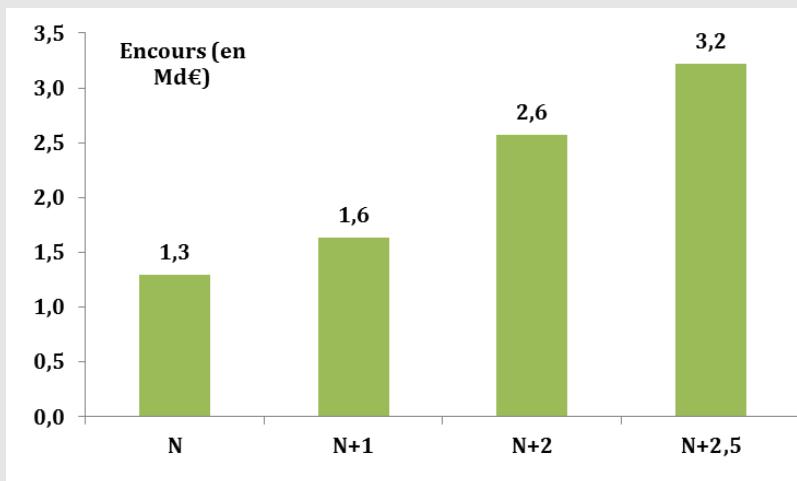
Graphique 6 : Encours des FCPE solidaires (pour rappel)



Source : AFG.

Ainsi, un an après l'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un fonds PME, l'encours serait de **1,3 Md€**, soit l'encours des fonds solidaires à la fin de l'année 2010. Cette hypothèse apparaît maximaliste compte tenu du fait que les encours des fonds solidaires progressaient déjà fortement avant l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 de l'obligation de proposer un fonds solidaire. Sous cette hypothèse, au bout de 3,5 années, l'encours des fonds PME atteindrait l'encours des fonds solidaires au 30 juin 2013 soit 3,2 Md€ (cf. Graphique 7).

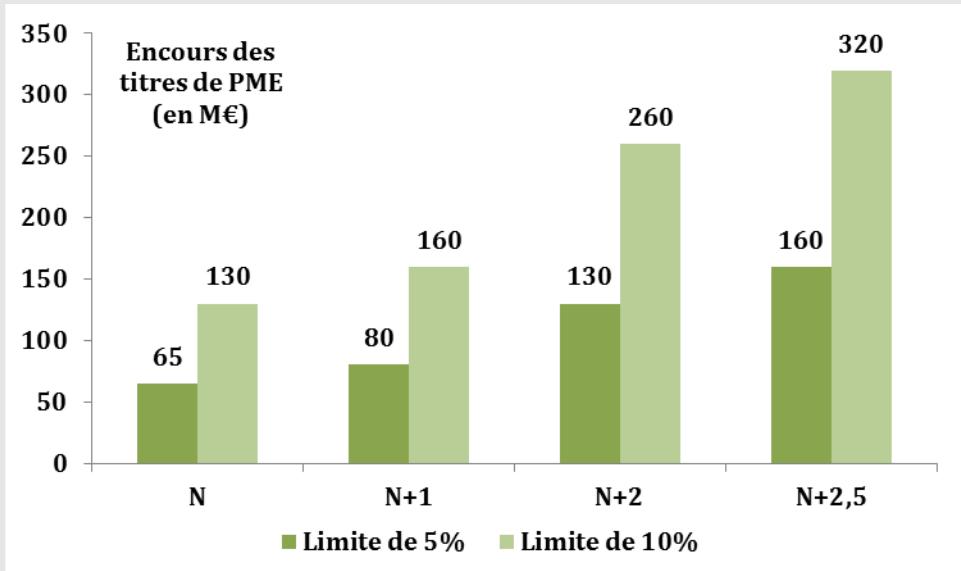
Graphique 7 : Estimation de l'encours des « fonds PME » (en Md€)



Source : mission. N est l'année d'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un fonds PME dans un plan d'épargne salariale.

Compte tenu des ratios d'investissement contraints dans un fonds PME (entre 5 % et 10 % de l'actif pouvant être investi en titres de PME), **le montant réellement alloué à des titres de PME peut être sommairement estimé entre 160 M€ et 320 M€ 3,5 années après l'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un fonds PME**. Les flux nets d'épargne investis sur des titres de PME pourraient cependant s'avérer inférieurs si les titres de PME déjà détenus dans les FCPE actuels étaient progressivement vendus pour que l'investissement se fasse via les seuls « fonds PME ».

**Graphique 8 : Estimation de l'encours des titres de PME détenus dans les « fonds PME » (en M€)**



Source : mission. N est l'année d'entrée en vigueur de l'obligation de proposer un fonds PME dans un plan d'épargne salariale.

L'hypothèse d'un encours de fonds PME à 1,3 Md€ en année N apparaît d'autant plus volontariste que **les flux entrants sur les plans d'épargne salariale** (participation, intérressement, abondement, versements volontaires...) **se répartiraient sur un plus grand nombre de types de fonds** (fonds solidaires, fonds PME, fonds d'actionnariat salarié...). La progression des fonds PME pourrait alors ne pas être aussi rapide que celle des fonds solidaires en raison d'une plus grande dispersion des nouvelles souscriptions voire d'une concurrence entre fonds solidaires et fonds PME. En outre, l'appétence des épargnants pour ce type de fonds pourrait s'avérer moins forte que pour les fonds solidaires où la « gratification morale » peut jouer un rôle dans le choix des placements.

S'agissant de la date d'entrée en vigueur de l'obligation, il est retenu pour hypothèse le début de l'année 2015 étant donné le temps nécessaire à l'adoption des nouvelles dispositions législatives et réglementaires, au montage des « fonds PME » par les gestionnaires d'actifs et à la communication auprès des épargnants. L'encours de 3,2 Md€ serait alors atteint fin juin 2018.

Source : mission.

**Plusieurs points vigilance seraient à prendre en compte pour la création d'une obligation de obligation de proposer des « fonds PME ». S'agissant de la gestion des actifs, les titres de PME PME sont par nature moins liquides et présentent corrélativement des difficultés de valorisation en raison d'une liquidité moindre, voire presque nulle pour le non coté. Les méthodes et la fréquence d'évaluation des titres non admis aux négociations sur un marché réglementé rendent cet investissement plus risqué (cf.**

Encadré 9). Pour le salarié, **le risque associé** à de tels investissements serait également plus important et **les coûts de gestion** de « fonds PME » pourraient s'avérer supérieurs à ceux des fonds classiques. La création d'une obligation de « fonds PME » pourrait être un élément de complexité supplémentaire pour le paysage de l'épargne salariale et pour les choix de placement des épargnants. Enfin, après la création des fonds solidaires, celle de « fonds PME »

pourrait susciter la manifestation d'intérêts catégoriels appelant à la création d'autres types de fonds (fonds développement durable, fonds innovation...).

Outre la question de l'efficacité des « fonds PME » en termes de flux financiers supplémentaires vers les PME et la question des risques associés à l'introduction d'une telle obligation **se pose la question de la légitimité de la recherche de financements pour les PME via une orientation de l'épargne salariale.** Par rapport à d'autres poches d'épargne, l'épargne salariale apparaît en effet moins inégalitaire et davantage tournée vers le financement de l'entreprise – apprécié par le ratio des encours investis en actions. Dans le paysage global de l'épargne financière des ménages, le poids de l'épargne salariale est en effet modeste (2,2 % du patrimoine financier des ménages, cf. 1.1). **A titre d'exemple, un encours de 160 M€ à 320 M€ d'épargne salariale investie en titres de PME via les « fonds PME » ne représenterait que 0,01 % à 0,02 % des encours de l'assurance-vie.**

**De plus, l'épargne salariale constitue en raison des divers plafonds limitant les versements une poche d'épargne relativement moins inégalitaire que d'autres poches d'épargne, comme l'assurance-vie.** Ainsi :

- ◆ 45 % des encours d'épargne salariale sont détenus par les 10 % des ménages ayant les patrimoines les plus élevés<sup>18</sup> ;
- ◆ alors que les deux tiers des encours de l'assurance-vie sont détenus par les 10 % des ménages ayant les patrimoines les plus élevés<sup>19</sup>. Un quart des encours d'assurance-vie est même détenu par le 1 % des ménages ayant les patrimoines les plus élevés<sup>20</sup>.

Enfin relativement à l'assurance-vie, l'épargne salariale apparaît davantage orientée vers les actions (cf. 1.2.2.2).

**La mission a envisagé l'hypothèse suivante sur le financement des PME-ETI :**

- ◆ **introduire une obligation de proposer un « fonds PME », sur le modèle des fonds solidaires, investi à hauteur de 5 % à 10 % dans des titres de PME.**

#### ***1.2.4.2. Amplifier le recours aux comptes courants bloqués***

**Une autre voie de financement des entreprises – et en particulier des PME – pourrait également être explorée : la généralisation des comptes courants bloqués (CCB).** En effet, contrairement aux plans d'épargne salariale qui ont pour effet d'externaliser les droits des salariés, les CCB permettent leur maintien dans l'entreprise : les droits des salariés sont matérialisés par une provision au passif, l'entreprise demeurant libre de l'utilisation de cette ressource à l'actif. Cette solution permet d'une part à l'entreprise de ne pas mobiliser sa trésorerie pour le paiement des sommes dues au titre de la participation, et d'autre part de flécher la participation sur son propre bilan : le financement ainsi obtenu ne va pas à d'autres entreprises, ce qui est particulièrement sécurisant pour le chef d'une PME ou d'une ETI. Certains obstacles doivent toutefois être levés.

---

<sup>18</sup> Source : Enquête Patrimoine de l'INSEE 2009-2010, calculs DG Trésor.

<sup>19</sup> Un quart des encours d'assurance-vie est même détenu par le 1 % des ménages ayant les patrimoines les plus élevés.

<sup>20</sup> Ce constat doit cependant être nuancé : d'une part, des plafonds s'appliquent sur les sommes perçues sous forme d'intéressement, de participation ou d'abondement venant alimenter les PEE, qui sont ainsi plafonnés en fait sinon en droit. Il est possible d'effectuer des versements libres sur un PEE ; le régime de blocage applicable à ces sommes limite très fortement l'intérêt de l'opération en l'absence d'abondement. Au contraire, les contrats d'assurance vie ne voient pas leurs placements plafonnés. D'autre part, la population susceptible de détenir de l'épargne salariale est approximativement la population salariée ; la population susceptible de détenir de l'assurance vie est la population générale, ce qui introduit également un biais dans l'interprétation des inégalités.

En premier lieu, les CCB ne peuvent aujourd’hui recueillir que les sommes issues de la participation. Or les entreprises de moins de 50 salariés mettent en place des accords d’intéressement plutôt que des accords de participation : fin 2010, 5,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés avaient mis en place des accords de participation contre près du double (10,5 %) pour les accords d’intéressement<sup>21</sup>. Il conviendrait par conséquent **d’élargir à l’intéressement la possibilité de verser des droits sur un CCB, qui devraient également pouvoir être abondés dans les mêmes conditions que les PEE**. Il pourrait même être permis à l’accord de ne proposer, dans un premier temps, qu’un CCB comme support d’intéressement.

**La question de la garantie de ces droits est partiellement résolue**, puisqu’ils sont couverts par l’assurance garantie des salaires (AGS). Pour autant, cette garantie n’est qu’incomplète dans le sens où elle n’est exigible que lorsque l’entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire). Surtout, les plafonds de garantie, compris entre 49 376 € pour une ancienneté de moins de six mois et 74 064 € pour une ancienneté supérieure à deux ans, pourraient être dépassés dans certains cas. Ils devraient être déplafonnés, ou plus probablement relevés en conséquence.

Enfin, la question de la rémunération des CCB pose parfois problème : certaines entreprises ont mis en place des CCB rémunérés à des taux aujourd’hui très élevés (supérieurs à 10 %). Remettre en cause ce taux d’intérêt est aujourd’hui difficile sur le plan des relations sociales dans l’entreprise. Plusieurs propositions peuvent être faites pour éviter cet écueil :

- ◆ **encadrer les taux de rémunération**, par exemple entre le TMOP<sup>22</sup> et le TMOP+5 % ;
- ◆ autoriser des taux libres (sous condition d’un plancher au TMOP) pendant une durée donnée, par exemple celle de blocage, puis soumettre à l’accord de l’employeur le réinvestissement des sommes au même taux ;
- ◆ débloquer automatiquement les CCB au bout de cinq ans.

**La mission a envisagé l’hypothèse suivante sur le financement des PME-ETI :**

- ◆ **autoriser le blocage des sommes issues de l’intéressement sur un compte courant bloqué :**
  - **adapter en conséquence les plafonds d’intervention de l’AGS** ;
  - **encadrer les taux servis par l’entreprise**.

### **1.3. L’épargne salariale constitue un soutien important de l’actionnariat salarié**

**Plus du tiers des encours d’épargne salariale relève de l’actionnariat salarié** (Graphique 9). L’actionnariat salarié lié à l’épargne salariale est principalement porté dans des FCPE de l’article L. 214-165 du code monétaire et financier dont plus du tiers de l’actif est investi en titres de l’entreprise ou d’une entreprise liée ou dans des SICAV d’actionnariat salarié<sup>23</sup>. A la fin du mois de juin 2013, les encours d’épargne salariale sont répartis :

- ◆ à 62 % sur des fonds diversifiés pour un montant total de 61,3 Md€ ;

<sup>21</sup> Source : Enquêtes annuelles ACEMO-PIPA de la DARES.

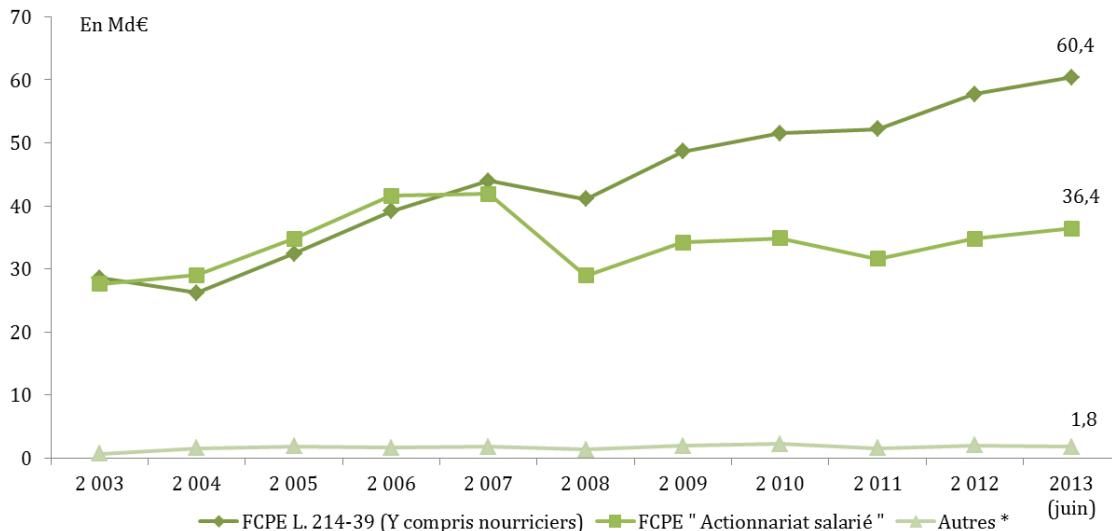
<sup>22</sup> Le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privés (TMOP) est défini semestriellement par un arrêté du ministre de l’économie. Il s’établit à 2,30 % pour le premier semestre 2013. Il constitue notamment le taux minimum de rémunération des CCB.

<sup>23</sup> La SICAV d’actionnariat salarié (SICAV AS) a été introduite par la loi du 19 février 2001 dite « loi Fabius ». Au 30 juin 2013, seule une SICAVAS a été agréée par l’AMF selon les données de l’AFG (groupe Eiffage).

- à 38 % sur des fonds d'actionnariat salarié pour un montant total de 37,3 Md€.

**L'actionnariat salarié via l'épargne salariale se caractérise par une forte concentration.** En effet, 89 % de l'actif net des FCPE d'actionnariat salarié est concentré dans 14 % des fonds, soit 78 fonds.

**Graphique 9 : Évolution des encours des OPCVM d'épargne salariale**



\* Autres : FCPE L. 214-164 à moins d'un tiers en titres de l'entreprise, SICAV AS, SICAV et SICAV de droit étranger

Source : AFG.

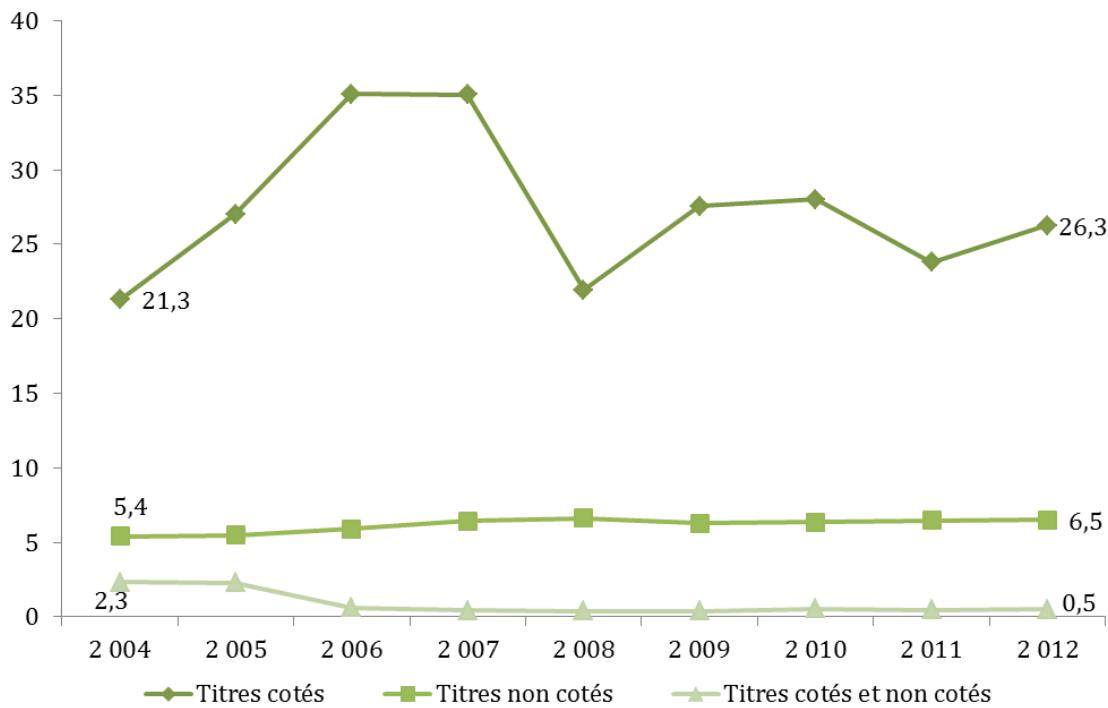
**Il est cependant difficile d'isoler dans l'actionnariat salarié, la part de l'actionnariat salarié provenant de l'épargne salariale.** De même, il est **difficile d'évaluer la part respective de l'actionnariat salarié collectif et la part de l'actionnariat salarié individuel** compte tenu de la diversité des sources de l'actionnariat salarié (FCPE d'actionnariat salarié, SICAVAS, actions gratuites, stock-options, offres réservées aux salariés...). Sans que la mission ait été en mesure d'objectiver ce chiffre, la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS) estime à environ 3,7 millions le nombre d'actionnaires salariés.

Historiquement, la progression de l'actionnariat salarié s'est fortement accélérée avec les privatisations d'entreprises publiques engagées à partir de 1986. L'ampleur de la progression de l'actionnariat salarié s'est alors expliquée par la capitalisation importante des entreprises privatisées et par les mesures favorisant la participation des salariés et anciens salariés au capital de leur entreprise (obligation de proposer prioritairement 10 % des titres cédés par l'État aux salariés et anciens salariés de l'entreprise ou de ses filiales, décote possible jusqu'à 20 % sur le prix d'achat des titres...).

Les opérations avec un effet de levier contribuent également à alimenter l'actionnariat salarié. Elles peuvent être mises en place dans le cadre d'un PEE lors de ventes aux salariés d'actions détenues par l'entreprise ou lors d'une offre réservée d'augmentation de capital.

**S'agissant de la composition des encours, l'actionnariat salarié lié à l'épargne salariale est massivement investi sur des titres cotés.** L'actif net des FCPE d'actionnariat salarié est composé à près de 79 % de titres cotés (cf. Graphique 10). Si le non coté représente 19,5 % des encours des FCPE d'actionnariat salarié, ce chiffre ne recouvre pas pour autant nécessairement un actionnariat salarié dans de petites ou moyennes capitalisations. A titre d'exemple, le fonds d'actionnariat salarié du groupe Auchan, avec un encours approximatif de 1,6 Md€, représente ainsi à lui seul près d'un quart des titres non cotés détenus dans les FCPE d'actionnariat salarié. **Près de 78 % des encours des FCPE d'actionnariat salarié investis dans le non coté sont concentrés dans les douze plus gros fonds.**

Graphique 10 : Actif net des FCPE d'actionnariat salarié



Source : AFG, données au 31 décembre de l'année n.

**Encadré 9 : Les règles de valorisation des actifs des FCPE**

**La valeur liquidative de la part correspond au quotient de l'actif net du fonds par le nombre de parts.** La fréquence d'établissement de la valeur liquidative peut varier selon les fonds en fonction de la nature des actifs détenus. Elle est déterminée par le règlement du FCPE et encadrée par l'article 412-132 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers (AMF) :

« Les FCPE et les SICAV d'actionnariat salarié publient leur valeur liquidative au moins une fois par mois, à l'exception des FCPE régis par les dispositions des cinquième et sixième alinéas de l'article L. 3332-17 du code du travail [FCPE investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé], qui publient leur valeur liquidative au moins une fois par an, sachant qu'elle ne saurait être calculée plus d'une fois par trimestre, et des FCPE régis par l'article L. 3332-16 du code du travail [FCPE d'actionnariat salarié dédié au rachat des titres de l'entreprise], qui publient leur valeur liquidative au moins une fois par an. »

**Les règles de valorisation des actifs détenus par les FCPE diffèrent selon que les titres sont ou non admis aux négociations sur un marché réglementé.**

**Pour les titres admis aux négociations sur un marché réglementé**, la valorisation se fait par le marché : le prix est déterminé par le cours de bourse, ce qui peut poser des difficultés concrètes lorsque les volumes échangés sur le titre sont faibles.

**Pour les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé**, et notamment les titres de sociétés non cotées, l'évaluation de leur valeur se fait selon des méthodes objectives (article R. 3332-22 du code du travail) tenant compte « selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise » (article L. 3232-20 du code du travail). Le cas d'une divergence des résultats obtenus par plusieurs méthodes objectives n'est pas traité, et le prix est donc essentiellement fixé à dire d'expert. **C'est l'entreprise qui est chargé, sous le contrôle du commissaire aux comptes, d'évaluer les titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.** Cette évaluation se fait au moins une fois par exercice et « chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours d'un exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions de l'entreprise » conformément aux dispositions de l'article L. 3232-23 du code du travail. Sauf exception, une

évaluation par des experts<sup>24</sup> est réalisée au moins tous les cinq ans. Si ces dispositions relatives à l'évaluation des titres ne sont pas respectées par l'entreprise, les titres proposés aux adhérents du plan d'épargne salariale ne bénéficient alors pas d'exonérations fiscales ou sociales (article L. 3332-15 du code du travail).

*Source : articles L. 3332-15, L. 3232-20, L. 3232-23, et R. 3332-22 du code du travail. Article 412-132 du règlement général de l'AMF.*

## 1.4. Les multiples possibilités de déblocage de l'épargne salariale vont à l'encontre de l'objectif de long-terme de cette épargne sans que l'impact sur le pouvoir d'achat soit prouvé

### 1.4.1. Les nombreuses possibilités de déblocage prévues par la réglementation atténuent le caractère contraignant de l'épargne salariale

La réglementation prévoit plusieurs circonstances dans lesquelles le salarié est autorisé à récupérer ses avoirs avant l'expiration du délai d'indisponibilité tout ou partie de ses avoirs placés sur un plan d'épargne salariale tout en conservant le bénéfice des exonérations fiscales et sociales. Le principe de circonstances exceptionnelles justifiant une levée de l'indisponibilité des sommes de l'épargne salariale est fixé par la loi (articles L. 3324-10 pour la participation, L. 3332-25 pour le PEE et L. 3334-14 pour le PERCO). Les cas précis justifiant un déblocage anticipé sont déterminés par voie réglementaire (articles R. 3324-22 pour la participation, R. 3332-28 pour le PEE et R. 3334-4 pour le PERCO). Les possibilités de déblocage anticipé sont moins nombreuses pour le PERCO et ne se recoupent que partiellement avec le PEE (cf. Tableau 5).

Tableau 5 : Cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale

Motif de déblocage	PEE/participation	PERCO
Mariage / PACS		
Naissance ou adoption (à partir du 3ème enfant)		
Divorce, jugement de séparation, dissolution du PACS (si garde d'au moins un enfant mineur)		
Invalidité (incapacité d'au moins 80 % du salarié, du conjoint ou d'un enfant)		
Décès (du salarié ou du conjoint)		
Cessation du contrat de travail (fin de CDD, démission, licenciement, retraite)		
Création ou reprise d'entreprise (par le salarié ou le conjoint)		
Acquisition de la résidence principale (ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle)		
Agrandissement de la résidence principale		
Surendettement		
Jugement de liquidation judiciaire ou cession totale de l'entreprise		
Expiration des droits à l'assurance chômage		

*Source : articles R. 3324-22 (participation), R. 3332-28 (PEE) R. 3334-4 (PERCO) du code du travail.*

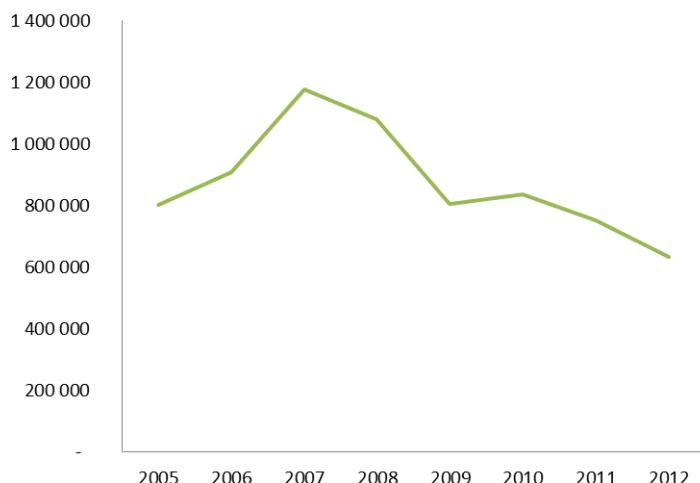
<sup>24</sup> La réglementation n'impose pas que ces experts soient indépendants. Comp. CAss., art. R. 332-14-1 qui prévoit une double valorisation des BMTN par deux organismes non liés financièrement. Idéalement, les experts devraient être indépendants financièrement et techniquement.

**Les possibilités de déblocage anticipé sont assez largement utilisées par les épargnants**, en particulier pour la participation et les avoirs détenus sur un PEE. Les chiffres des déblocages anticipés effectués en 2012 en témoignent :

- ◆ **concernant le PEE et la participation : plus de 633 000 déblocages anticipés ont eu lieu pour un montant total débloqué de 3,6 Md€ ;**
- ◆ concernant le PERCO : environ 29 000 déblocages anticipés ont eu lieu pour un montant total débloqué de 184 M€.

**Le nombre de déblocages apparaît cependant en nette diminution sur les cinq dernières années.** Près de deux fois moins de cas de déblocages anticipés ont été exercés en 2012 par rapport à 2007 (cf. Graphique 11). La possibilité de percevoir immédiatement la participation, introduite par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et la croissance de la part de l'objectif de préparation de la retraite assigné par les salariés à leur épargne salariale (cf. annexe II), pourrait en partie expliquer cette baisse structurelle du recours aux cas de déblocages anticipés. Les sommes épargnées sur les plans d'épargne salariale depuis la loi du 3 décembre 2008 ne relèvent plus d'une épargne forcée mais d'une épargne volontaire ou par défaut (blocage de la participation dans le silence du salarié).

**Graphique 11 : Évolution du nombre déblocages (participation et PEE) depuis 2005**



Source : AFG.

**Dans l'hypothèse où le renforcement de l'objectif d'épargne longue assigné à l'épargne salariale serait définie comme prioritaire, le renforcement de l'effectivité du blocage des sommes pourrait être envisagé grâce à un resserrement des possibilités de déblocages.** La mission fait toutefois remarquer que la configuration actuelle est jugée satisfaisante aussi bien par les représentants des salariés que par les représentants des entreprises.

**Le total des sommes débloquées de façon anticipée en 2012 (3,8 Md€) représente 4,0 % de l'encours d'épargne salariale en gestion et 35 % des sommes retirées des plans d'épargne salariale en 2012 (10,8 Md€).** Un resserrement des motifs de déblocages pourrait permettre **d'allonger la durée moyenne de détention des avoirs d'épargne salariale.** L'objectif poursuivi pourrait être d'améliorer la visibilité des gestionnaires d'actifs sur l'horizon de placement des sommes et de disposer d'une épargne plus longue susceptible de contribuer davantage au financement des entreprises. Un allongement de la durée d'épargne permettrait une orientation encore plus marquée sur des actifs plus risqués. En outre, un resserrement des motifs de déblocage pourrait permettre de **limiter les effets d'aubaine** qui sont liés au fait de bénéficier d'une exonération totale de ces sommes d'impôt sur le revenu pour une durée de détention sur les plans d'épargne salariale parfois très courte. La suppression de cas de déblocage anticipés pourrait cependant amoindrir l'attractivité de l'épargne sur les plans d'épargne salariale.

La cessation du contrat de travail et l'achat de la résidence principale constituent les principaux motifs de déblocages anticipés, tant en nombre de déblocages qu'en montants débloqués pour la participation et le PEE (cf. Graphique 12).

S'agissant des dépenses liées à la résidence principale, près de 143 000 déblocages ont été effectués pour un montant moyen de 9 760 €, tous supports d'épargne confondus. **Sur les cinq dernières années, les déblocages anticipés pour la résidence principale représente une désépargne moyenne de 1,3 Md€ par an.**

Bien que la résidence principale constitue le premier motif de déblocage anticipé sur le PERCO (74 % des cas, cf. Graphique 13), **le PERCO ne contribue qu'assez marginalement à l'épargne logement.** Le nombre de déblocages anticipés sur le PERCO en 2012 pour l'achat ou la remise en état de la résidence principale ne représente que 1,7 % du nombre de salariés porteurs d'un PERCO. **En outre, l'acquisition de la résidence principale constitue de l'avis de l'ensemble des interlocuteurs de la mission un élément de préparation de la retraite, avis que partage la mission.** La suppression du motif relatif aux dépenses pour la résidence principale constituerait un choix politique important.

La suppression de ce cas de déblocage anticipé ne conduirait cependant pas mécaniquement à un flux d'épargne supplémentaire de même montant, les épargnants ayant un projet immobilier arrêté pouvant alors en partie préférer une perception immédiate des sommes sans avantage fiscal à un blocage certain d'au moins cinq ans<sup>25</sup>.

**Le resserrement des possibilités de déblocages pourrait aussi s'opérer par la suppression du motif du déblocage du mariage ou du PACS.** L'effet de cette suppression sur le blocage de l'épargne salariale et la durée de détention des avoirs serait cependant plus modeste puisque ce motifs représente 11 % des déblocages sur le PEE tant en nombre de cas exercés qu'en montants retirés.

---

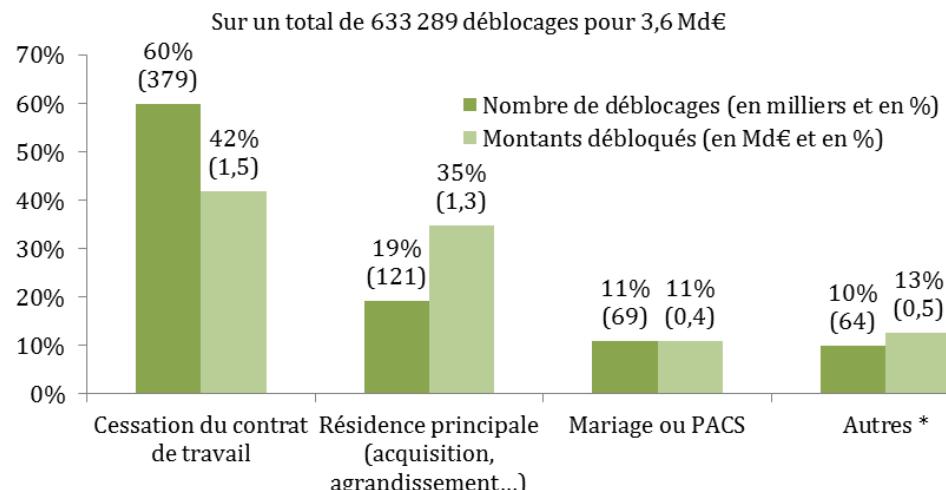
<sup>25</sup> Par ailleurs, rien, hormis la politique commerciale des établissements de crédit, n'interdit de bloquer ses droits sur un PEE pendant cinq ans tout en les apportant comme garantie réelle d'un prêt immobilier et ainsi contourner la contrainte de blocage.

### Annexe III

Par ailleurs, outre la résidence principale, l'autre grande masse de déblocages anticipés tient à la cessation du contrat de travail qui recouvre une variété de cas (fin de CDD, licenciement, démission, retraite). Si la suppression pure et simple du motif de la cessation du contrat de travail n'apparaît pas souhaitable, il pourrait être envisagé de **le remplacer par le cas plus restrictif de l'expiration des droits à l'assurance chômage actuellement en vigueur pour le PERCO**. La cessation du contrat de travail représente actuellement 60 % des déblocages sur le PEE et 42 % des avoirs débloqués soit 1,5 Md€. Ce cas de déblocage recouvre actuellement aussi bien des aléas de la vie (comme un licenciement provoquant un chômage durable) que des situations où un déblocage anticipé de l'épargne salariale n'apparaît pas comme une nécessité (comme des démissions dans le cas d'un changement d'emploi).

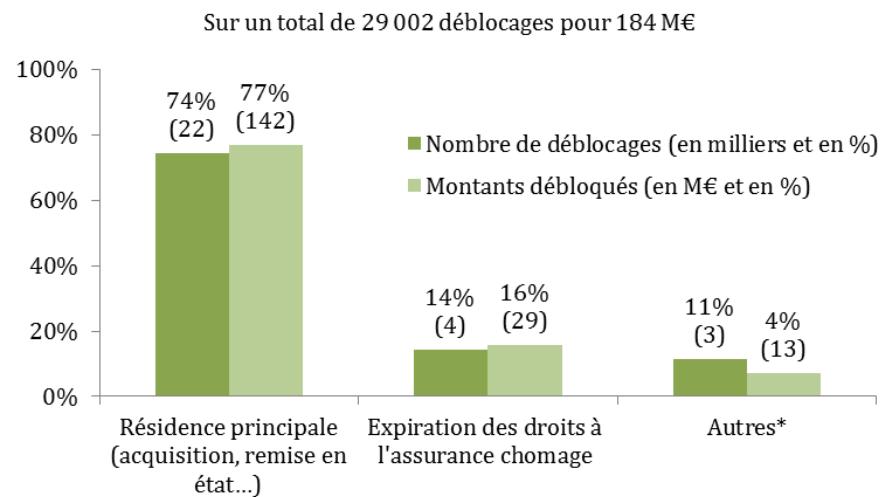
### Annexe III

**Graphique 12 : Cas de déblocages et montants débloqués en 2012 sur le PEE et la participation**



Source : AFG.

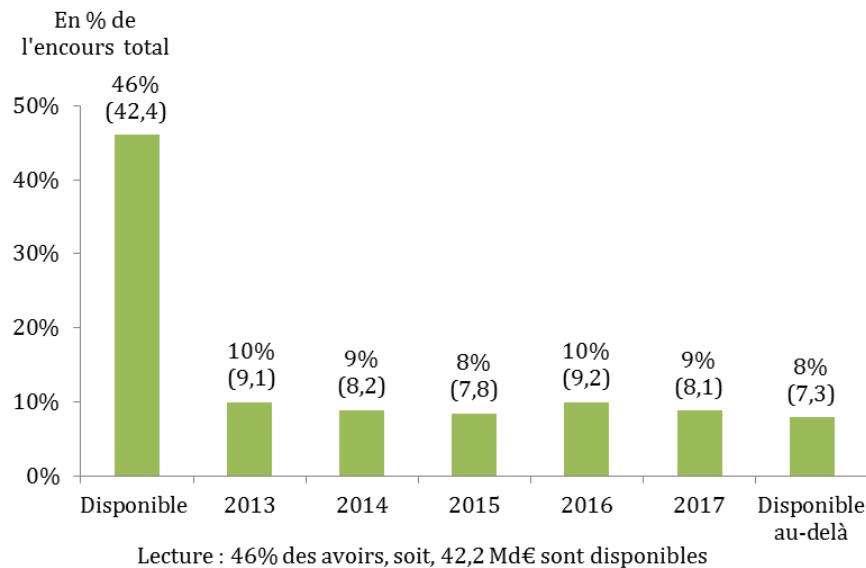
**Graphique 13 : Cas de déblocages et montants débloqués en 2012 sur le PERCO**



Source : AFG.

**Près de la moitié des avoirs d'épargne salariale sont actuellement disponibles pour les salariés.** Malgré la période d'indisponibilité des sommes de cinq ans pour le PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO, **46 % de l'encours de l'épargne salariale est potentiellement à la disposition des salariés** (cf. Graphique 14). 46 % des encours ont ainsi été détenus au moins cinq ans. Le caractère contraignant du blocage de l'épargne est atténué par les cas de déblocages anticipés et les déblocages exceptionnels. En outre, la possibilité de percevoir immédiatement les sommes issues de la participation, ouverte depuis 2009, atténue en partie l'intérêt des déblocages puisque la participation ne devient illiquide que pour les salariés souhaitant épargner ou dans le silence du salarié. La durée moyenne de détention des avoirs d'épargne salariale n'est cependant pas connue.

**Graphique 14 : Disponibilité des avoirs d'épargne salariale (au 31 décembre 2012)**



*Source : AFG.*

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur les déblocages anticipés dans une optique de favoriser la détention longue des actifs :**

- ◆ **supprimer les motifs de déblocages anticipés liés à la résidence principale pour le PEE et le PERCO ;**
- ◆ **supprimer le motif de déblocage du mariage ou du PACS pour le PEE ;**
- ◆ **substituer le motif de l'expiration des droits à l'assurance chômage existant pour le PERCO au motif de la cessation du contrat de travail existant sur le PEE.**

**1.4.2. Les déblocages exceptionnels de l'épargne salariale vont à l'encontre de l'objectif de constitution d'une épargne de longue durée sans pour autant exercer un effet significatif sur la consommation**

**Sur les dix dernières années, quatre déblocages exceptionnels de l'épargne salariale ont été autorisés par le législateur.** Les déblocages exceptionnels ont porté sur des périmètres différents, des droits versés au titre de la participation d'une seule année avec la loi du 26 juillet 2005 à l'ensemble des droits affectés à un plan d'épargne salariale avec le dernier déblocage en date de la loi du 28 juin 2013 (cf. Tableau 6). L'objectif affiché de ces déblocages exceptionnels de l'épargne salariale est de soutenir le pouvoir d'achat et de relancer la consommation.

**Aucune des mesures de déblocages exceptionnels n'a fait l'objet d'une évaluation de la part de l'administration** permettant d'apprécier l'effectivité du surcroît de consommation lié aux sommes débloquées. Seule l'INSEE, dans une évaluation de l'effet des mesures de soutien à la consommation prises en 2004, s'est intéressé incidemment aux effets du déblocage exceptionnel de 2004<sup>26</sup>. L'INSEE estime à 1,5 à 2,5 Md€ le surplus de consommation imputable aux trois mesures de soutien à la consommation prises en 2004 (déblocage exceptionnel de l'épargne salariale, exonération fiscale sur les donations et réduction d'impôt sur les sommes empruntées au titre du crédit à la consommation).

En prenant l'hypothèse *maximaliste* que la totalité de ce surplus de consommation est imputable au seul déblocage exceptionnel de 2004, le surcroît de consommation ne représenterait malgré tout qu'entre 23 % et 38 % des sommes débloquées, une partie des sommes débloquées étant allouée sur d'autres supports d'épargne<sup>27</sup>. En outre, l'INSEE relève que « *lorsque ces mesures prendront fin, la consommation devrait revenir en ligne avec ses déterminants usuels* ». **L'effet du déblocage exceptionnel de 2004 sur le soutien à la consommation s'avère non seulement marginal mais également temporaire.** Plus généralement, l'effet sur la consommation des déblocages exceptionnels est d'autant plus marginal que ces déblocages interviennent fréquemment. Enfin, la partie des sommes débloquées réellement affectées à des dépenses de consommation peut également se porter sur des produits d'importation.

**Tableau 6 : Déblocages exceptionnels intervenus sur les dix dernières années**

Année	Texte	Droits concernés	Montants débloqués (en Md€) <sup>28</sup>	Encours total (en Md€) <sup>28</sup>	Montants débloqués (en % de l'encours)
2004	Loi du 9 août 2004	Droits affectés avant le 16 juillet 2004 au titre de la participation et sommes versées au titre de l'intéressement entre le 16 juin 2004 et le 31 décembre 2004	6,5 <sup>29</sup>	56,8	11 %
2005	Loi du 26 juillet 2005	Droits versés en 2005 au titre de la participation de l'exercice 2004	2 à 3 <sup>30</sup>	69,1	3-4 %

<sup>26</sup> INSEE, note de conjoncture de mars 2005, encadré « *Effet des mesures 2004 de soutien à la consommation* ».

<sup>27</sup> Lors d'échanges avec la mission au sujet de la note de conjoncture *supra*, l'INSEE a évalué entre 750 M€ et 1,75 Md€ le surcroît de consommation imputable au seul déblocage de l'épargne salariale, soit 12% à 27% des montants débloqués.

<sup>28</sup> Données de l'AFG.

<sup>29</sup> Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 2004/2005.

<sup>30</sup> Rapport n° 438, tome I (2004-2005) du sénateur Philippe Marini au nom de la commission des finances, déposé le 29 juin 2005 sur le projet de loi pour la confiance et la modernisation de l'économie.

### Annexe III

Année	Texte	Droits concernés	Montants débloqués (en Md€)	Encours total (en Md€) <sup>28</sup>	Montants débloqués (en % de l'encours)
2008	Loi du 8 février 2008	Droits affectés avant le 31 décembre 2007 au titre de la participation	3,9 <sup>31</sup>	71,4	5 %
2013	Loi du 28 juin 2013	Droits affectés avant le 1er janvier 2013 au titre de la participation et de l'intéressement	En cours	-	-

Source : mission.

Selon les données collectées par l'AFG auprès de ses adhérents, environ 1 Md€ avait été débloqué au titre du déblocage exceptionnel de 2013 au début du mois de septembre. Le service conjoncture de l'INSEE a estimé à 750 M€ le surcroît de consommation permis par le déblocage exceptionnel de l'épargne salariale en 2013, soit 0,1 point de consommation supplémentaire.

**En outre, l'effectivité de l'encadrement prévu pour le dernier déblocage ne paraît pas assurée** Pour éviter que les sommes débloquées soient largement replacées sur d'autres supports d'épargne plus rémunérateurs ou plus liquides comme lors des précédents déblocages exceptionnels, l'article 1 de la loi du 28 juin 2013 prévoit que l'épargne salariale ne peut être débloquée que « *pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services* ». La loi oblige le salarié à tenir « *à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées* ». Un rapport d'évaluation, prévu à l'article 2 de la loi du 28 juin 2013, devra être remis au Parlement pour dresser le bilan des sommes débloquées et de leur utilisation.

Selon la sous-direction du contrôle fiscal de la DGFIP, il n'existe pas de dispositif de contrôle spécifique envisagé pour contrôler le respect des dispositions de la loi du 28 juin 2013. Plus généralement, aucune dépense fiscale ne constitue un axe de contrôle en elle-même. Les codes thesaurus actuels, qui permettent de faire le lien entre le contrôle fiscal et le ou les articles du code général des impôts concernés, ne permettraient pas d'isoler l'épargne salariale spécifiquement dans les motifs de redressements. Concernant la fiscalité, le caractère problématique ou éventuellement génératrice de fraude des dispositifs d'épargne salariale ne pourrait pas être évalué statistiquement. La sous-direction du contrôle fiscal n'a pas donné suite aux demandes de la mission d'effectuer une analyse quantitative et qualitative des contrôles fiscaux s'agissant de l'épargne salariale sur la base d'une direction.

**Les déblocages exceptionnels entrent en contradiction avec les objectifs poursuivis par les dispositifs d'épargne salariale.** La possibilité de percevoir immédiatement les sommes issues de la participation, applicable depuis 2009, justifie d'autant moins le recours à des mesures de déblocages exceptionnels : les avoirs d'épargne salariale ne relèvent plus, sur le principe, d'une épargne forcée mais d'un arbitrage du salarié entre une perception immédiate ou un blocage en contrepartie d'un avantage fiscal. Les déblocages exceptionnels brouillent la lisibilité pour les acteurs des dispositifs d'épargne salariale et vont à l'encontre de l'objectif de constitution d'une épargne longue servant en partie au financement des entreprises. Ils peuvent perturber la stratégie de gestion d'un portefeuille d'épargne salariale en l'orientant davantage vers des produits de court-terme. Le Conseil supérieur de la participation s'était prononcé dans son dernier rapport contre la réédition de telles mesures et **l'ensemble des interlocuteurs de la mission y est opposé** (organisations syndicales, organisations patronales, sociétés de gestion d'actifs et teneurs de compte, entreprises pratiquant une politique d'épargne salariale...).

<sup>31</sup> Communiqué de presse de l'AFG du 23 juillet 2008, sondage de l'ACOSS effectué en mai et juin 2008.

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur les déblocages exceptionnels :**

- ◆ ne pas rééditer de nouvelles mesures de déblocages exceptionnelles de l'épargne salariale ;
- ◆ prévoir que le COPIESAS soit saisi pour avis de tout projet de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale.

**2. Les plans d'épargne salariale présentent des spécificités en termes de gouvernance et répondent à l'objectif de constitution d'une épargne de moyen voire long terme**

**2.1. Le marché de l'épargne salariale est un marché domestique présentant un degré de concentration élevé**

Le marché de l'épargne salariale présente un fort degré de concentration tant pour la gestion d'actifs que pour la tenue de compte. Au 30 juin 2013, les cinq premières sociétés de gestion représentent près de 82 % des avoirs d'épargne salariale sous gestion. Les trois premières concentrent même plus de 71 % des encours (Tableau 7). La fusion en 2013 entre Inter Expansion (Humanis) et Fongepar (CNP Assurances) illustre cette concentration progressive. La concentration de l'activité de gestion d'actifs suit globalement celle de l'activité de tenue de compte où les cinq principaux teneurs de compte représentent 80 % des comptes gérés.

Les sociétés de gestion étrangères sont globalement peu présentes sur ce marché, notamment en raison de la prégnance du droit national sur ces dispositifs (rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance, règlementation des FCPE, fiscalité...) et du poids des grands réseaux bancaires dans la distribution de ces produits.

Sans que la mission ait été en mesure de l'objectiver, les acteurs de l'épargne salariale tiennent l'activité de tenue de compte pour peu rentable du fait de la faiblesse des coûts facturés à l'entreprise et de l'importance des investissements informatiques à réaliser. L'importance des coûts fixes sur la tenue de compte expliquerait largement la concentration du marché sur cette activité et alimenterait également la concentration sur l'activité de gestion d'actifs. Les marges seraient davantage réalisées sur la gestion d'actifs. La durée moyenne des conventions de gestion entre l'entreprise et la société de gestion ainsi que la fréquence de leur remise en cause ne sont pas connues.

Tableau 7 : Marché de la gestion des actifs d'épargne salariale au 30 juin 2013

Société de gestion	Encours sous gestion (en Md€)	Part de marché (en %)	Parts de marché cumulées (en %)
Amundi	39,5	40,1 %	40,1 %
Natixis AM	20,7	21,0 %	61,1 %
BNP Paribas	10,0	10,2 %	71,3 %
CM-CIC AM	6,1	6,1 %	77,4 %
Axa IM paris	4,2	4,3 %	81,7 %
HSBC	4,0	4,0 %	85,7 %
Inter Expansion	2,7	2,7 %	88,4 %
PRO BTP Finance	1,8	1,8 %	90,2 %
Fongepar	1,6	1,6 %	91,8 %
Groupama	1,2	1,3 %	93,0 %
Autres sociétés de gestion	6,9	7,0 %	100,0 %
<b>Total</b>	<b>98,6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Source : AFG.

## 2.2. Les caractéristiques techniques des supports d'investissement de l'épargne salariale présentent des spécificités, en particulier en termes de gouvernance

La composition et la valorisation des FCPE obéissent à des règles différentes selon la nature du fonds. **Comme indiqué en annexe I, les FCPE, qui représentent près de 99 % de l'encours de l'épargne salariale, relèvent de deux types :**

- les FCPE dits diversifiés, relevant de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier ;
- les FCPE dits d'actionnariat salarié, relevant de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier.

Si les FCPE diversifiés s'avèrent proche des fonds d'investissement à vocation générale, **les FCPE d'actionnariat salarié présentent un profil de risque et de liquidité très atypique**, parmi les plus risqués sur le marché destiné à un public non professionnel, compte tenu de leur composition (cf. Encadré 10).

**Les règles de valorisation des FCPE diffèrent également entre les FCPE diversifiés et les FCPE d'actionnariat salarié (cf.**

Encadré 9).

### Encadré 10 : FCPE diversifiés et FCPE d'actionnariat salarié

S'agissant des FCPE diversifiés, ils sont pour l'essentiel soumis aux règles applicables aux fonds d'investissement à vocation générale, qu'il s'agisse du régime administratif (agrément), des formes juridiques (FCP ou SICAV), et des règles de fonctionnement ou de d'investissement (règles prudentielles). En particulier, l'article L. 214-25 du code monétaire et financier prévoit que l'AMF « *définit les conditions dans lesquelles les fonds d'investissement à vocation générale doivent informer les investisseurs et peuvent faire l'objet de publicité, en particulier audiovisuelle, ou de démarchage* ».

Ainsi, ces fonds doivent présenter des caractéristiques financières proches des fonds d'investissement à vocation générale en termes de risque et de liquidité notamment.

Au contraire, s'agissant des FCPE d'actionnariat salarié, les règles de dispersion et de liquidité sont levées : il est ainsi possible que l'actif du FCPE soit constitué :

- soit d'un seul titre, ce qui signifie qu'il n'existe aucune mutualisation du risque entre lignes du portefeuille. Le risque présenté par le FCPE est ainsi celui présenté par un unique sous-jacent, qui peut être particulièrement volatile s'agissant d'actions ;
- soit de titres non cotés, ou illiquides. Dans le cas des titres peu ou pas échangés, le marché n'assure plus sa fonction de valorisation des actifs financiers. La valeur des titres doit alors être établie par l'entreprise ou à dire d'expert, ce qui pose des problèmes en cas de divergence dans les évaluations ;
- soit même d'un seul titre illiquide.

Source : Mission.

#### 2.2.1.1. Si les salariés-investisseurs sont informés, ils ne sont pas conseillés

Les produits diffusés dans le cadre des plans d'épargne salariale font l'objet d'une information prenant deux formes principales :

- la délivrance d'un livret d'épargne salariale, décrivant les dispositifs auquel le salarié a accès (cf. annexe I). Un groupe de travail de l'AMF<sup>32</sup> préconise que ce document soit

<sup>32</sup> Rapport sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, AMF, Groupe de travail de la Commission consultative « Epargnants », février 2011.

court (huit pages maximum), et comporte un arbre de décision sur l'épargne salariale : un premier niveau de décision porterait sur la perception ou au contraire le blocage des sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation ; un deuxième niveau de décision porterait sur le choix d'un plan d'épargne salariale adapté ; enfin, un troisième niveau de décision porterait sur les fonds à sélectionner dans le cadre du plan retenu. Dans cette configuration, le livret d'épargne salariale est un document quasi standard et non personnalisé ;

- ◆ le prospectus du FCPE et son document d'informations clés pour l'investisseur (DICI) qui a remplacé depuis la mi-2013 le prospectus simplifié. Le modèle des DICI a été adapté pour les fonds d'épargne salariale (instruction AMF n° 2011-021). L'information ainsi apportée apparaît ainsi d'un niveau équivalent à celle fournie dans le cadre de la commercialisation classique de produits d'épargne collective à un public non professionnel.

#### 2.2.1.2. *Le salarié ne bénéficie pas d'un conseil adapté*

La commercialisation de produit financier s'accompagne en général d'un conseil, émanant du vendeur ou d'un tiers mandaté par l'acheteur. La directive « marchés d'instruments financiers » (dite « MIF ») <sup>33</sup> concerne la commercialisation par un grand nombre d'acteurs du secteur financier (entreprises d'investissement, établissements de crédit mentionnées à l'article premier) d'une large gamme d'instruments financiers. Sont toutefois exclus du champ de cette directive :

- ◆ l'assurance vie (article 2 (a)). L'article L. 132-27-1 du code des assurances impose toutefois à l'assureur de motiver « *le conseil fourni quant à un contrat déterminé* » ;
- ◆ les produits d'épargne salariale (article 2 (e)).

Plus généralement, il n'existe pas de texte organisant un conseil au profit de l'investisseur dans le cadre de l'épargne salariale, comme cela peut être le cas pour la totalité des autres produits financiers.

Cette absence de conseil formalisé contraste avec la complexité des produits d'épargne salariale, qui peut concerner :

- ◆ les dispositifs d'épargne salariale eux-mêmes, dans leur architecture individuelle, mais aussi leur articulation (cf. annexe I). Par exemple, le régime de blocage, ou au contraire de versement immédiat, est différent pour l'intéressement (distribué dans le silence du salarié) et la participation (bloquée dans le même silence du salarié). L'alimentation des plans d'épargne salariale par des sources de plusieurs natures présente également des difficultés ;
- ◆ la fiscalité particulièrement complexe des plans d'épargne salariale, avec des régimes – et des plafonnements - spécifiques selon le mode d'alimentation du plan ou le choix d'un support d'investissement ;
- ◆ d'un point de vue strictement financier, la sélection de supports d'investissement adaptés à la situation personnelle, familiale, professionnelle et patrimoniale de l'investisseur.

---

<sup>33</sup> Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers.

**Le constat d'une insuffisance en matière de conseil fait l'objet d'un consensus.** Pour autant, la question de la personne débitrice de cette obligation de conseil fait débat. Il pourrait s'agir :

- ◆ de l'entreprise. De fait, elle influe significativement les choix d'investissement de ses salariés par plusieurs canaux :
  - l'abondement accordé à certains plans ou à certains fonds, qui incitent très fortement le salarié à les retenir. L'hypothèse d'un contentieux entre un salarié et son employeur (ou plus probablement ex-employeur) au sujet de performances décevantes d'un fonds bénéficiant d'un abondement très incitatif doit être sérieusement considérée ;
  - la sélection des fonds proposés. Cette sélection peut être restreinte ou au contraire très développée. Les fonds peuvent être plus ou moins risqués ;
  - le cas échéant, la décote consentie sur le prix des actions dans le cas d'augmentations de capital réservées aux salariés ;
- ◆ du gestionnaire du fonds ;
- ◆ du teneur de compte ;
- ◆ d'un tiers à l'entreprise, qui aurait pour mission de conseiller le salarié.

Aucune de ces solutions n'apparaît pleinement satisfaisante :

- ◆ **l'entreprise est particulièrement mal positionnée pour s'enquérir de la situation personnelle, familiale et patrimoniale de son salarié**, si tant est qu'elle dispose des compétences pour établir un diagnostic patrimonial et en tirer les conséquences en termes de conseil. Enfin, dans le cas où ses propres titres pourraient servir de support à l'investissement du salarié, **elle se trouverait en situation de conflit d'intérêts** ;
- ◆ les gestionnaires et teneurs de compte n'ont pas de relation contractuelle avec les détenteurs de parts, mais avec l'entreprise ayant mis en place les plans ;
- ◆ **le tiers indépendant présente l'avantage de la compétence et de l'encadrement réglementaire**. Le problème du coût d'une telle solution, et de la personne devant s'en acquitter, se pose :
  - il paraît difficile d'en laisser la charge à l'employeur, qui doit déjà contribuer aux frais de gestion courants des plans d'épargne salariale ;
  - il paraît inopérant de demander aux salariés de payer pour la prestation de manière individuelle, cette situation étant celle prévalant actuellement ;
  - le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, pourrait également prendre en charge ce coût. Pour autant, ce type de sujets apparaît très éloigné des préoccupations habituelles des comités d'entreprises, dont le peu d'allant à investir le sujet est à craindre ;
  - il est également possible d'imputer ces coûts au FCPE. Ils viendraient alors en diminuer le rendement sans en diminuer le risque et conduirait à faire supporter une partie du coût du conseil à l'ensemble des salariés-investisseurs, y compris ceux ne sollicitant pas cette prestation.

Aujourd'hui, la combinaison de ces éléments conduit à des situations sous-optimales : le salarié, dans l'ignorance des textes et des fléchages par défaut, bloque une partie de sa participation sur un PERCO. Dans le silence du salarié, c'est le fonds présentant le moins de risque (généralement le monétaire) qui recueillera ces fonds, alors même qu'ils sont bloqués sur une longue durée et auraient pu recevoir un meilleur emploi en termes de couple rendement-risque à longue échéance. Cette situation sous-optimale est largement le fait d'une absence totale de conseil couplée à une réglementation fléchant simultanément les sommes issues de la réglementation sur le plan d'épargne salariale le moins liquide (le PERCO) et sur les fonds les plus liquides (fonds monétaires par exemple).

**La mission a envisagé l'hypothèse suivante sur le devoir de conseil en investissement financier :**

- mettre à disposition des salariés qui le souhaitent un service de conseil en investissement assuré par un tiers indépendant dont le coût serait assumé par l'entreprise, par le FCPE ou par le comité d'entreprise.

**2.2.2. Les conseils de surveillance des FCPE peinent parfois à s'affirmer comme instances de contrôle de la société de gestion**

Contrairement aux autres véhicules d'épargne collective, les FCPE disposent d'une instance de représentation des porteurs de parts originale : le conseil de surveillance du fonds. Sa composition et le mode de désignation de ses membres font l'objet de dispositions particulières (cf. annexe I) qui sont aujourd'hui contestées par certaines organisations syndicales (cf. annexe II). Le rôle de ce conseil de surveillance dépend de sa nature (fonds d'actionnariat salarié ou fonds diversifié) et des pratiques de l'entreprise en matière de négociation sociale.

**2.2.2.1. La composition des conseils de surveillance réserve une place importante à l'employeur**

La question de la représentation patronale au sein de conseils de surveillance se pose : la réglementation prévoit que les représentants des salariés porteurs de parts disposent de la moitié au moins des sièges au conseil de surveillance, ainsi que de sa présidence<sup>34</sup>. Il est possible (mais relativement peu fréquent) que le règlement du FCPE prévoie plus de membres salariés porteurs de parts que de membres représentant la direction, les FCPE d'épargne salariale pouvant même être dotés d'un conseil de surveillance composé uniquement de représentants des salariés porteurs de parts.

Certaines organisations syndicales (cf. annexe II), ainsi que le CIES, demandent qu'un rôle plus important soit reconnu aux représentants salariés dans le conseil de surveillance, en raison de l'origine salariale des sommes placées dans les fonds. En sens contraire, il est possible d'objecter que les plans d'épargne salariale sont fréquemment mis en place unilatéralement par l'employeur, et qu'il apporte une aide dans la prise en charge des frais de gestion courants des plans d'épargne salariale. Enfin, le conseil de surveillance peut être un lieu de consensus entre employeur ou organisations patronales et organisations syndicales qui partagent le plus souvent l'objectif de performance du fonds, en termes de frais, de rendement, ou de composition du portefeuille.

Plusieurs options peuvent être envisagées :

- conserver le *statu quo* ;
- mettre en place un paritarisme asymétrique, les représentants de l'employeur disposant de moins de sièges que les représentants des salariés. Le cahier des charges en vue de la labellisation par le CIES prévoit ainsi : « *Les fonds doivent être contrôlés par un conseil de surveillance composé majoritairement de représentants des salariés (désignés parmi les porteurs de parts, ou par les confédérations signataires, ou agréés en fonction de leurs compétences ou élus par les épargnants salariés sur listes syndicales). Pour que cette majorité soit sans ambiguïté, une composition comprenant deux tiers de représentants des salariés doit être la composition normale de ces conseils de*

---

<sup>34</sup> Le vote du président est généralement prépondérant en cas de partage des voix.

*surveillance* ». De fait, l'employeur siège souvent au conseil de surveillance et fait usage de son droit de vote<sup>35</sup> ;

- ♦ réservé un nombre fixe de sièges aux représentants de l'employeur, qui pourrait conserver un poste d'observation sur les débats en conseil de surveillance, mais perdrat en influence au sein de ce conseil ;
- ♦ renoncer au paritarisme en prenant acte du fait que ce sont les salariés qui ont investi leurs deniers dans le FCPE et qu'ils doivent donc disposer de la totalité des sièges donnant droit de vote au sein du conseil de surveillance. Cela pourrait cependant décourager les employeurs de mettre en place des plans d'épargne salariale, qui entraînent pour eux la charge liée aux frais de gestion courante des fonds qui y sont placés.

En conclusion, la participation de l'employeur au conseil de surveillance apparaît comme une juste reconnaissance de son implication dans les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise. Pour autant, le paritarisme strict prévalant actuellement ne donne pas aux salariés, qui sont les principaux apporteurs de fonds, la place qu'ils pourraient espérer au vu de leur apport. Des évolutions dans la composition des conseils de surveillance, déjà impulsées par le CIES au travers de sa labellisation, pourraient donc être envisagées dans le sens d'un renforcement de la présence des représentants des salariés.

#### **La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la composition des FCPE :**

- ♦ mettre en place un paritarisme asymétrique (deux représentants des salariés pour un représentant de l'employeur) ;
- ♦ réservé un nombre fixe de sièges à l'employeur ;
- ♦ réservé le droit de vote au sein du conseil de surveillance aux représentants des salariés.

#### ***2.2.2.2. Les modalités de désignation des membres salariés des conseils de surveillance dépendent de la nature des fonds***

La question du contrôle du conseil de surveillance se pose avec une acuité particulière dans le cas des **fonds d'actionnariat salarié**. En effet, dans ce cas, ce n'est pas tant la politique de placement du fonds qui est un enjeu – le fonds ne détenant que des titres de l'entreprise ou du groupe – mais le vote du fonds à l'assemblée générale des actionnaires de l'entreprise. Il apparaît dès lors que le mode de désignation des membres du conseil de surveillance – à la main de l'employeur puisqu'il relève du règlement du fonds - revêt une importance particulière.

---

<sup>35</sup> La mission a pu constater que le conseil de surveillance d'un fonds d'actionnariat salarié avait voté en assemblée générale des actionnaires contre une résolution qu'il avait lui-même proposée, un représentant des salariés ayant appuyé, contre la direction, son inscription à l'ordre du jour de l'assemblée générale, mais voté, avec la direction, contre son adoption.

La mission a obtenu d'une société de gestion du marché un tableau décrivant les modes de désignation du conseil de surveillance des onze FCPE qu'elle gère. Sans en tirer une règle générale au vu du faible nombre d'entreprises dans l'échantillon (11 FCPE d'actionnariat salarié), la désignation par le comité d'entreprise est une modalité préférentielle (6 FCPE d'actionnariat salarié sur 11), devant les organisations syndicales (2 FCPE sur 11) et l'élection (2 FCPE sur 11). Un groupe panache ces solutions selon les filiales. Enfin, des situations intermédiaires peuvent exister, notamment dans les groupes internationaux qui réservent souvent un compartiment du FCPE aux salariés français et un autre aux salariés étrangers, le premier ayant recours à la désignation par le comité d'entreprise ou les syndicats et le second à l'élection.

Le recours à l'élection conduit à une surreprésentation des cadres dans le corps électoral, puisque les droits de vote sont proportionnels aux droits détenus et que l'épargne salariale est répartie de manière très inégalitaire dans l'entreprise (cf. annexe IV). Il est possible de faire l'hypothèse que cette surreprésentation se traduira par une surreprésentation au sein du conseil de surveillance. La désignation par les organisations syndicales ou le comité d'entreprise conduit à d'autres biais, liés à la disponibilité de compétences pour occuper ces fonctions.

#### **2.2.2.3. *La désignation des membres des conseils de surveillance par les porteurs de parts apparaît marginale***

La société de gestion est désignée par l'employeur. C'est elle qui rédige le règlement du FCPE. Elle est donc liée au FCPE : il n'est pas possible de conserver le FCPE tout en changeant de société de gestion. Le changement de société de gestion se fait donc par la création d'un nouveau FCPE qui accueillera les titres détenus par le FCPE fermé. Cela a pour conséquence la modification du plan d'épargne salariale (par modification de l'un des supports d'investissement), et donc généralement la signature d'un avenant entre employeur et organisations syndicales ou CE. Ces éléments introduisent une rigidité forte et la relation contractuelle entre société de gestion et entreprise est souvent durable.

La législation assigne au conseil de surveillance du FCPE un important rôle en matière d'exercice du droit de vote attaché aux actions à l'actif du fonds (et aux apports de titres, en particulier aux offres publiques d'achat, de retrait ou d'échange). Il peut déléguer cette prérogative à la société de gestion (cf. annexe I). Il est chargé de l'examen de la gestion comptable, administrative et financière, mais ne dispose d'aucun moyen de contraindre les sociétés de gestion de prendre en compte ses remarques, consignes ou orientations. Certains membres de conseils de surveillance ont ainsi fait part à la mission, parfois en termes très crus, de leurs difficultés à obtenir certains documents ou explications.

Il est ainsi possible que survienne un conflit entre société de gestion et conseil de surveillance. Ce conflit ne pourrait naturellement pas porter sur l'exercice du vote en assemblée générale des actionnaires de l'entreprise ayant mis en place le FCPE (ou l'apport des titres de l'entreprise), qui sont des prérogatives du conseil de surveillance. Par contre, il pourrait survenir à propos de tout autre sujet (politique générale d'investissement, politique ISR, qualité du *reporting*, frais de gestion etc...). Le conseil de surveillance pourrait recommander le transfert des actifs du fonds dans un autre FCPE. Tout dépend alors de la nature des relations sociales dans l'entreprise, l'employeur pouvant suivre le conseil de surveillance (qui verrait sa position d'organe de contrôle ainsi confortée) en sanctionnant ou au contraire passer outre son avis.

Cette situation, qui dépend du secteur et de l'entreprise, est donc ambiguë : le conseil de surveillance, qui n'a pas juridiquement de moyens de pression sur la société de gestion, peut dans certaines configurations sociales indiquer dans les faits à un gérant la fin de la relation contractuelle avec l'employeur. Afin d'éviter une telle variabilité, et d'asseoir le conseil de surveillance dans une véritable position de contrôle et de direction du fonds, il pourrait être confié certaines compétences appartenant aujourd'hui exclusivement à l'employeur :

- ◆ participer à la rédaction du cahier des charges pour la désignation de la société de gestion ;
- ◆ le cas échéant, signifier à la société de gestion la cessation de son activité pour le compte du fonds.

Parallèlement à l'affermissement de ses prérogatives de contrôle, le conseil de surveillance devrait corrélativement voir certaines de ses obligations réaffirmées :

- ◆ en matière de formation comptable et financière de ses membres. La mission a pu prendre connaissance des procès-verbaux des conseils de surveillance de 9 FCPE (dont un fonds d'actionnariat salarié). Il ressort de ces documents que les débats ne tournent que peu autour de la notion de risque et se limitent souvent à la présentation de sa stratégie par le gérant du fonds ;
- ◆ en ce qui concerne la transparence, les procès-verbaux des séances devant par exemple être publiés : si la publication pure et simple de ces documents peut poser des problèmes en termes de secret des affaires, une publication avec délai, par exemple de deux mois, pourrait être envisagée afin d'atténuer cette difficulté.

#### **La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la gouvernance des FCPE :**

- ◆ donner les moyens au conseil de surveillance d'effectuer un véritable contrôle sur la société de gestion, pouvant aller jusqu'à sa révocation et la participation dans le processus de désignation de la nouvelle société de gestion ;
- ◆ prévoir une obligation de formation aux matières financières et comptables pour les membres du conseil de surveillance ;
- ◆ publier largement les travaux du conseil de surveillance, avec un délai compatible avec le secret des affaires.

### **2.3. Le PEE concentrent la majorité des flux entrants d'épargne salariale**

Tous supports confondus (PEE, PERCO, CCB), **les PEE représentent 81 % des 11,3 Md€ de versements sur les différents supports d'épargne salariale en 2012**. Cependant, **les PEE et les PEI ont connu une décollecte nette de près de 700 M€ en 2012** alors que le PERCO connaissait une collecte nette de 1,3 Md€.

Abstraction faite de l'effet de marché qui conduit en sur l'année 2012 à une progression des encours sous gestion, les flux entrants se sont en effet élevés à 9,1 Md€ et les flux sortants à 9,7 Md€ pour les PEE et les PEI.

**Compte tenu de la durée théorique de blocage de cinq ans, le PEE peut être considéré comme un produit d'épargne de moyen-terme.** Pour autant, il peut également être le support d'une épargne plus longue puisque 46 % des avoirs des plans d'épargne salariale sont disponibles pour les salariés ce qui atteste d'un blocage d'au moins cinq ans. Par ailleurs, les possibilités de déblocages anticipés, et en particulier ceux relatifs à la résidence principale, font partiellement du PEE un produit d'épargne de court-terme et un produit d'épargne logement. En 2012, plus de 663 000 déblocages ont en effet été effectués sur le PEE pour un montant total de 3,6 Md€. Les dépenses pour la résidence principale représentent 121 000 déblocages anticipés et montant total retiré de 1,25 Md€.

## 2.4. L'impact du PERCO pour la préparation de la retraite demeure limité en dépit de la forte croissance des encours

### 2.4.1. Malgré une progression rapide, le PERCO ne constitue qu'un outil encore marginal de préparation de la retraite

#### 2.4.1.1. *La politique d'abondement des entreprises explique en partie la progression des encours du PERCO*

**Le taux de diffusion du PERCO progresse très fortement**, quels que soient les chiffres retenus pour mesurer cette évolution (cf. Encadré 11). Cette augmentation rapide s'explique en partie par le caractère relativement récent du dispositif et l'obligation d'engager des négociations sur le PERCO ou un dispositif de retraite supplémentaire s'il existe un PEE depuis plus de trois ans dans l'entreprise (article L. 3334-3 du code du travail).

En 2011, 16,6 % des salariés du secteur marchand non agricole (hors intérim) étaient couverts par un PERCO soit 2,6 millions selon les chiffres de la DARES. Depuis 2006, le nombre de salariés couverts par un accord instituant un PERCO a triplé. De 2010 à fin juin 2013, le nombre de salariés porteurs d'un PERCO a plus que doublé pour atteindre 1,46 millions de salariés selon les données de l'AFG. **L'encours total sur le PERCO a progressé de 92 % depuis 2010 et s'élève fin juin 2013 à 7,7 Md€** (cf. Graphique 15).

#### Encadré 11 : Les différentes approches du nombre de PERCO

Les informations statistiques sur le nombre de PERCO proviennent de deux sources :

- la DARES avec les enquêtes Pipa (pour les entreprises de 10 salariés et plus) et Acemo (auprès des TPE) qui concernent les salariés du secteur marchand non agricole (hors intérim) ;
- l'AFG qui recueille les informations auprès de ses adhérents (41 sociétés pour la gestion d'actifs et 17 pour l'activité de tenue de compte).

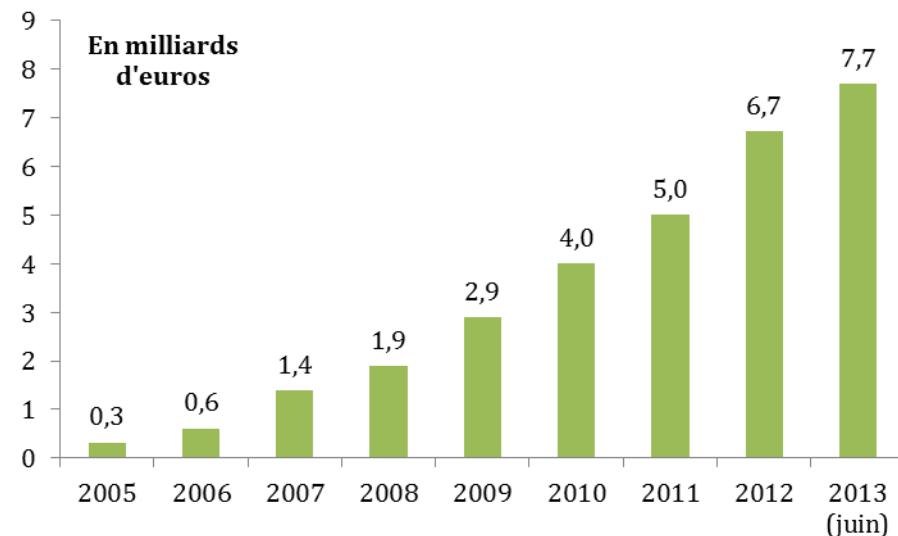
Les chiffres relatifs au PERCO recouvrent des notions différentes : salariés ayant accès à un PERCO, salariés potentiellement bénéficiaires d'un PERCO, salariés disposant d'avoirs sur leur PERCO et salariés porteurs d'un PERCO. Selon la notion utilisée et la source (AFG ou DARES), les chiffres peuvent différer pour une même année. A titre d'illustration, à la fin de l'année 2011 :

- la DARES estimait à 16,6 % la proportion de salariés du secteur marchand non agricole ayant accès à un PERCO soit 2,6 millions de salariés et à 849 000 le nombre de salariés disposant d'avoirs sur un PERCO (pour les entreprises de plus de 10 salariés) ;
- l'AFG recensait 3,4 millions de salariés potentiellement bénéficiaires du PERCO et 964 000 salariés porteurs d'un PERCO.

*Source : mission.*

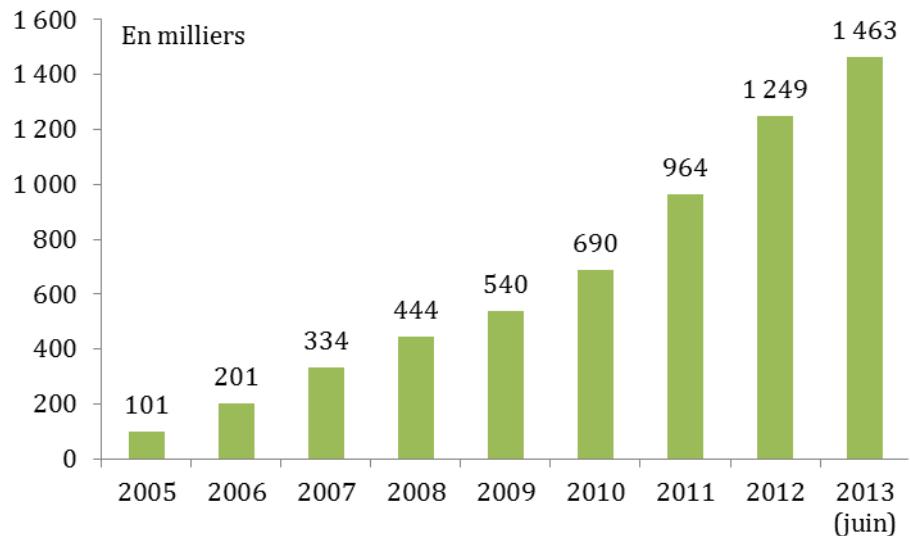
### Annexe III

**Graphique 15 : Evolution de l'encours du PERCO depuis 2005 (en Md€)**



*Source : AFG, données au 31 décembre de l'année n (fin juin pour 2013).*

**Graphique 16 : Evolution du nombre de salariés porteurs d'un PERCO (en milliers)**



*Source : AFG, données au 31 décembre de l'année n (fin juin pour 2013).*

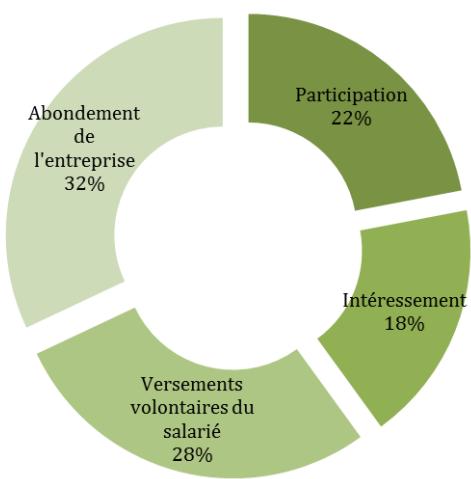
**Relativement au PEE**, auquel le salarié détenteur d'un PERCO a forcément accès, **le PERCO ne présente aucun avantage comparatif pour le salarié** : il ne bénéficie pas d'une exonération fiscale supérieure, son horizon de placement est plus long et les possibilités de déblocages anticipés sont plus contraignantes.

Une explication au placement sur le PERCO plutôt que sur le PEE, alors que le premier produit s'avère moins liquide que le second sans présenter d'avantage fiscal majeur, tient en partie à la politique d'abondement des entreprises. Ainsi, « *en moyenne, pour 1 euro versé sur un PEE en 2011, l'abondement est de 32 centimes ; il est de 81 centimes pour un 1 euro versé sur un Perco* »<sup>36</sup>. Pour la même année, 86 % des salariés ayant des avoirs sur un PERCO ont bénéficié d'un abondement de leur entreprise contre seulement 58 % pour les salariés ayant des avoirs sur un PEE. En comparaison de l'ensemble des plans d'épargne salariale (PEE et PERCO), **le PERCO est davantage alimenté par les versements volontaires du salarié et l'abondement de l'entreprise** (60 % des flux entrants sur le PERCO) que par la participation et l'intéressement (cf. Graphique 17). L'abondement maximum sur le PERCO est le double de celui du PEE. Il est limité par la réglementation à 16 % du PASS contre 8 % du PASS pour le PEE.

---

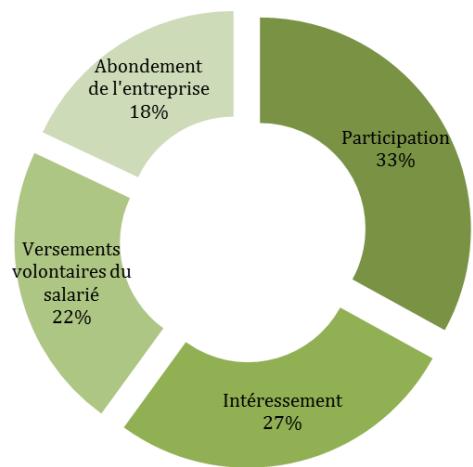
<sup>36</sup> Source : DARES Analyses, « Participation, intérressement et épargne salariale en 2011 », novembre 2013.

Graphique 17 : Sources d'alimentation du PERCO en 2012



Source : AFG.

Graphique 18 : Sources d'alimentation des plans d'épargne salariale en 2012



Source : AFG.

La progression des encours du PERCO peut également s'expliquer par l'affectation automatique de la moitié des sommes issues de la participation sur le PERCO dans le silence du salarié (article L. 3324-12 du code du travail introduit par la loi du 9 novembre 2010). Si l'objectif de préparation de la retraite via l'épargne salariale devait être priorisé, il pourrait être envisagé de **prévoir une affectation automatique sur le PERCO de la totalité des sommes issues de la participation si l'objectif de préparation de la retraite devait être priorisé** compte tenu de l'importance des choix par défaut en matière de comportement d'épargne qui a pu être mis en évidence dans la littérature économique<sup>37</sup>.

Malgré la progression globale des encours, de nombreux PERCO apparaissent très peu significatifs. A la fin de l'année 2012, près de 37 % des salariés porteurs d'un PERCO, soit plus de 470 000 salariés, disposaient d'un avoir inférieur à 1 000 €. La proportion de PERCO dont l'encours est inférieur à 1 000 € diminue avec l'âge du salarié : 72 % des salariés de moins de 30 ans porteurs d'un PERCO détiennent moins de 1 000 € contre 20 % pour les plus de 60 ans.

#### 2.4.1.2. Plusieurs pistes sont envisageables pour renforcer le rôle du PERCO dans la préparation de la retraite

Si le rôle du PERCO dans la préparation de la retraite devait être priorisé dans les objectifs de l'épargne salariale, ce dernier pourrait être renforcé par plusieurs mesures.

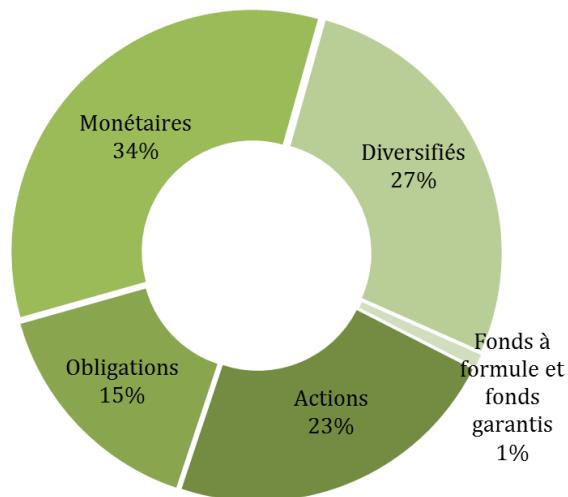
Tout d'abord, dans l'éventualité d'une fiscalisation partielle ou totale de l'épargne salariale, il pourrait être envisagé de **prévoir un traitement fiscal plus avantageux pour le PERCO par rapport au PEE ou au CCB si l'objectif de préparation de la retraite devait être priorisé**. A ce jour, le traitement fiscal du PERCO est identique à celui du PEE alors même que la durée de blocage est plus longue et que les cas de déblocages anticipés en font une épargne moins liquide.

<sup>37</sup> Richard H. Thaler & Shlomo Benartzi, "Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving", *Journal of Political Economy*, 2004, vol.112.

**La question du mode de gestion des avoirs du PERCO fait l'objet de propositions de la part des gestionnaires d'actifs.** Au sein d'un PERCO, un salarié peut opter entre deux modes de gestion : une gestion libre de ses avoirs ou une « gestion pilotée » en fonction de leur horizon de départ en retraite<sup>38</sup>. La gestion pilotée, définie comme « *une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers* » doit être obligatoirement proposée au salarié depuis 2010 (article L. 3334-11 du code du travail). La gestion pilotée offre une allocation de l'épargne évolutive en fonction de l'horizon de départ en retraite du salarié ou d'une autre date envisagée pour le retrait des avoirs (comme dans le cas d'un projet d'achat de résidence principale). A la fin de l'année 2012, **environ 28 % des salariés ont opté pour une gestion pilotée de leurs PERCO.**

**La gestion pilotée pourrait devenir l'option de gestion par défaut.** Actuellement, la gestion libre est l'option par défaut et les sommes placées sur le PERCO dans le silence du salarié sont affectées au support d'investissement le moins risqué, à défaut de prescriptions spécifiques dans le règlement du plan d'épargne (article R. 3334-1-1 du code du travail). Il s'agit alors généralement d'un support monétaire. Un tiers de l'encours total du PERCO est placé sur des fonds monétaires à la fin de l'année 2012 (cf. Graphique 19). Si l'affectation par défaut sur des supports monétaires correspond au choix de la sécurité, elle apparaît cependant peu optimale au regard de l'horizon de placement des sommes sur le PERCO. La durée de détention théorique des avoirs sur le PERCO autoriserait en effet une diversification plus importante avec une allocation sur des actifs plus risqués (actions, obligations). Faire de la gestion pilotée le mode de gestion par défaut permettrait de mieux adapter la stratégie de placement à la durée des détentions des avoirs du salarié mais nécessiterait de définir une date de sortie du plan. Il pourrait s'agir, par défaut, de la date correspondant à l'âge légal de départ en retraite du salarié. La réglementation pourrait par ailleurs prévoir, qu'à une date prédéfinie avant l'âge légal de départ en retraite, le gestionnaire de fonds interroge le salarié sur son âge prévisible réel de départ en retraite

**Graphique 19 : Répartition par types de fonds des encours sur le PERCO fin 2012**



*Source : AFG, données au 31 décembre 2012.*

<sup>38</sup> Ces deux modes de gestion sont souvent non exclusifs l'un et de l'autre (une partie des avoirs peut être gérée de façon libre par le salarié et l'autre être placée en gestion pilotée). La gestion pilotée consiste, selon le profil risque-rendement du salarié, à diminuer la part respective des actions et des obligations dans le portefeuille à mesure que l'on s'approche de la date de sortie envisagée du PERCO.

Si le rôle du PERCO comme outil supplémentaire de préparation à la retraite devait être renforcé, il pourrait être envisagé **d'instaurer un nouveau cas de déblocage anticipé du PERCO pour racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements pour la retraite**. Ce mécanisme de rachats de trimestres est relativement peu utilisé, notamment depuis que les trimestres rachetés de rentrent plus dans le calcul de la durée requise pour obtenir une retraite anticipée (cf. **Encadré 12**).

Si un tel cas de déblocage anticipé pourrait renforcer l'attractivité du PERCO, **il pourrait également contribuer à transformer ce support d'épargne retraite en un produit d'épargne plus classique**. Le PERCO constitue en effet actuellement un produit d'épargne moins liquide que le PEE en raison des cas de déblocages anticipés plus restreints et en raison de l'horizon de placement plus long. Sa sortie se fait également théoriquement en rente. Il pourrait être envisagé de n'ouvrir ce cas de déblocage anticipé pour rachat de trimestres qu'à partir d'un certain âge afin de préserver l'horizon long d'investissement du PERCO et le caractère strict des conditions de liquidation.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de l'instauration d'un tel cas de déblocage anticipé pour le PERCO, **le traitement fiscal avantageux déjà existant pour le rachat de trimestre devrait être adapté aux exonérations fiscales associées au PERCO**. Le montant du rachat de trimestres est en effet déductible du revenu imposable. Il conviendrait alors de prévoir des dispositions pour éviter que cet avantage fiscal puisse être cumulé lors d'un rachat de trimestres par le biais du PERCO avec les exonérations attachées au PERCO (les sommes issues de la participation, de l'intéressement et l'abondement étant déjà exonérées d'impôt sur le revenu lors du versement sur le PERCO et en cas de déblocage anticipé).

**Encadré 12 : Rachat de trimestres pour la retraite  
(communiqué par la direction de la Sécurité sociale)**

**Le versement pour la retraite a été créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003** en faveur des assurés du régime général, des régimes alignés, du régime des exploitants agricoles, des professions libérales, des avocats ainsi que des régimes de la fonction publique ; cette possibilité a été étendue ultérieurement dans les autres régimes spéciaux. Ce versement permet de racheter des trimestres d'assurance, dans la limite de 12 trimestres, au titre des années d'études supérieures ou des années incomplètes (c'est-à-dire ayant donné lieu à la validation de moins de 4 trimestres).

**Le tarif du rachat, calculé selon le principe de la neutralité actuarielle pour les régimes<sup>39</sup>, est fonction de l'âge de l'assuré et de son revenu.** Deux options sont ouvertes : l'assuré peut décider de racheter seulement pour atténuer la décote ou à la fois pour atténuer la décote et améliorer sa durée de carrière dans le régime.

**Tableau 8 : Versements pour la retraite notifiés au régime général**

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de versements	4 224	7 623	5 343	4 500	2 719	2 604	2 303
Montant moyen versé (en euros)	24 311	24 510	23 238	23 897	24 443	25 290	25 694
Durée moyenne rachetée (en trimestres)	6,1	6,5	5,9	5,6	5,6	5,9	5,6

Source : CNAV.

Depuis l'origine du dispositif, 35 270 versements pour la retraite ont été réalisés. Les différences de barème et les variations du nombre moyen de trimestres rachetés expliquent les évolutions du montant moyen versé.

Après une forte hausse du nombre de versements pour la retraite notifiés par les assurés du régime général en 2007 (7 623), celui-ci n'a cessé de diminuer pour atteindre 2 303 versements en 2012.

Cette forte diminution s'explique pour partie par le fait que, depuis la loi de financement de la sécurité

<sup>39</sup> Conformément aux recommandations de la Cour des comptes, la structure des barèmes a été harmonisée. Ainsi, le tarif des rachats de cotisations d'assurance volontaire a été porté au même tarif que celui des versements pour la retraite en application du décret n° 2010-1738 du 30 décembre 2010.

sociale pour 2009, les trimestres d'assurance acquis par le biais de ce rachat **ne sont plus pris en compte pour la détermination de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite anticipée**. En effet, ces trimestres ne correspondent pas à des périodes d'activité professionnelle effective (ainsi, en 2008, 18 % des assurés déclaraient racheter des trimestres en vue d'un départ en retraite anticipée). La baisse constatée à partir de 2010 s'explique en partie par la mesure du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, de 60 à 62 ans, instaurée par la loi portant réforme des retraites de 2010.

*Source : direction de la Sécurité sociale, sous-direction des retraites et des institutions de la protection sociale complémentaire.*

**La mission a envisagé les hypothèses suivantes sur la préparation de la retraite via le PERCO :**

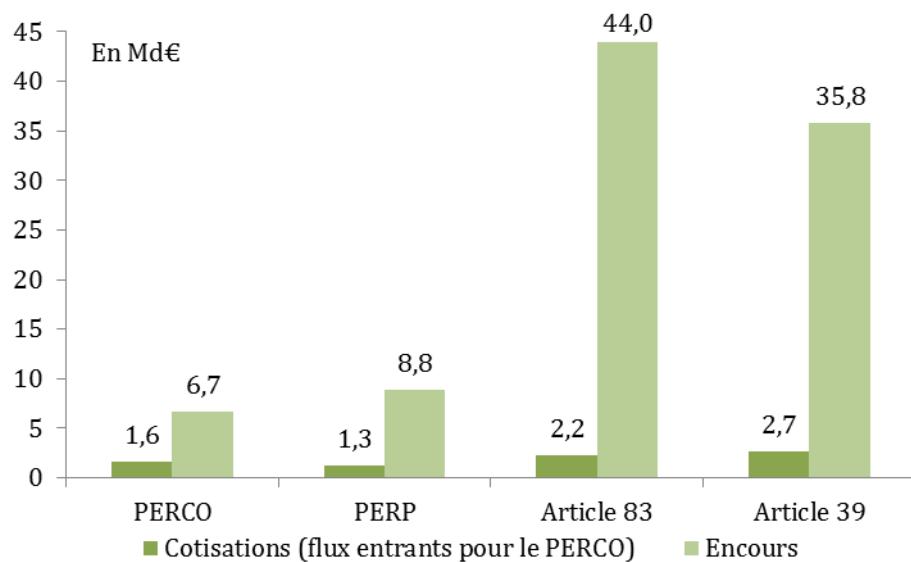
- ◆ **dans le cadre d'une réforme globale de la fiscalité de l'épargne salariale conduisant à fiscalisation partielle ou totale des plans d'épargne salariale, prévoir un régime fiscal plus favorable pour le PERCO par rapport au PEE ;**
- ◆ **prévoir l'affectation automatique de la totalité des sommes issues de la participation sur le PERCO dans le silence du salarié ;**
- ◆ **faire de la gestion pilotée l'option par défaut de gestion des avoirs du PERCO ;**
- ◆ **instaurer un nouveau cas de déblocage anticipé sur le PERCO, éventuellement à partir d'un certain âge, pour racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements pour la retraite. Harmoniser le traitement fiscal de ce cas de déblocage avec le régime fiscal déjà existant pour les rachats de trimestres.**

**2.4.2. D'autres dispositifs en dehors de l'épargne salariale concourent à l'objectif de préparation de la retraite**

D'autres produits d'épargne relevant du code des assurances participent à la préparation de la retraite comme le plan d'épargne retraite populaire (PERP), le contrat à prestations définies de l'article 39 du code général des impôts (CGI) et le contrat à cotisations définies de l'article 83 du CGI (cf. Tableau 9). Comparé aux produits d'épargne retraite relevant du code des assurances, le PERCO apparaît modeste en termes d'encours. Il ne représente ainsi fin 2012 qu'environ 15 % des encours gérés dans le cadre des contrats de l'article 83, ce qui s'explique en partie par sa création plus récente. En revanche, les flux entrants sur le PERCO sont d'un ordre grandeur similaire à ceux entrant sur les produits d'assurance dédiés à la retraite (cf. Graphique 20).

### Annexe III

**Graphique 20 : Encours et flux entrants sur différents produits d'épargne en 2012**



Source : FFSA, AFG.

### Annexe III

Tableau 9 : Principaux produits d'épargne retraite relevant du code des assurances (chiffres 2012)

Contrats / garanties spécifiques	Objet du contrat / de la garantie	Nombre de personnes couvertes	Cotisations en 2012 ( Md€)	Encours en 2012 ( Md€)	Type de contrats	Modalités de sortie
Contrats Madelin (travailleurs non-salariés non agricoles) et Madelin agricole (exploitants agricoles)	Garantit à partir de la cessation de l'activité professionnelle le versement d'un revenu régulier jusqu'au décès du retraité (ou de son conjoint en cas de réversion)	1,38 million	2,8	27,8	Particuliers	Rente
PERP et assimilés (Préfon, complémentaire retraite des hospitaliers...)	Permet de garantir le versement d'une rente viagère	Plus de 2,7 millions (dont 2,18 millions pour le PERP)	1,9 (dont 1,3 pour le PERP)	26,4 (dont 8,8 pour le PERP)	Particuliers	Rente Capital (<20 %)
Art. 39 du CGI (y compris contrats de pré-retraite)	Contrat à prestations définies permettant de verser une rente viagère dont le mode de calcul est fixé au début du contrat par référence au dernier salaire d'activité dès lors que le salarié est présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite	n.d.	2,7	35,7	Entreprises	Rente
Art. 82 du CGI	Contrat en sursalaire permettant de garantir le versement d'une rente ou d'un capital	Environ 100 000	0,2	3,2	Entreprises	Capital /Rente
Art. 83 du CGI	Contrat à cotisations définies permettant de garantir le versement d'une rente viagère	Entre 2 et 3 millions	2,2	44,0	Entreprises	Rente Capital (<20 %)
Indemnité de fin de carrière	Permet de verser un capital au moment du départ à la retraite du salarié de l'entreprise	n.d.	1,3	12,0	Entreprises	Capital
Plan d'épargne retraite entreprise (PERE) et contrats spécifiques	Permet de garantir le versement d'une rente viagère	Environ 200 000	0,1	2,1	Entreprises	Rente
<b>Total</b>	-	<b>n.d.</b>	<b>11,3</b>	<b>151,3</b>	-	-

Source : FFSA.



## **ANNEXE IV**

### **Les inégalités d'accès à l'épargne salariale et la complexité des dispositifs**



## SOMMAIRE

<b>1. L'ÉPARGNE SALARIALE EST CONSTITUÉE DE DEUX DISPOSITIFS DONT L'UN REPOSE SUR UNE FORMULE LÉGALE DÉBATTUE MAIS QU'IL APPARAÎT DIFFICILE DE RÉFORMER UTILEMENT .....</b>	<b>1</b>
1.1. La participation obligatoire et l'intéressement facultatif constituent les deux dispositifs d'épargne salariale en France.....	1
1.2. La formule légale de la participation fait l'objet de débats mais apparaît difficile à réformer .....	1
1.2.1. <i>Une formule critiquée.....</i>	1
1.2.2. <i>Une grande difficulté à proposer des évolutions pertinentes sur la base d'une formule unique.....</i>	2
1.2.3. <i>Une évolution de la formule légale qui rencontre une grande hostilité de la part des entreprises.....</i>	4
1.2.4. <i>Des évolutions possibles de la formule légale au prix d'un surcroît de complexité et d'effets redistributifs réels.....</i>	4
<b>2. L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EST INÉGALITAIRE .....</b>	<b>5</b>
2.1. Seule un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.....	5
2.1.1. <i>En 2011, 56,5% des salariés du secteur marchand non agricole avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.....</i>	5
2.1.2. <i>On constate par ailleurs une surreprésentation des cadres parmi les salariés bénéficiaires.....</i>	5
2.1.3. <i>Les fonds de l'épargne salariale sont très majoritairement détenus par des hommes .....</i>	6
2.2. Parmi les salariés bénéficiaires, la répartition des montants issus de la participation et de l'intéressement est plus inégalitaire que celle des salaires .....	6
2.2.1. <i>La répartition des primes est plus inégalitaire que celle des salaires.....</i>	6
2.2.2. <i>La répartition des montants détenus parmi les porteurs confirme leur concentration .....</i>	8
2.3. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux facteurs explicatifs des inégalités d'accès .....	9
2.3.1. <i>Les grandes et moyennes entreprises concentrent l'essentiel des bénéficiaires des dispositifs de participation et d'intéressement.....</i>	9
2.3.2. <i>Le secteur d'activité de l'entreprise est déterminant dans l'accès effectif des salariés aux dispositifs et dans les montants perçus.....</i>	10

## 1. L'épargne salariale est constituée de deux dispositifs dont l'un repose sur une formule légale débattue mais qu'il apparaît difficile de réformer utilement

### 1.1. La participation obligatoire et l'intéressement facultatif constituent les deux dispositifs d'épargne salariale en France

La participation et l'intéressement constituent les deux dispositifs applicables en matière d'épargne salariale.

La participation est obligatoire dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, tandis que l'intéressement est facultatif. Les primes de participation et d'intéressement peuvent faire l'objet d'un abondement volontaire de l'employeur.

Les primes de participation et d'intéressement peuvent être

- ♦ débloquées immédiatement ;
- ♦ bloquées cinq ans sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI)
- ♦ bloquées jusqu'à la retraite sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ou un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).

La loi prévoit par ailleurs neuf cas de déblocage légaux sur le PEE et cinq sur le PERCOI.

Ces dispositifs et leur utilisation sont analysés dans les annexes I à III du présent rapport.

La présente annexe poursuit deux objectifs vise à retracer les inégalités d'accès aux dispositifs d'épargne salariale entre les salariés.

Elle se base sur les montants versés au titre de l'épargne salariale en 2010 et en 2011 (dernières données publiques disponibles). Elle s'appuie sur les travaux annuels que réalise la DARES sur le thème de l'épargne salariale (notes « Dares Analyse ») et sur une étude réalisée en 2013 sous son égide par Elise Amar et Aline Pauron (« Dossier-Participation, intéressement et plans d'épargne salariale ») et sur les données transmises par l'Association française de gestion (AFG).

### 1.2. La formule légale de la participation fait l'objet de débats mais apparaît difficile à réformer

#### 1.2.1. Une formule critiquée

La formule légale de participation en vigueur depuis l'ordonnance de 1967 est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} (BNF - 5\% FP) \frac{S}{VA},$$

où  $(\frac{1}{2} BNF - 5\% FP)$  correspond à la moitié du bénéfice (fiscal) distribuable après impôt et rémunération des fonds propres (au taux convenu de 5%) et où  $S/VA$  correspond à la part des salaires dans la valeur ajoutée, qui est supposée correspondre à la contribution des salariés dans la création de la valeur ajoutée.

**Cette formule fait de longue date l'objet de plusieurs critiques :**

- ◆ d'une part, elle serait complexe donc difficilement compréhensible par les salariés voire par les entreprises qui, en deçà d'une certaine taille, ne disposent pas de direction financière et de direction des ressources humaines assez structurées ;
- ◆ d'autre part, la formule serait défavorable aux salariés car le taux de 5% constituerait pour certains une rémunération trop importante des capitaux propres et le coefficient de  $\frac{1}{2}$  priverait les salariés de la moitié de la participation distribuable en théorie.

La mission a tenté, tant auprès des administrations en charge que de personnalités qualifiées, de comprendre les origines historiques et les fondements des paramètres actuels de la participation. Ces investigations n'ont pas permis de dégager des conclusions incontestables :

- ◆ il ne semble pas exister de mémoire autres qu'orale à la direction générale du travail, à la direction de la législation fiscale et à la direction générale du Trésor qui permettrait de justifier le taux de 5% de rémunération des capitaux propres retenus en 1967 (taux d'intérêt légal);
- ◆ le coefficient de  $\frac{1}{2}$  correspond au taux facial de l'impôt sur les sociétés en 1967 mais le lien entre ce taux d'IS et le coefficient de  $\frac{1}{2}$  ne paraît pas évident à établir car la réserve de participation se calcule sur le résultat fiscal donc après imputation de l'IS. D'après des entretiens de la mission, l'objectif aurait été plus simplement de réduire le montant distribuable au moment de la mise en place de la mesure.

**1.2.2. Une grande difficulté à proposer des évolutions pertinentes sur la base d'une formule unique**

Plusieurs tentatives de propositions d'évolution de la formule légale de participation ont été menées au cours de la dernière décennie :

- ◆ en 2004 le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre chargé des relations du travail ont saisi le Conseil supérieur de la participation (CSP), lui demandant – entre autres éléments – d'étudier la possibilité d'élaborer « *des formules de participation simplifiées pour les toute petites entreprises* » et d'évaluer la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal dans cette formule. Dans son rapport<sup>1</sup>, le CSP a rejeté l'argument de la complexité :
  - d'une part, la complexité n'est, selon le CSP, qu'apparente, les concepts mobilisés dans la formule étant « *à la portée des salariés avec un minimum d'efforts d'explications* ». De manière générale, certains acteurs affichent une préférence pour une complexité stable, que l'on finit par s'approprier, à la simplicité instable, qui oblige à régulièrement revoir le dispositif ;
  - d'autre part, le CSP reconnaît à la formule « *une vraie logique économique et sociale* ».

L'Association française de la gestion financière (AFG) propose d'asseoir la participation sur le résultat net courant et non le résultat fiscal, qui serait moins transparent selon elle. D'après l'association, qui n'en a pas chiffré l'impact, « *de premiers tests conduits par des entreprises volontaires montrent que les équilibres ne seraient pas bouleversés* » mais elle n'a pas été en mesure d'argumenter de manière précise sur ses conclusions ;

---

<sup>1</sup> La participation financière, Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 2004/2005.

L'association FONDACT estime que « la formule [de la participation] est devenue inadaptée à nombre d'entreprises non industrielles car il existe un lien de plus en plus tenu entre les résultats obtenus par l'entreprise et la valeur ajoutée qu'elle crée, notamment en raison du poids du résultat financier et exceptionnel dans certaines activités<sup>2</sup>. L'association FONDACT propose la formule suivante : *[1/3 du résultat courant net d'impôt standard] \* Salaires/Valeur ajoutée*. L'utilisation du résultat net courant représenterait mieux la création de valeur de l'entreprise dans son activité habituelle, après déduction d'un impôt sur la société théorique au taux normatif de l'IS à partir du résultat courant avant impôt et avant tout crédit d'impôt. .

Une autre critique fréquemment adressée à la formule est l'inégalité entre salariés qu'elle engendre. Ainsi, les employeurs non imposables à l'impôt sur les sociétés<sup>3</sup> rencontrent de grandes difficultés dans l'application de la formule les conduisant fréquemment à retenir un résultat nul. De plus, dans le cadre des travaux commandés à l'INSEE par le CSP, il apparaît de réelles inégalités entre secteurs<sup>4</sup>.

Ainsi, l'étude de l'INSEE montrait que **la part des résultats distribuables au titre de l'intéressement est très variable entre les secteurs économiques, tant en part du bénéfice fiscal qu'en part de la masse salariale brute** <sup>5</sup> :

- ◆ 14 % du bénéfice fiscal pour le secteur des services aux particuliers mais 11,2% de la masse salariale brute ;
- ◆ 14,9% du bénéfice fiscal pour le secteur des industries agricoles et alimentaires et 5,7% de la masse salariale brute ;
- ◆ 20,4 % du bénéfice fiscal pour le secteur du transport routier de marchandises mais seulement 2,6% de la masse salariale brute ;
- ◆ 21 % du bénéfice fiscal pour le secteur de la construction mais seulement 3,7% de la masse salariale brute ;
- ◆ 26,5% du bénéfice fiscal pour le secteur de la sécurité, du nettoyage et services divers aux entreprises, mais seulement 2,9% de la masse salariale brute ;
- ◆ 26,7% du bénéfice fiscal pour le secteur de la sélection et fourniture de personnel mais seulement 1,2% de la masse salariale brute.

De manière générale, les secteurs industriels et agricoles présentent des montants de prime de participation de l'ordre de 15 à 17% du bénéfice fiscal, alors que le secteur des services présente généralement des primes de participation de l'ordre de 21 à 26% du bénéfice fiscal. On constate donc que **l'application de la formule légale conduit à des montants distribués moindre dans les secteurs intensifs en capital, pénalisés par la rémunération des fonds propres et l'amortissement des immobilisations**.

**Il apparaît donc qu'il est illusoire de vouloir disposer d'une formule unique adaptée à tous les secteurs.**

Du reste, la mission estime que la possibilité légale d'appliquer une formule dérogatoire, mieux adaptée au secteur d'activité de l'entreprise, permet d'ores et déjà de surmonter au moins partiellement le manque de souplesse de la formule de droit commun.

---

<sup>2</sup> FONDACT, « 5 propositions pour une épargne salariale durable. Synthèse », Groupe de travail épargne salariale, Février-novembre 2011.

<sup>3</sup> Cas des associations et, dans une certaine mesure, de certaines sociétés de personnes (professions libérales imposées au BNC).

<sup>4</sup> Les entreprises du secteur financier, qui ont recours à une formule adaptée, étaient exclues du périmètre de l'étude. Les entreprises immobilières étaient également exclues.

<sup>5</sup> Source : Étude de simulation sur la participation versée aux salariés par les entreprises, Hafida RAOUI, Sébastien ROUX, INSEE, document de travail G 2005/16.

### 1.2.3. Une évolution de la formule légale qui rencontre une grande hostilité de la part des entreprises

Les nombreux entretiens menés avec les entreprises et le questionnaire adressé aux entreprises de moins de 500 salariés indiquent que, en dépit de l'existence de critiques sur la mauvaise adaptation de la formule à certains secteurs d'activités, les entreprises estiment que la stabilité de la formule est essentielle et ne sont pas demandeuses d'une évolution de celle-ci.

Les entreprises rencontrées qui n'étaient pas satisfaites de la formule légale de participation ont mis en place des formules dérogatoires et ne souhaitent pas devoir les remplacer par une formule légale modifiée.

### 1.2.4. Des évolutions possibles de la formule légale au prix d'un surcroît de complexité et d'effets redistributifs réels

Si les pouvoirs publics le souhaitaient néanmoins, plusieurs pistes peuvent être envisagées pour faire évoluer la formule :

- ◆ Proposition : mettre en place des formules sectorielles<sup>6</sup>, approche que l'Ordre des experts comptables a commencé à investiguer ;
- ◆ Proposition : modifier la base de calcul :
  - en abaissant le taux de rémunération des capitaux propres<sup>7</sup> ou en supprimant le coefficient de  $\frac{1}{2}$  ;
  - remplacer le bénéfice fiscal par le bénéfice comptable en le multipliant par (1- le taux facial de l'IS – soit 0,33) afin de neutraliser les stratégies d'optimisation fiscale des entreprises.

Cependant, la mission identifie plusieurs difficultés qui semblent difficilement dépassables :

- ◆ en premier lieu, il apparaît contradictoire de vouloir simplifier un dispositif en multipliant les exceptions et régimes dérogatoires ;
- ◆ en second lieu, le calibrage des paramètres apparaît difficile : comment mesurer le rendement des fonds propres équitablement tous secteurs économiques confondus ?
- ◆ enfin, toute modification de la formule entraînera une redistribution de la participation. Le CSP avait ainsi évalué que la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal entraînerait une baisse des montants distribués, mais une augmentation du nombre de bénéficiaires, avec des résultats contrastés entre secteurs « gagnants » et « perdants », ce qui induirait une faible acceptabilité de la mesure.

---

<sup>6</sup> L'ordre des experts comptables a proposé des formules qu'il estimé adaptées à certains secteurs (bâtiment, pharmacie, boulangerie).

<sup>7</sup> La mission a tenté d'investiguer cette question en s'appuyant sur la direction générale du Trésor mais n'a pas rencontré l'appui escompté dans cette direction sur ce thème.

## 2. L'accès aux dispositifs d'épargne salariale est inégalitaire

### 2.1. Seule un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale

#### 2.1.1. En 2011, 56,5% des salariés du secteur marchand non agricole avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale

Selon la dernière étude « DARES analyses<sup>8</sup> », qui est consacrée à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2011, 56,5% des salariés du secteur non marchand (hors intérim), soit 8,8 millions de personnes ont eu accès à au moins un dispositif d'épargne salariale en 2011. Cette part est quasi stable depuis 2006 et montre une légère décrue par rapport à 2010 (57,3%).

L'accès de près de 60% des salariés à au moins des dispositifs cache de très fortes disparités entre entreprises :

- seules 14% des entreprises du secteur marchand non agricole ont mis en place au moins un des dispositifs ;
- **si 26% des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés ont accès simultanément à tous les dispositifs, ce chiffre tombe à 0,4% dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

Le dispositif le plus répandu est la participation (43,6% des salariés couverts), qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, tandis que l'intéressement concernait en 2011 36,2% des salariés. Les montants moyens distribués en 2011 (2 274 €) ont représenté 6,7% de la masse salariale des salariés bénéficiaires. Les primes de participation et d'intéressement accroissent les inégalités entre salariés. En effet, sur la base de la revue de littérature réalisée par la mission sur le thème de l'éventuelle substitution de l'épargne salariale au salaire, (cf. annexe II du présent rapport), il apparaît que plusieurs études suggèrent que l'existence de dispositifs d'épargne salariale dans une entreprise a un effet positif sur le montant de la rémunération globale, venant ainsi accroître l'écart avec les salariés ne disposant pas de ces dispositifs. Notamment, selon une étude de Chaput, Delahaie et Diaye (2010), les entreprises qui développent le dispositif combinant intéressement et PEE sont plus performantes à tout point de vue que celles ne pratiquant aucun mécanisme constitutif d'une épargne salariale ; cependant, l'étude n'établit pas de lien de causalité entre ces deux paramètres.

#### 2.1.2. On constate par ailleurs une surreprésentation des cadres parmi les salariés bénéficiaires

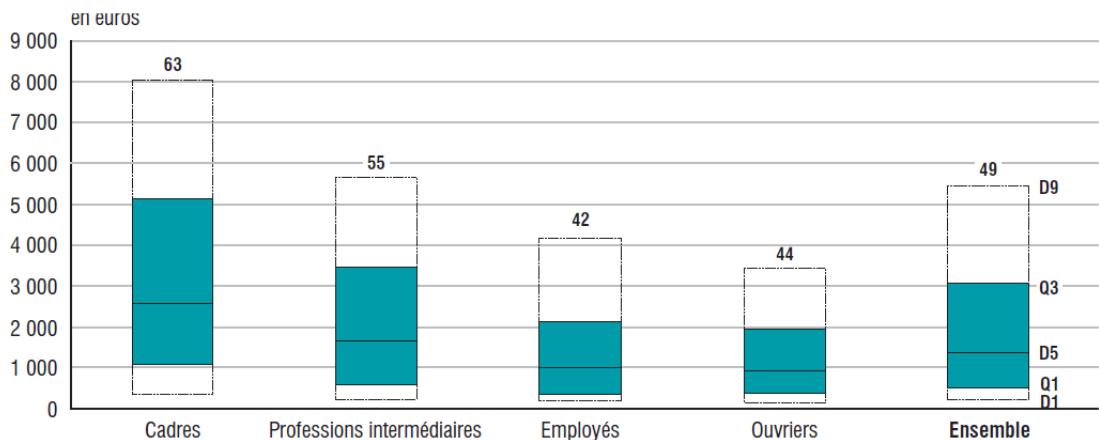
L'étude Amar-Pauron réalisée en 2013 par la Dares<sup>9</sup> souligne que l'accès aux dispositifs et le montant perçu varient également selon les caractéristiques individuelles des salariés. L'épargne salariale reflète en effet la proportion en général plus élevée de cadres dans les entreprises qui ont mis en place des dispositifs d'épargne salariale. En conséquence, en 2010 63% des cadres contre 55% des professions intermédiaires, 44% des ouvriers et 42% des employés étaient couverts par au moins un des dispositifs d'épargne salariale (graphique 1).

---

<sup>8</sup> Dares Analyse, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2011 ».

<sup>9</sup> « Participation, intéressement et plans d'épargne salariale, quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », Elise Amar, Aline Pauron, Dares.

**Graphique1 : Dispersion des primes d'épargne salariale perçues en 2010 selon la catégorie-socio-professionnelle**



Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : les chiffres en gras représentent la part des salariés (en %) ayant reçu une prime d'épargne salariale. Chacune des figures rectangulaires décrit, pour les salariés bénéficiaires, la répartition de ces primes.

Note : caractéristiques de dispersion : D1 premier décile, Q1 premier quartile, D5 cinquième décile (la moitié des bénéficiaires), Q3 troisième quartile, D9 neuvième décile.

*Source : INSEE, DARES, enquête ECOMOS 2010.*

### 2.1.3. Les fonds de l'épargne salariale sont très majoritairement détenus par des hommes

Selon les données de gestion détenues par l'Association française de gestion (AFG) 64% des porteurs de parts sont des hommes et 36% sont des femmes.

Cette inégalité a également des conséquences en matière de fonds détenus : selon l'AFG, les femmes détiennent 38% de l'épargne salariale contre 62% pour les hommes.

## 2.2. Parmi les salariés bénéficiaires, la répartition des montants issus de la participation et de l'intéressement est plus inégalitaire que celle des salaires

### 2.2.1. La répartition des primes est plus inégalitaire que celle des salaires

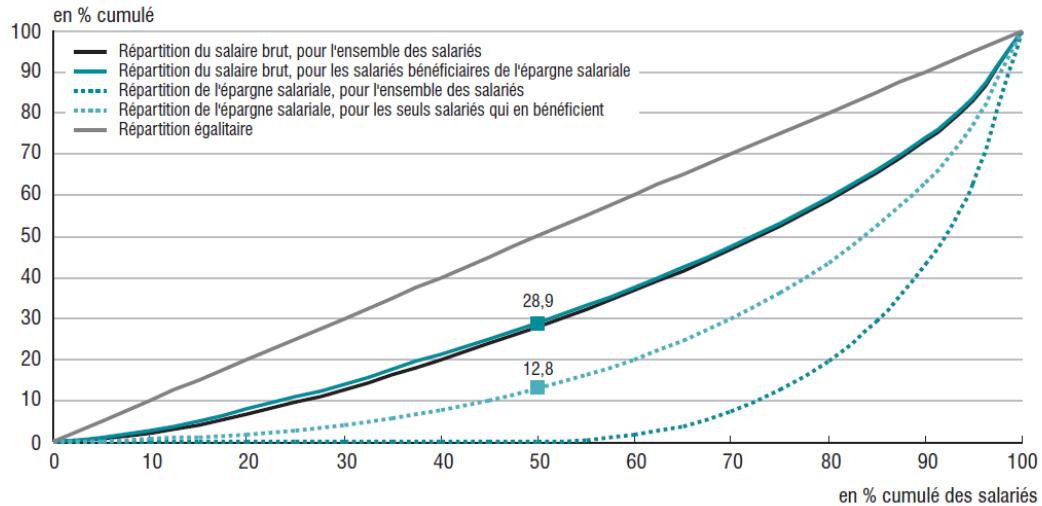
Selon l'étude Amar-Pauron de la DARES, précitée, la répartition des primes de participation et d'intéressement est sensiblement plus inégalitaire que celle des salaires.

En effet, les 10% de salariés percevant les salaires les plus élevés se partagent 27% des salaires, tandis que les 10% de salariés percevant les primes de participation et d'intéressement les plus élevés perçoivent 57% de ces primes (graphique 2).

Au sein des seuls bénéficiaires des dispositifs, donc en neutralisant les inégalités d'accès, les inégalités de montants versés persistent même si elles apparaissent moindres : les 10% des salariés les mieux rémunérés se partagent 26% des salaires et les 10% de salariés bénéficiant des primes les plus élevées en concentrent 37%.

**Graphique 2 : Répartition en décile des bénéficiaires des dispositifs d'épargne salariale**

**2. Répartition des dispositifs d'épargne salariale<sup>1</sup>**



1. Pour les figures 2 à 8, le terme « épargne salariale » recouvre à la fois la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (PEE/Perco).

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : la courbe de Lorenz ci-dessus représente la part de revenus détenue par les salariés lorsqu'on les classe par ordre de revenus croissant. Plus les courbes s'éloignent de la diagonale, plus la distribution est inégalitaire. L'axe des abscisses comptabilise la proportion des salariés, du moins bien loti au mieux loti. L'axe des ordonnées comptabilise la proportion des sommes versées. Pour la courbe « Répartition salaire brut des bénéficiaires », les 50 % de salariés « bénéficiaires » les moins bien rémunérés se partagent 29 % des sommes versées au titre du salaire brut. Les 50 % des bénéficiaires les moins bien « primés » ont perçu 13 % de l'épargne salariale totale.

Source : INSEE, DARES, enquête ECOMOS 2010.

L'étude citée ci-dessus relève trois facteurs explicatifs à l'inégalité de répartition (tous salariés confondus) :

- ◆ d'une part, tous les salariés ne bénéficient pas de ces dispositifs ;
- ◆ d'autre part, toutes les entreprises ayant mis un de ces dispositifs en place ne versent pas de participation et/ou d'intéressement tous les ans ;
- ◆ enfin et surtout, les montants versés diffèrent fortement entre entreprises et amplifient les différences de rémunération entre les secteurs économiques.

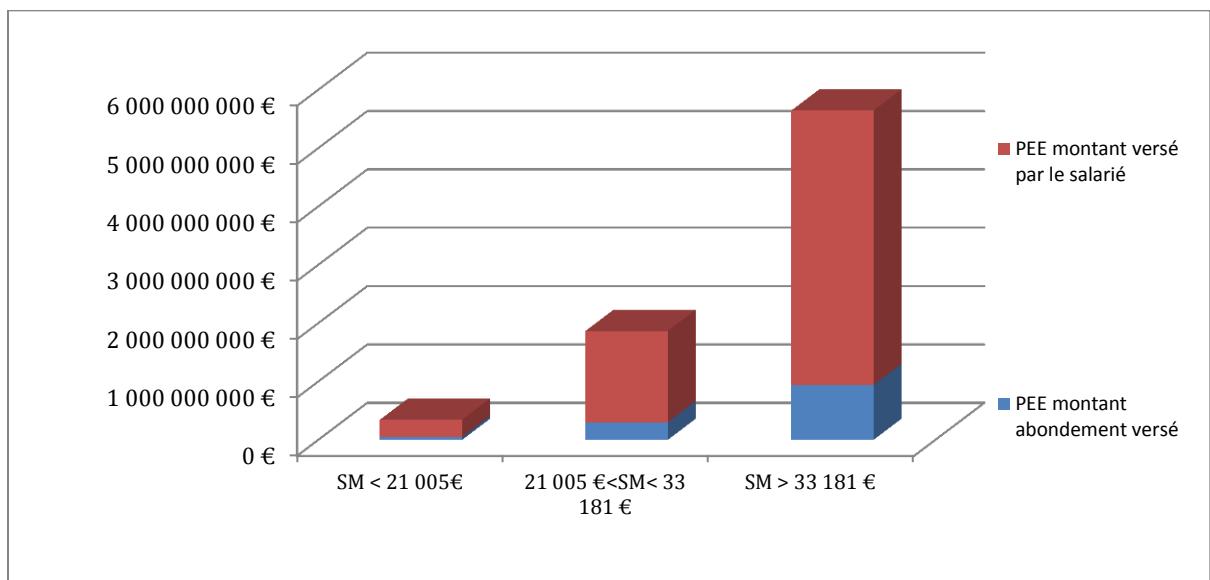
Selon l'étude Amar-Pauron précitée, **les dispositifs d'épargne salariale sont plus fréquents et les primes plus élevées dans les entreprises offrant des salaires plus élevés**, toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, par rapport à une situation de référence :

- un employé travaillant dans une entreprise dont le salaire moyen se situe dans le second quartile a 5 fois plus de chance d'être couvert par au moins un dispositif d'épargne salariale qu'un salarié travaillant dans une entreprise dont le salaire moyen se situe dans le premier quartile ;
- ce rapport passe à respectivement 9 fois plus et 23 fois plus pour les salariés travaillant dans des entreprises dont le salaire moyen se situe respectivement dans le 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> quartile.

L'inégalité d'accès constatée en termes de catégorie-socio professionnelle (cf. partie 2 *supra*) est accrue par la répartition des primes perçues, dans la mesure où la répartition de l'épargne salariale en fonction du salaire constitue l'écrasante majorité des modes de répartition utilisés (cf. annexe II du présent rapport). Ainsi, **la moitié des cadres bénéficiaires avait perçu en 2010 des primes d'épargne salariale supérieures à 2 500 € alors que la moitié des ouvriers bénéficiaires avaient perçu des primes d'épargne salariale inférieures à 935 €**.

Par ailleurs, les travaux de la DARES indiquent que l'abondement des sommes versées par l'employeur vient accroître l'inégalité entre catégories socio-professionnelles induite par la répartition des primes en fonction du salaire, même si ce constat peut être nuancé par le fait que l'abondement est plafonné. Comme l'illustre le graphique 4 ci-dessous, la part de l'abondement dans le versement total sur le PEE représente 14,6% dans les entreprises où le salaire moyen est inférieur à 21 005 €, 16,2% quand le salaire moyen est compris entre 21 005 et 33 181 € et atteint 16,7% quand le salaire moyen est supérieur à 33 181 €.

**Graphique 3 : Part de l'abondement de l'employeur sur les versements sur le PEE en fonction du salaire moyen dans l'entreprise**

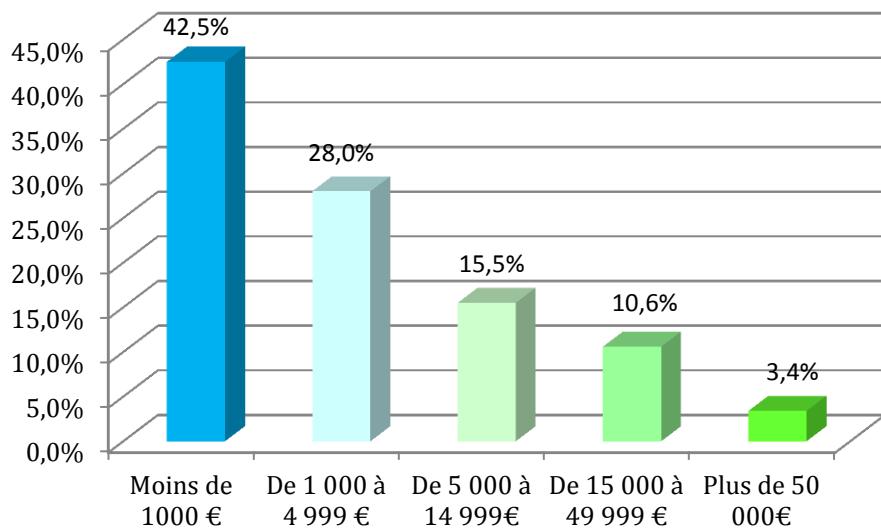


*Source : Dares Analyses, octobre 2013.*

### 2.2.2. La répartition des montants détenus parmi les porteurs confirme leur concentration

La répartition des détenteurs de titres de plan d'épargne salariale présente de fortes inégalités. Si 42,5% des porteurs de parts détiennent moins de 1 000 €, près de 15% d'entre eux possèdent plus de 15 000 € sur leur plan d'épargne salariale, dont 3,4% plus de 50 000€ (graphique 5).

**Graphique 5 : Répartition du nombre de porteurs selon le montant détenu sur le plan d'épargne salariale**



Source : AFG.

Ces inégalités de détention de fonds sont fortement caractérisées en fonction de l'âge des détenteurs. En effet, 64% des détenteurs de moins de 30 ans détiennent moins de 1 000€ tandis que cette proportion tombe à 30% chez les 50-59 ans. A contrario, plus de 20% des 50-59 ans détiennent plus de 15 000 € contre seulement 10% des moins de 30 ans.

### **2.3. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux facteurs explicatifs des inégalités d'accès**

Selon les études réalisées par la Dares, la taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux déterminants de l'accès aux dispositifs d'épargne salariale.

#### **2.3.1. Les grandes et moyennes entreprises concentrent l'essentiel des bénéficiaires des dispositifs de participation et d'intéressement**

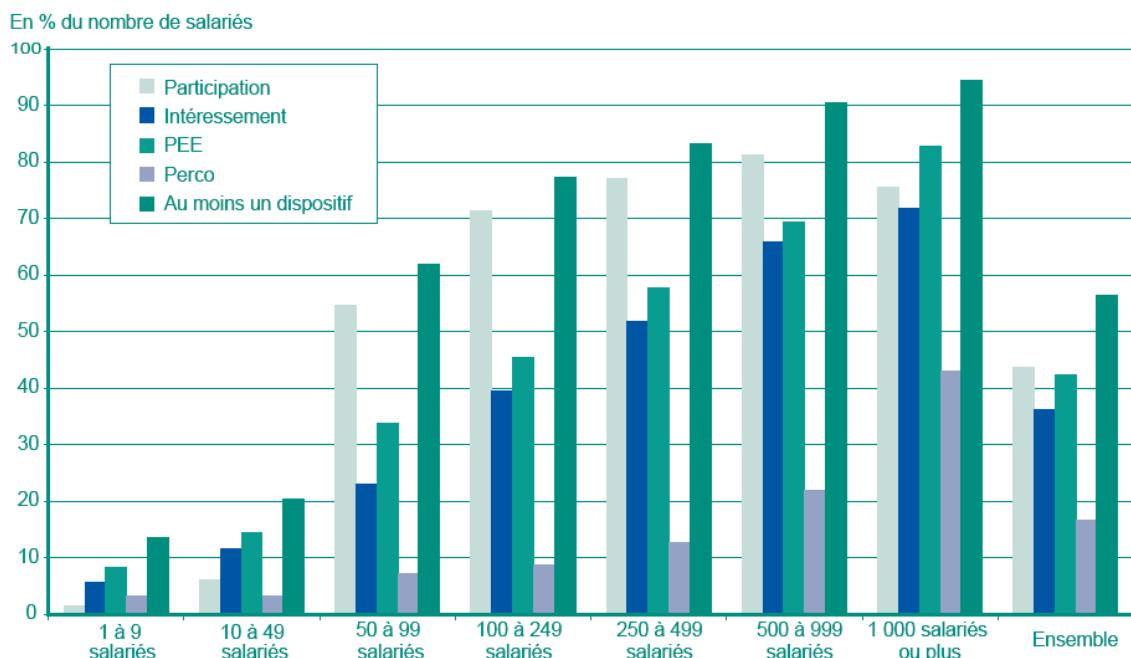
Selon l'étude « DARES Analyse » précitée à paraître, la diffusion des dispositifs d'épargne salariale présente une corrélation avec la taille de l'entreprise, cf. graphique 5 ci-dessous.

**L'inégalité d'accès est en premier lieu sensible en ce qui concerne l'existence d'au moins un dispositif dans l'entreprise.** En effet, 90% des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés alors que le seuil chute à 20% dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 12% dans les entreprises de moins de 10 salariés.

En matière d'accès au dispositif, **il existe un effet de seuil très net à 50 salariés pour la participation** (seuil de participation obligatoire<sup>10</sup>), dont la diffusion passe de 6% de salariés couverts dans les entreprises de 10 à 49 salariés, à près de 60% dans les entreprises comptant de 50 à 99 salariés. En revanche, **la diffusion de l'intéressement progresse de manière plus régulière en fonction de la taille de l'entreprise**, démarrant à 5% dans les entreprises de moins de 10 salariés pour atteindre 70% dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Au sein entreprises les plus grandes, on perçoit un décrochage entre entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises (+ 1 000 salariés) en ce qui concerne la diffusion du PERCO, qui passe de 20% des salariés couverts chez les entreprises de 500 à 999 salariés à près de 40% de salariés couverts dès qu'on franchit le stade de 1 000 salariés.

**Graphique 6 : Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2011**



Lecture : fin 2011, 1,5 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,6 % par un accord d'intéressement, 8,8 % par un PEE et 3,1 % par un Perco ; au total, 13,5 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

*Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.*

### 2.3.2. Le secteur d'activité de l'entreprise est déterminant dans l'accès effectif des salariés aux dispositifs et dans les montants perçus

Le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel travaille le salarié paraît avoir un impact décisif sur son accès aux dispositifs d'épargne salariale, sur les montants qu'il perçoit à ce titre et sur l'abondement que lui attribue son employeur (tableau 1).

<sup>10</sup> Le fait que le taux de couverture par un accord de participation ne s'établisse pas à 100% dès le seuil de 50 salariés s'explique par le fait qu'elle n'est obligatoire qu'après 3 exercices et que certains secteurs économiques coopératifs ne dégagent par principe pas de bénéfice qui pourrait être distribué. De plus, une ancienneté minimale de 3 mois est nécessaire pour bénéficier des dispositifs.

#### Annexe IV

**Tableau 1 : Accès aux dispositifs d'épargne salariale en fonction du secteur d'activité**

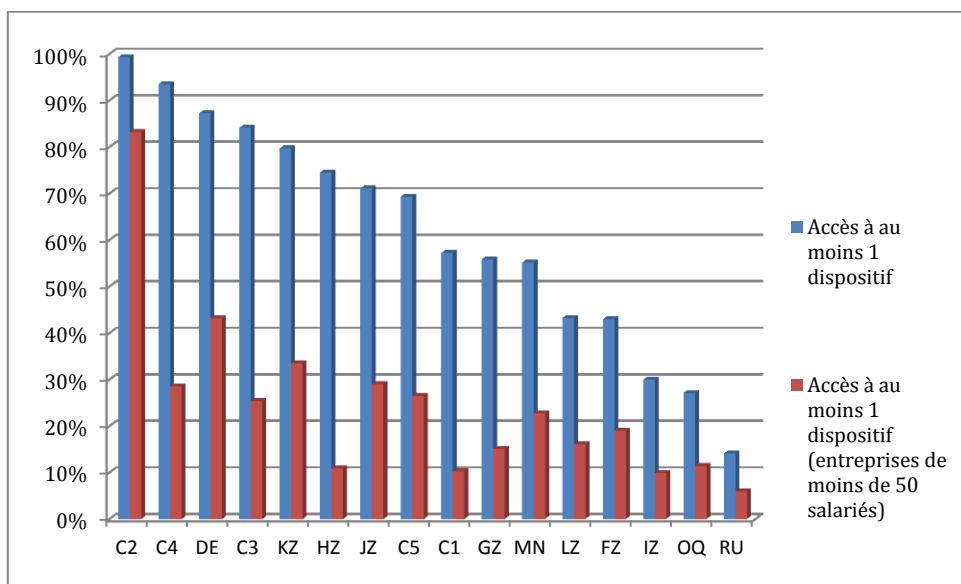
<b>Secteur</b>	<b>Code</b>	<b>Accès à au moins 1 dispositif</b>	<b>Accès à au moins 1 dispositif (entreprises de moins de 50 salariés)</b>	<b>Accès à la participation</b>	<b>Accès à l'intéressement</b>
Cokéfaction et raffinage	C2	99%	83%	89%	96%
Fabrication de matériels de transport	C4	94%	29%	91%	87%
Industrie extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	DE	87%	43%	41%	74%
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	C3	84%	25%	77%	60%
Activités financières et d'assurances	KZ	80%	34%	71%	72%
Transports et entreposages	HZ	75%	11%	35%	47%
Information et communication	JZ	71%	29%	62%	42%
Fabrication d'autres produits industriels	C5	69%	27%	60%	49%
Fabrication de denrées alimentaires et de produits à base de tabac	C1	57%	10%	52%	42%
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	GZ	56%	15%	48%	37%
Activités spécialisées scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	MN	55%	23%	43%	23%
Activités immobilières	LZ	43%	16%	13%	36%
Construction	FZ	43%	19%	31%	24%
Hébergement et restauration	IZ	30%	10%	23%	10%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	OQ	27%	11%	18%	13%
Autres activités de services	RU	14%	6%	5%	7%

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012.

Ainsi, en termes d'accès à au moins un dispositif, l'échelle va de 14,1% dans les « autres activités de service » à 99,3% dans la cokéfaction et le raffinage (moyenne 56,5%), cf. graphique 7.

Dans certains secteurs, le seuil de 50 salariés est très sensible ; ainsi dans le secteur du transport on passe de 75% d'accès à au moins un dispositif à seulement 11% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans d'autres comme la cokéfaction/raffinage ou les industries extractives, il est moins net (83% de salariés couverts par au moins un dispositif dans les entreprises de moins de 50 salariés dans la cokéfaction / raffinage par exemple).

**Graphique 7 : Part des salariés ayant accès à au moins un dispositif d'épargne salariale en fonction du secteur d'activité**



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012. Traitements Mission.

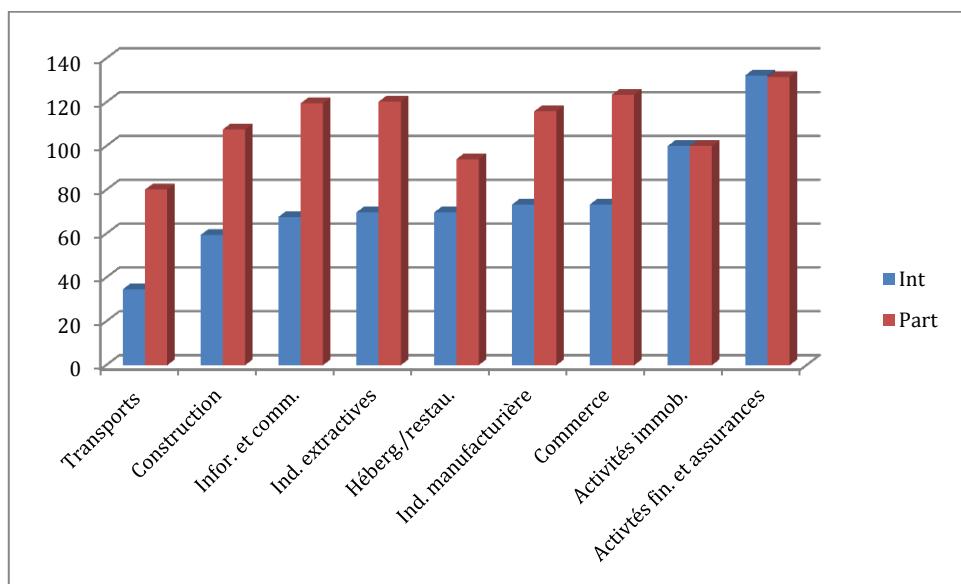
Par ailleurs, **le montant moyen de la prime de participation et de la prime d'intéressement varie sensiblement en fonction des secteurs d'activité**.

L'étude réalisée par Elise Amar et Aline Pauron a examiné la variation des primes de participation et d'intéressement par secteur en fonction d'une situation de référence <sup>11</sup>(graphique 8). Sur la base de cette situation de référence, on constate que les salariés des activités financières et d'assurance bénéficient en moyenne, toutes choses égales par ailleurs, des primes les plus élevées, tant en ce qui concerne la participation que l'intéressement. A contrario, toutes choses égales par ailleurs, les salariés du secteur des transports bénéficient en moyenne des primes les plus faibles à la fois pour le dispositif de participation et le dispositif d'intéressement.

Entre le secteur bénéficiant des primes moyennes les plus élevées (activités financières et assurances) et celui affichant les primes les plus faibles (transports), le rapport est de 1 à 4 pour l'intéressement et de 1 à 1,7 pour la participation.

<sup>11</sup> Entreprise de plus de 500 salariés exerçant dans le secteur des activités immobilières et où le salaire horaire moyen se situe dans le 1<sup>er</sup> quartile.

**Graphique 8 : Variation par secteur des primes moyennes de participation et d'intéressement sur la base d'une situation de référence (base 100 : activités immobilières)**



*Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012. Traitements Mission.*

**Enfin, l'inégalité en fonction des secteurs d'activité est accrue par le montant moyen de l'abondement versé par les employeurs (tableau 3).** C'est dans la cokéfaction/raffinage que le montant moyen de l'abondement est le plus élevé : à 1 248 €, il est 14 fois plus élevé que dans le secteur de la fabrication des denrées alimentaires. Dans le secteur de la construction, il représente un tiers des montants versés sur le PEE soit une proportion trente fois supérieure à celle constatée dans le secteur de fabrication des denrées alimentaires.

**Tableau 3 : Montant et part de l'abondement en fonction du secteur d'activité.**

Secteur d'activité	Part de l'abondement dans le versement sur le PEE	Montant moyen de l'abondement en €
Cokéfaction et raffinage	24,6%	1 248
Construction	33,6%	773
Activités financières et d'assurance	17,3%	671
Activités immobilières	24,5%	616
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	32,9%	614
Autres activités de services	19,4%	479
Information et communication	15,6%	326
Fabrication d'autres produits industriels	13,0%	324
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	14,6%	313
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	11,4%	245
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	27,7%	244
Transports et entreposage	15,6%	194

#### Annexe IV

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Part de l'abondement dans le versement sur le PEE</b>	<b>Montant moyen de l'abondement en €</b>
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	11,3%	192
Hébergement et restauration	26,5%	154
Fabrication de matériels de transport	13,0%	125
Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de produits à base de tabac	3,7%	86

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2012. Traitements Mission.



## **Annexe V**

### **Propositions envisageables pour simplifier, élargir et rendre plus efficace l'épargne salariale**



# SOMMAIRE

<b>1. AMÉLIORER LES PERFORMANCES DES DISPOSITIFS EXISTANTS AU REGARD DES OBJECTIFS IDENTIFIÉS .....</b>	<b>1</b>
1.1. Encourager l'épargne longue et/ou de précaution des salariés .....	2
1.1.1. <i>Limiter les possibilités de déblocage des fonds de l'épargne salariale .....</i>	2
1.1.2. <i>Orienter les versements vers le PERCO .....</i>	3
1.1.3. <i>Favoriser fiscalement et socialement l'épargne salariale longue .....</i>	4
1.2. Orienter l'épargne salariale vers le financement des entreprises .....	4
1.3. Développer le dialogue social dans l'entreprise et dans les branches .....	5
<b>2. RENDRE LES DISPOSITIFS PLUS LISIBLES TOUT EN CONSERVANT LA PALETTE DES CHOIX POUR LES ENTREPRISES ET UNE SÉCURITÉ DE L'ÉPARGNE POUR LES SALARIÉS.....</b>	<b>7</b>
2.1. La modification de la formule légale de participation se heurte à de nombreux obstacles .....	7
2.1.1. <i>Une formule critiquée de longue date .....</i>	7
2.1.2. <i>Une très grande difficulté à proposer des évolutions pertinentes sur la base d'une formule unique .....</i>	7
2.1.3. <i>Une évolution qui rencontre une grande hostilité de la part des entreprises .....</i>	7
2.2. Opportunité de la fusion de la participation et de l'intéressement.....	8
2.2.1. <i>La fusion des dispositifs de participation et d'intéressement aurait une vertu simplificatrice certaine et pourrait permettre de surmonter les critiques de la formule légale de participation en permettant la mise en place de dispositifs plus souples .....</i>	8
2.2.2. <i>Cependant, la fusion des deux dispositifs serait perturbatrice dans toutes les entreprises qui leur assignent des objectifs très différents .....</i>	8
2.3. Prendre en compte la notion de groupe d'entreprises .....	9
2.4. Conserver ou supprimer la prime de partage des profits .....	9
<b>3. RÉDUIRE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE.....</b>	<b>10</b>
3.1. Seule, un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale.....	10
3.2. Plusieurs catégories de freins limitent la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les PME en dépit de l'existence de mesures incitatives .....	10
3.3. Renforcer les incitations à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale pour les PME .....	11
3.3.1. <i>Limiter les sorties de trésorerie .....</i>	11
3.3.2. <i>Assouplir le cadre juridique et fiscal .....</i>	12
3.3.3. <i>Alléger la complexité des dispositifs .....</i>	12
3.4. Généraliser les dispositifs par un accroissement des contraintes .....	13
3.5. Améliorer la gouvernance des FCPE .....	14

<b>4. IL EXISTE PAR AILLEURS DES PISTES ALTERNATIVES .....</b>	<b>15</b>
4.1. Choisir le <i>statu quo</i> pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des dispositifs incitatifs existants pour les PME.....	15
4.2. Banaliser les dispositifs sur le plan fiscal et social en tirant la conclusion de la substitution partielle au salaire .....	16
4.3. Deux points-clés qu'il serait souhaitable d'arbitrer avant les travaux du COPIESAS.....	17

## Propositions envisageables pour simplifier, élargir et rendre plus efficace l'épargne salariale

La présente annexe vise à retracer les **propositions que la mission a identifiées comme pertinentes au cours de ses travaux et a été en mesure d'instruire**.

Cette annexe ne retrace donc pas l'ensemble des propositions présentées par les parties prenantes que la mission a rencontrées.

Conformément à l'esprit de la lettre de mission, selon lequel les travaux de la mission devait constituer une base de travail pour le COPIESAS dans la perspective d'une future négociation nationale interprofessionnelle, les propositions présentées ci-après **couvrent un champ très large et sont parfois contradictoires entre elles**.

En l'absence de rencontre avec le COPIESAS au cours de la mission, ce dernier n'ayant pas été encore installé à la date où ce rapport est remis à ses commanditaires, les propositions visent à constituer une **palette de propositions** en fonction des objectifs qui seraient définis comme prioritaires.

La mission ne présente pas de scénario de réforme d'ampleur, car celle-ci n'est souhaitée par aucune des parties prenantes.

### 1. Améliorer les performances des dispositifs existants au regard des objectifs identifiés

Comme la pièce-jointe n°1 au présent rapport le retrace, plusieurs objectifs ont été progressivement assignés aux dispositifs d'épargne salariale :

- ♦ modifier le partage de la valeur ajoutée et intéresser davantage les salariés aux résultats de l'entreprise ;
- ♦ nourrir le dialogue social dans l'entreprise ;
- ♦ développer l'actionnariat salarié ;
- ♦ favoriser la constitution d'une épargne de moyenne voire de longue durée.
- ♦ plus récemment s'est ajouté un objectif de soutien au pouvoir d'achat au travers de déblocages exceptionnels et de la possibilité de percevoir immédiatement les sommes issues de la participation ;
- ♦ enfin, il existe un objectif plus transversal de soutien au financement de l'économie par la mobilisation des fonds de l'épargne salariale.

Les travaux de la mission ont permis de réunir autour de trois finalités les principaux objectifs déjà assignés par les pouvoirs publics à l'épargne salariale au cours de la dernière décennie, et dont il serait possible d'améliorer la performance :

- ♦ tout d'abord, **l'encouragement de l'épargne salariale longue ou de précaution des salariés**, notamment dans une optique de préparation de la retraite ; **cette finalité contrariant d'emblée l'objectif de soutien au pouvoir d'achat poursuivi par l'accès immédiat à la participation, par les déblocages anticipés et les mesures de déblocage exceptionnel** ;
- ♦ ensuite, l'orientation de l'épargne salariale vers **le financement des entreprises** ;
- ♦ enfin, le **développement du dialogue social dans l'entreprise**.

## 1.1. Encourager l'épargne longue et/ou de précaution des salariés

La constitution au travers de l'épargne salariale d'une épargne de moyenne voire de longue durée constitue un objectif partagé à des degrés divers par l'ensemble des parties prenantes (cf. annexe II au présent rapport).

L'encouragement de l'épargne longue passe prioritairement par trois voies :

- ◆ mieux encadrer les possibilités de déblocages (propositions 1 à 3) ;
- ◆ orienter les versements sur le PERCO dans l'hypothèse de la constitution d'une épargne longue en vue de la retraite (propositions 4-1 à 4-3) ;
- ◆ favoriser fiscalement et socialement l'épargne salariale longue (propositions 5-1 à 5-3).

### 1.1.1. Limiter les possibilités de déblocage des fonds de l'épargne salariale

Le renouvellement des possibilités de déblocages exceptionnels ne paraît pas pertinent pour deux motifs complémentaires (cf. annexe III au présent rapport) :

- ◆ d'une part, 46 % des encours sont déjà disponibles ;
- ◆ d'autre part, les rares études réalisées sur les déblocages exceptionnels passés ont conclu que les effets des déblocages exceptionnels sur la consommation sont à la fois marginaux (une partie des sommes étant réallouées à d'autres supports d'épargne) et temporaires.

**Proposition 1 : limiter les déblocages exceptionnels, qui s'ajoutent aux nombreux cas de déblocage anticipé déjà prévus pour chaque dispositif**

*Proposition 1-1 : limiter les mesures exceptionnelles de déblocage de l'épargne salariale.*

*Proposition 1-2 : prévoir que le COPIESAS soit saisi pour avis de tout projet de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale.*

Par ailleurs, avant l'entrée en vigueur de la loi du 3 décembre 2008 favorisant les revenus du travail, la participation était bloquée. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, la participation est bloquée sauf si le salarié demande son versement immédiat. Afin de favoriser le développement d'une épargne longue, il pourrait être envisagé de revenir à la situation antérieure. Cependant, la mission souligne qu'aucune des parties prenantes rencontrées n'est favorable à ce retour en arrière.

**Proposition 2 : revenir sur la possibilité ouverte en 2008 de percevoir immédiatement les primes de participation**

Dans l'hypothèse où le renforcement de l'objectif d'épargne longue assigné à l'épargne salariale serait défini comme prioritaire, le renforcement de l'effectivité du blocage des sommes pourrait être envisagé grâce à un resserrement des possibilités de déblocages anticipés. Un resserrement des motifs de déblocage pourrait permettre d'allonger la durée moyenne de détention des avoirs d'épargne salariale et de limiter les effets d'aubaine qui sont liés au fait de bénéficier d'une exonération totale de ces sommes d'impôt sur le revenu pour une durée de détention sur les plans d'épargne salariale parfois très courte. En 2012, 662 000 déblocages anticipés ont été effectués pour un montant total retiré de 3,8 Md€ ce qui représente 4,0 % de l'encours d'épargne salariale en gestion.

Les motifs de la cessation du contrat de travail (fin de CDD, démission, licenciement, retraite), des dépenses relatives à la résidence principale et du mariage (ou du PACS) des bénéficiaires sont par ordre décroissant les trois premiers motifs de déblocage anticipé en termes de montants retirés (cf. annexe II). Néanmoins, la suppression de motifs de déblocages anticipés pourrait contribuer à limiter l'attractivité du blocage de l'épargne salariale.

Dans la perspective d'une incitation de la préparation à la retraite, plusieurs des parties prenantes rencontrées par la mission ont évoqué la possibilité d'autoriser les déblocages anticipés pour racheter des trimestres de retraite. Il pourrait être envisagé de n'ouvrir ce cas de déblocage anticipé pour rachat de trimestres qu'à partir d'un certain âge afin de préserver l'horizon long d'investissement du PERCO et le caractère strict des conditions de liquidation.

**Proposition 3 : resserrer les possibilités de déblocage anticipé de l'épargne salariale :**

- ◆ supprimer les motifs de déblocages anticipés liés à la résidence principale pour le PEE et le PERCO (la mission est réservée sur ce motif dans la mesure où l'acquisition de la résidence principale peut constituer un mode de préparation à la retraite) ;
- ◆ supprimer les motifs de déblocage liés au mariage ou du PACS. pour le PEE ;
- ◆ substituer le motif de l'expiration des droits à l'assurance chômage existant pour le PERCO au motif de la cessation du contrat de travail existant sur le PEE qui recouvre la fin de CDD, le licenciement, la démission et la retraite.

**Proposition 4 : instaurer un nouveau cas de déblocage anticipé sur le PERCO, éventuellement à partir d'un certain âge (pour racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements pour la retraite. Harmoniser le traitement fiscal de ce cas de déblocage avec le régime fiscal déjà existant pour les rachats de trimestres**

### 1.1.2. Orienter les versements vers le PERCO

Dans l'hypothèse où l'objectif de constitution d'une épargne longue serait privilégié, il est possible de favoriser les versements sur le PERCO en y flétrissant le versement des fonds dans le silence du salarié. Cependant, ces mesures pourraient assez fortement limiter le choix des salariés et elles pourraient être contestées, notamment par les salariés les plus jeunes qui ont pour objectif de consacrer leur épargne salariale à l'achat de la résidence principale. Par ailleurs, **la mission tient à souligner deux points : relativement au PEE**, auquel le salarié détenteur d'un PERCO a forcément accès, **le PERCO ne présente presqu'aucun avantage comparatif pour le salarié**, puisqu'il ne bénéficie pas d'un régime fiscal sensiblement plus favorable, son horizon de placement est plus long et les possibilités de déblocage anticipé sont plus contraignantes ; en comparaison de l'ensemble des plans d'épargne salariale (PEE et PERCO), **le PERCO est davantage alimenté par les versements volontaires du salarié et l'abondement de l'entreprise** (60 % des flux entrants sur le PERCO) que par la participation et l'intéressement.

**Proposition 5 : dans l'hypothèse où la constitution d'une longue en vue de la retraite serait privilégiée, favoriser les versements sur le PERCO**

*Proposition 5-1 : dans le silence du salarié, aligner les modalités de versement de l'intéressement sur celles de la participation (épargne, dont 50 % placés automatiquement sur le PERCO).*

*Proposition 5-2 : développer le recours à la gestion pilotée en fonction de l'âge du salarié en faisant l'option de gestion par défaut des avoirs sur le PERCO.*

*Proposition 5-3 : porter de dix à quinze le nombre de jours pouvant être transférés du compte épargne temps sur le PERCO.*

**1.1.3. Favoriser fiscalement et socialement l'épargne salariale longue**

**Proposition 6 : rénover le régime fiscal et social de l'épargne salariale en faveur de l'épargne longue**

*Proposition 6-1 : moduler le forfait social en fonction de l'horizon de détention des fonds. En ce cas, la mission souligne que la fiscalité à laquelle est soumise l'entreprise dépend alors de la décision du salarié.*

*Proposition 6-2 : aligner la fiscalité de sortie en rentes du PERCO sur celle de la sortie en capital (exonération sur le modèle des rentes du PEA).*

*Proposition 6-3 : s'assurer, dans l'hypothèse d'une réforme de la fiscalité de l'épargne salariale, que la comparaison des régimes fiscaux respectifs du PEE et du PERCO soit à l'avantage du PERCO*

**1.2. Orienter l'épargne salariale vers le financement des entreprises**

Aujourd'hui, les encours d'épargne salariale sont investis à 49 % en actions et à 17 % en obligations. Si les obligations d'entreprises financent directement les entreprises, ce n'est le cas des actions que dans le cas d'une augmentation de capital, les échanges ultérieurs de ces titres n'apportant pas de trésorerie complémentaire à l'entreprise (cf. annexe III pour les développements sur ce sujet).

Si l'hypothèse était retenue de favoriser l'orientation de l'épargne salariale vers le financement direct des entreprises, il serait possible d'autoriser que l'intéressement soit versé sur un compte-courant bloqué, seule la participation pouvant l'être actuellement.

**Proposition 7 : autoriser le versement de l'intéressement sur les comptes-courants bloqués**

Par ailleurs, l'orientation vers les PME d'une plus grande proportion des encours d'épargne salariale peut contribuer à pallier les difficultés de financement de ces entreprises (cf. annexe III). La création de « fonds PME » pourrait être envisagée sur le modèle des fonds solidaires. En effet, compte tenu du risque associé à des investissements dans des PME, il ne paraît pas envisageable que le placement sur un tel fonds soit contraint pour le salarié.

Une disposition législative pourrait ainsi introduire l'obligation de proposer un « fonds PME » dans tout plan d'épargne salariale, comme pour les fonds solidaires<sup>1</sup> tout en précisant les limites posées à la part des titres de PME dans le fonds<sup>2</sup>. Le ciblage des entreprises dont les titres seraient éligibles aux « fonds PME » nécessiterait d'être précisé, en particulier si ces fonds étaient dédiés aux seuls titres de PME ou également aux titres des ETI. Dans un souci de cohérence, la définition des PME retenue pour les « fonds PME » (et des ETI si ces titres sont ciblés par la mesure) devrait être la même que celle retenue pour le PEA-PME en cours d'examen. Seuls les titres de PME (ou d'ETI) éligibles au PEA-PME pourraient être retenus afin d'éviter une définition *ad hoc* des PME éligibles<sup>3</sup>.

**Proposition 8 : à l'instar des fonds solidaires<sup>4</sup>, rendre obligatoire la proposition d'un fonds PME dans le cadre des plans d'épargne entreprises, contenant une proportion minimale de titres des PME**

### 1.3. Développer le dialogue social dans l'entreprise et dans les branches

La mission a constaté au cours de ses investigations que les données relatives aux pratiques contractuelles de l'épargne salariale datent de 2007 et elle a été en conséquence conduite à faire pratiquer des extractions dans la base de données de l'unité territoriale 75 du ministère du travail afin de travailler sur des éléments plus récents. Afin d'objectiver le degré d'importance comme l'originalité des pratiques contractuelles d'épargne salariale dans le paysage des relations sociales, le COPIESAS devrait pouvoir disposer d'études plus récentes portant sur le contexte économique, les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale.

**Proposition 9 : faire commander par le COPIESAS une ou des enquêtes sur les conditions et les résultats de négociation des accords relatifs à l'épargne salariale dans les entreprises et les branches, et au regard du dynamisme de la négociation salariale**

Les travaux de la mission et les entretiens menés avec l'ensemble des parties prenantes ont montré les négociations relatives à l'épargne salariale ne doivent pas être totalement déconnectées des négociations sur les salaires, afin de prévenir le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire fixe. En outre, il serait souhaitable de donner aux salariés les moyens nécessaires à une meilleure appropriation des enjeux de l'entreprise et à leurs représentants d'être consultés sur les orientations stratégiques de l'entreprise (loi du 14 juin 2013).

<sup>1</sup> Article L. 3332-17 du code du travail pour les fonds solidaires dans les PEE.

<sup>2</sup> A l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

<sup>3</sup> L'article 53 du projet de loi de finances 2014, dans sa version X, retient pour la définition des PME et ETI éligibles au nouveau dispositif les critères suivants : moins de 5 000 salarié et chiffre d'affaires inférieur à 1,5 Md€ ou bilan inférieur à 2 Md€.

<sup>4</sup> Concernant les fonds solidaires, la mission prend note des réflexions en cours visant à la création de supports d'investissement dédiés à l'épargne solidaire à impact social, qui pourrait à terme déboucher sur une évolution de la définition de la part solidaire des fonds d'épargne salariale.

La mission formule, dans ce sens, des recommandations de bonnes pratiques en matière de dialogue social : il serait ainsi souhaitable de coordonner les négociations relatives aux salaires et à l'épargne salariale pour limiter les risques de substitution, de veiller à la bonne information économique des salariés et de leurs représentants comme le prévoit le code du travail et de s'assurer qu'ils sont en mesure d'établir un lien entre les objectifs qui leurs sont assignés et l'atteinte des critères extra-financiers de l'intéressement.

**Proposition 10 : pour limiter la flexibilisation de la rémunération globale, il serait nécessaire de coordonner les négociations relatives aux salaires et à l'épargne salariale, de manière à encadrer l'évolution de la proportion des primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe<sup>5</sup>**

**Proposition 11 : afin de coordonner l'aboutissement des négociations relatives aux salaires et des négociations de l'épargne salariale il serait utile que la négociation des accords d'intéressement et de participation relève de délégués syndicaux - quand ils existent - plutôt qu'elle passe par le biais de modalités élargies**

**Proposition 12 : afin de mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise, il serait souhaitable de veiller à la qualité et à la bonne articulation de l'information économique fournie lors des négociations d'épargne salariale, avec celle à destination du comité d'entreprise, du conseil d'administration et des conseils de surveillance des FCPE**

Par ailleurs, les entreprises interrogées par la mission partagent dans leur ensemble la finalité managériale attachée plus précisément à l'intéressement comme instrument de motivation et de performance des salariés. Cependant, la revue de la littérature académique, tant théorique qu'empirique, ne conduit pas la mission à établir une corrélation robuste entre la perception d'une prime d'intéressement ou de participation et la satisfaction ou encore la motivation au travail comme facteur d'amélioration de la performance individuelle et collective. Pour donner du sens aux critères de performance inclus dans les accords d'intéressement, les entreprises gagneraient à dégager des marges de manœuvre managériale ; il faudrait que les salariés puissent établir un lien plus solide entre, d'une part, les objectifs qui leurs sont fixés individuellement et collectivement et les évaluations qui en résultent et, d'autre part, les critères non financiers des accords d'épargne salariale.

**Proposition 13 : Dans un objectif d'amélioration du rôle de l'épargne salariale comme levier managérial, il serait souhaitable que les objectifs assignés aux salariés et les procédures d'évaluation soient suffisamment formalisés pour clarifier leur lien avec l'atteinte des critères extra-financiers de l'intéressement**

---

<sup>5</sup> Voir aussi proposition 29 sur ce thème.

## 2. Rendre les dispositifs plus lisibles tout en conservant la palette des choix pour les entreprises et une sécurité de l'épargne pour les salariés

### 2.1. La modification de la formule légale de participation se heurte à de nombreux obstacles

#### 2.1.1. Une formule critiquée de longue date

La formule légale de participation en vigueur depuis l'ordonnance de 1967 est la suivante :

$$(RSP = \frac{1}{2}(BNF - 5\%FP) \frac{S}{VA}). (\frac{1}{2}BNF - 5\%FP) \text{ correspond à la moitié du bénéfice (fiscal)}$$

distribuable après impôt et rémunération des fonds propres et où (S/VA) correspond à la part des salaires dans la valeur ajoutée, qui est supposée correspondre à la contribution des salariés dans la création de la valeur ajoutée.

**Cette formule fait de longue date l'objet de plusieurs catégories de critiques, en raison de sa complexité et de son caractère potentiellement défavorable aux salariés (cf. annexe IV au présent rapport).**

#### 2.1.2. Une très grande difficulté à proposer des évolutions pertinentes sur la base d'une formule unique

Plusieurs tentatives de propositions d'évolution de la formule légale de participation ont été menées au cours de la dernière décennie (cf. annexe IV au présent rapport), mais toutes les études ont montré qu'une modification aurait automatiquement des gagnants et des perdants. On constate en effet que l'application de la formule légale apparaît généralement plus défavorable aux secteurs intensifs en capital, pénalisés par la rémunération des fonds propres et l'amortissement des immobilisations.

**Il apparaît donc illusoire de vouloir disposer d'une formule unique adaptable à tous les secteurs et la mission ne fait donc pas de propositions en ce sens.**

En outre, la mission estime que la possibilité d'appliquer une formule dérogatoire mieux adaptée au secteur d'activité de l'entreprise permet de surmonter au moins partiellement ce manque de souplesse de la formule légale.

#### 2.1.3. Une évolution qui rencontre une grande hostilité de la part des entreprises

Les nombreux entretiens menés avec les entreprises et le questionnaire adressé aux entreprises de moins de 500 salariés indiquent que, en dépit de l'existence de critiques sur la mauvaise adaptation de la formule à certains secteurs d'activités, **les entreprises privilégiennent la stabilité de la formule et ne sont pas demandeuses d'une évolution de celle-ci.**

Les entreprises rencontrées qui n'étaient pas satisfaites de la formule légale de participation ont mis en place des formules dérogatoires et ne souhaitent pas devoir les remplacer par une formule légale modifiée.

## 2.2. Opportunité de la fusion de la participation et de l'intéressement

### 2.2.1. La fusion des dispositifs de participation et d'intéressement aurait une vertu simplificatrice certaine et pourrait permettre de surmonter les critiques de la formule légale de participation en permettant la mise en place de dispositifs plus souples

Deux principaux arguments existent en faveur d'une fusion des dispositifs de participation et d'intéressement

- ◆ d'une part, sa vertu simplificatrice dans l'optique d'un accès facilité aux PME ;
- ◆ d'autre part, la mission a été en mesure de constater au cours de ses entretiens que dans nombre d'entreprises, les différences entre les dispositifs ne sont pas toujours bien perçues et que les primes d'intéressement et de participation sont considérées globalement et fondées toutes deux sur critères financiers (cf. annexe II au présent rapport).

### 2.2.2. Cependant, la fusion des deux dispositifs serait perturbatrice dans toutes les entreprises qui leur assignent des objectifs très différents

La mission a été en mesure de constater au cours de ses travaux que dans une partie des entreprises rencontrées, notamment au-delà d'une certaine taille, la raison d'être de chaque dispositif est bien identifiée (cf. annexe II au présent rapport) : **la participation constitue un partage des fruits de la croissance, tandis que l'intéressement constitue, pour elles, un levier de management, qui peut être individualisé jusqu'au niveau des unités de travail.** La fusion des deux dispositifs constituerait donc une certaine perturbation dans les entreprises qui assignent des objectifs différents à la participation et à l'intéressement.

La possibilité de fusion des deux dispositifs – ou le choix de l'un des deux- aurait éventuellement un sens si les pouvoirs publics décidaient d'imposer la mise en place d'au moins un dispositif d'épargne salariale dans les PME. Auquel cas, l'application unilatérale de la formule légale de participation poserait des difficultés objectives (cf. *infra*), notamment dans les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu et il serait préférable de laisser aux PME la latitude de mettre en place des accords d'intéressement plus souple (cf. *infra*). A ce titre, pourrait être retenue l'hypothèse de mise en place d'un système s'inspirant de la proposition du MEDEF de création d'un APC<sup>6</sup>, qui viendrait se substituer à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation dans les entreprises qui optent pour le dispositif inspiré de l'APC.

Dans la mesure où les primes issues de l'APC devraient avoir pour plancher le montant de la participation légale dans les entreprises de plus de 50 salariés, le système APC intéresserait *de facto* prioritairement les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de participation.

---

<sup>6</sup> L'« association à la performance collective (APC) est un dispositif relevant davantage de l'intéressement que de la participation, car plus souple et comprenant des critères extra-financiers plus personnalisables. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le montant distribué devrait être au moins égal au montant résultant de la formule de participation, somme « plancher » garantie même si les critères définis dans l'accord APC ne sont pas atteints (cf. annexe II au présent rapport).

**Proposition 14 : ouvrir à toutes les entreprises la possibilité d'opter pour un dispositif inspiré dans son fonctionnement du projet d'association à la performance collective**

### **2.3. Prendre en compte la notion de groupe d'entreprises**

La participation et l'intéressement sont calculés au niveau de l'entreprise, sauf choix volontaire de l'entreprise au travers d'une formule de participation dérogatoire ou d'une formule d'intéressement *ad hoc*. De nombreux interlocuteurs rencontrés par la mission ont soulevé la question du bon niveau de calcul de la participation et de l'intéressement dans les groupes (comptes sociaux ou comptes consolidés). En effet, le résultat issu des formules est notamment influencé par les mécanismes des prix de transfert, qui fait passer la valeur ajoutée d'une entreprise du groupe à l'autre, ce qui peut générer des inégalités entre les salariés d'un même groupe.

Cette question très complexe, notamment pour les groupes à dimension internationale, n'a pu être expertisée par la mission dans le calendrier imparti et elle suggère que le COPIESAS étudie, en lien avec l'administration fiscale, les avantages et les inconvénients d'une modification du périmètre de l'intéressement et/ou de la participation dans les groupes.

**Proposition 15 : Demander au COPIESAS d'étudier, en lien avec l'administration fiscale, les avantages et les inconvénients d'une modification du périmètre de l'intéressement et/ou de la participation dans les groupes d'entreprises**

### **2.4. Conserver ou supprimer la prime de partage des profits**

La prime de partage des profits (PPP), créée en 2011, prévoit que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés qui augmentent le versement de dividendes par rapport à la moyenne des deux années précédentes, bénéficient d'une prime dont le montant est fixé par un accord d'entreprise négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement.

L'ensemble des parties prenantes rencontrées par la mission est demandeuse d'une suppression de cette prime, qui avait été annoncée lors de la grande conférence sociale de juillet 2012 (cf. annexe II au présent rapport) :

- ◆ à une exception près, l'ensemble des entreprises rencontrées s'est montré critique sur le principe de cette prime, principalement au motif que la négociation qu'elle nécessite crée de la confusion dans les négociations sur l'épargne salariale et dans la négociation annuelle obligatoire ;
- ◆ les organisations patronales sont également très favorables à la suppression de cette prime, laquelle n'a pas fait l'objet d'un soutien explicite de la part des organisations syndicales rencontrées.

**Proposition 16 : supprimer la prime de partage des profits comme le Gouvernement s'y est engagé à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012**

### 3. Réduire les inégalités d'accès aux dispositifs d'épargne salariale

#### 3.1. Seule, un peu plus de la moitié des salariés a accès à au moins un dispositif d'épargne salariale

**Les travaux de la mission confirment l'existence d'une grande inégalité d'accès aux dispositifs d'épargne salariale** (cf. annexe IV au présent rapport) :

- ◆ inégalités d'accès :
  - seuls 56,5 % des salariés du secteur marchand non agricole avaient accès à au moins un dispositif d'épargne salariale ;
  - 63 % des cadres contre 55 % des professions intermédiaires, 44 % des ouvriers et 42 % des employés sont couverts par au moins un des dispositifs d'épargne salariale ;
- ◆ inégalités de répartition au sein des bénéficiaires qui accentuent les inégalités de salaires. En effet, au sein des bénéficiaires des dispositifs d'épargne salariale, les 10 % des salariés les mieux rémunérés se partagent 26 % des salaires et les 10 % de salariés bénéficiant des primes les plus élevées en concentrent 37 %.

Les travaux de la mission indiquent que la **taille de l'entreprise et son secteur d'activité constituent les principaux facteurs explicatifs des inégalités d'accès** (cf. annexe IV au présent rapport) : 90 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés. Ce seuil chute à 20 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés (sans évolution depuis 2008) et à 12 % dans les entreprises de moins de 10 salariés (sans évolution depuis 2008).

**Deux voies non exclusives l'une de l'autre apparaissent possibles pour contribuer à la diminution des inégalités d'accès :**

- ◆ d'une part, renforcer les incitations ;
- ◆ d'autre part, créer de nouvelles obligations.

#### 3.2. Plusieurs catégories de freins limitent la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les PME en dépit de l'existence de mesures incitatives

Les travaux menés par la mission ont permis d'identifier et de hiérarchiser les freins ressentis par ces entreprises face à la diffusion de l'épargne salariale :

- ◆ le coût de la mise en place des dispositifs pour l'entreprise constitue le frein principal à leur diffusion, ainsi que la sortie de trésorerie associée ;
- ◆ le caractère collectif des primes d'épargne salariale par rapport à des gratifications individuelles ;
- ◆ la complexité de mise en place des dispositifs ;
- ◆ la complexité du cadre juridique et fiscal de ces dispositifs ;
- ◆ en revanche, les obligations légales attachées aux dispositifs (communiquer sur son résultat ; négocier avec les syndicats de salariés ; faire valider les accords par la direction du travail) ne sont pas perçues comme un frein réel.

Pourtant, plusieurs dispositifs incitatifs ont été mis en place ces dernières années, sans effet sensible puisque le taux de salariés ayant accès à au moins un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés est resté stable depuis 2008 (20 % dans la tranche 10-49 salariés et 12 % dans la tranche moins de 10 salariés).

### 3.3. Renforcer les incitations à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale pour les PME

En dépit de l'efficacité limitée des dispositifs incitatifs mis en place ces dernières années (cf. annexe II au présent rapport), il est possible d'envisager de renforcer les dispositifs incitatifs existants, voire d'en créer de nouveaux, pour répondre aux principaux freins identifiés.

Si une telle voie était suivie, il semble important de faire mieux connaître l'épargne salariale et les dispositifs incitatifs existants. Outre les relais traditionnels que constituent les organisations patronales, le CIES, FONDACT ou l'Ordre des experts comptables, la mise en place d'une campagne nationale de sensibilisation par le ministère du Travail et le ministère de l'Economie et des Finances semble souhaitable.

#### 3.3.1. Limiter les sorties de trésorerie

Comme cela a été évoqué *supra*, la nécessité de sortir de l'entreprise la trésorerie correspondant aux primes de participation et d'intéressement constitue un obstacle significatif cité par les PME. Plusieurs propositions sont envisageables pour pallier cette difficulté. La mission alerte néanmoins sur le fait qu'elles pourraient contribuer à accroître les effets de seuils déjà constatés dans de nombreux domaines en France.

La première catégorie de propositions vise à faciliter le recours au compte-courant bloqué, outil qui est utilisé par plus de 10 % des 286 entreprises de moins de 500 salariés ayant répondu au questionnaire de la mission et qui permet de laisser la trésorerie issue des primes de participation à la disposition de l'entreprise.

#### Proposition 17 : faciliter le recours au compte-courant bloqué

*Proposition 17-1 : ouvrir la possibilité de verser les primes d'intéressement sur le compte-courant bloqué.*

*Proposition 17-2 : ouvrir la possibilité aux entreprises, en-deçà d'un certain seuil de salariés, qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale de prévoir dans l'accord que les fonds sont automatiquement versés sur un compte-courant bloqué et ne sont disponibles qu'après un délai de 5 ans.*

*Proposition 17-3 : assouplir les conditions de rémunération des comptes-courants bloqués. Durant la période de blocage, les sommes pourraient être rémunérées en fonction de ce que prévoit l'accord, puis automatiquement au TMOP (taux moyen de rendement des obligations de sociétés privées) à l'issue de la période de blocage.*

*Proposition 17-4 : permettre aux entreprises, en-deçà d'un certain seuil de salariés, d'abonner les versements sur les comptes-courants bloqués.*

Par ailleurs, l'association FONDACT porte une proposition de création dans les PME d'un livret E entièrement défiscalisé sur le modèle du livret A, avec éventuellement un plafond de dépôt. Ce livret serait destiné à recueillir les sommes issues de la participation et de l'intéressement, qui resteraient dans les comptes de l'entreprise. L'évaluation de la pertinence de la création d'un tel dispositif pourrait utilement figurer à l'ordre du jour des travaux du COPIESAS, l'association FONDACT n'en ayant pas pleinement précisé la portée concrète.

**Proposition 18 : inscrire à l'ordre du jour des travaux du COPIESAS l'examen de l'opportunité de la mise en place d'un livret E totalement ou partiellement défiscalisé dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés. Ce livret serait destiné à recueillir les primes issues de la participation et de l'intéressement et la trésorerie resterait à disposition de l'entreprise**

Qu'il s'agisse des comptes-courants bloqués ou de la mise en place d'un livret E, se pose le problème de la garantie des sommes que les salariés y auraient déposées en cas de défaillance de l'entreprise. Si les pouvoirs publics décidaient de mettre en œuvre ces propositions, il conviendrait de leur y adjoindre un mécanisme de garantie publique ou de garantie de place. Les conséquences pour les finances publiques de la création d'une telle garantie, ainsi que son opportunité au regard de la doctrine entourant les garanties offertes par l'Etat devraient être expertisée.

### 3.3.2. Assouplir le cadre juridique et fiscal

La seconde catégorie de freins identifiée est constituée par le cadre juridique et fiscal des dispositifs, qui vient en alourdir le coût.

**Proposition 19 : renforcer les incitations fiscales et sociales en-deçà d'un certain seuil de salariés**

*Proposition 19-1 : prolonger le crédit d'impôt intérressement <sup>7</sup>au-delà du 31 décembre 2014 pour les entreprises de moins de 50 salariés et accorder un crédit d'impôt similaire si c'est un accord de participation et non d'intéressement qui est mis en place.*

*Proposition 19-2 : abaisser le niveau du forfait social pour les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés, qui mettent en place un accord de participation ou d'intéressement.*

Cette seconde proposition soulève néanmoins plusieurs questions :

- ♦ elle a probablement un volet constitutionnel, non expertisé par la Mission ;
- ♦ elle pose la question du régime applicable aux entreprises avec un nombre de salariés au-dessous du seuil, et qui ont déjà mis en place des dispositifs d'épargne salariale.

### 3.3.3. Alléger la complexité des dispositifs

La facilitation de la gestion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil de salariés peut relever d'une part, de la facilitation de la signature des accords et d'autre part, de l'assouplissement de la gestion des encours figurant dans les fonds d'épargne salariale.

La première voie, qui est promue à la fois par certaines organisations syndicales et certaines organisations patronales (cf. annexe II au présent rapport) consiste à autoriser la conclusion d'accords de branche d'application directe prévoyant l'option pour un dispositif « clé en main ».

**Proposition 20 : favoriser la conclusion d'accords de branche d'application directe prévoyant des dispositifs « clé en main »**

---

<sup>7</sup> Coût pour les finances publiques : 33 M€ en 2012 et 23 M€ en 2013. Source : Voies et Moyens I du PLF 2014.

Par ailleurs, en l'absence d'accords de branche, on pourrait faciliter la signature d'un accord d'intéressement dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil, avec la mise en place d'un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'entreprise. L'ouverture de cette possibilité allège effectivement fortement la complexité des dispositifs, tout comme elle ouvre la possibilité de prévoir des formules de calcul plus souples.

**Proposition 21 : en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, autoriser dans les entreprises en-deçà d'un certain seuil la possibilité de mettre un accord d'intéressement par décision unilatérale de l'entreprise**

Les plans d'épargne inter-entreprises (PEI) permettent à des entreprises de mutualiser leurs moyens pour mettre en place en commun un dispositif semblable au PEE et recueillant des avantages fiscaux équivalents pour le salarié. La réglementation prévoit que l'unanimité des entreprises adhérentes au PEI est nécessaire pour de nombreuses modifications de son fonctionnement, l'unanimité étant d'autant plus difficile à obtenir qu'il y a d'entreprises participantes.

Cette difficulté a été soulignée par de nombreuses parties prenantes rencontrées et un assouplissement permettrait de fluidifier des évolutions qui se font aujourd'hui souvent par création de nouveaux plans, une nouvelle génération se substituant à une plus ancienne.

**Proposition 22 : alléger la gouvernance des plans interentreprises :**

*Proposition 22-1 : permettre une modification du règlement à la majorité des entreprises adhérentes.*

*Proposition 22-2 : alternativement, assouplir les modalités de modification du règlement en substituant à l'unanimité une majorité des deux tiers.*

*Proposition 22-4 : rendre le conseil de surveillance des FCPE plus efficace par une limitation de son nombre de membres, qui pourraient être élus directement (si le coût de l'élection est modéré) ou indirectement (dans l'hypothèse contraire).*

*Proposition 22-5 : en toute hypothèse, prévoir une sortie sans frais pour une entreprise souhaitant quitter un plan en cas d'avenant. Les modalités de transfert du plan devraient être précisées par voie législative, notamment s'agissant des transferts de parts de FCPE.*

### 3.4. Généraliser les dispositifs par un accroissement des contraintes

La généralisation de l'obligation de mise en place d'un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés peut être envisagée selon plusieurs modalités.

Cependant, au regard de l'ensemble des autres éléments de la conjoncture, **la mission ne peut que mettre en garde contre l'accroissement de la contrainte sur les entreprises.**

La première voie consiste à abaisser le seuil en-deçà de 50 salariés pour la mise en place de la participation obligatoire, sur la base de la formule légale ou d'une formule dérogatoire. Cette proposition pose la question des entreprises dont les dirigeants sont également salariés et qui arbitrent entre une rémunération sous forme de salaire et une rémunération sous forme de dividendes. La création de l'obligation de participation pourrait conduire à un paramètre supplémentaire d'arbitrage qu'il est difficile d'anticiper, notamment en raison du récent durcissement de la fiscalité des dividendes.

**Proposition 23 : abaisser le seuil à plus de 10 salariés pour la mise en place de la participation obligatoire, sur la base de la formule légale ou d'une formule dérogatoire**

La voie de l'obligation peut également prendre une forme plus souple, en se limitant à rendre obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés la conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation obligatoire ou la mise en œuvre d'un accord de branche d'application directe, sans définition du montant minimum à verser et avec le choix de la formule laissé à la discréption de l'entreprise. Cette solution a l'avantage d'instituer la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans toutes les entreprises tout en leur laissant la latitude de modérer la contrainte financière qu'elles s'assignent.

**Proposition 24 : rendre obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés la conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation obligatoire ou la mise en œuvre d'un accord de branche d'application directe, sans définition du montant minimum à verser et avec le choix de la formule laissé à la discréption de l'entreprise**

### 3.5. Améliorer la gouvernance des FCPE

Les conseils de surveillance des FCPE sont le plus souvent paritaires, sous la présidence d'un représentant des salariés. Ce mode de gouvernance s'éloigne de la gouvernance traditionnelle dans le secteur financier, dans laquelle l'apporteur de fonds (i.e. les salariés) décide seul. Sans aller jusqu'à une telle solution, qui méconnaîtrait l'intérêt de la présence de l'employeur au sein du conseil de surveillance, la représentation des salariés devrait trouver une traduction mieux proportionnée à leur investissement.

**Proposition 25 : modifier la composition des conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ soit en imposant une représentation d'au moins deux représentants des salariés pour un représentant des employeurs ;
- ◆ alternativement, en prévoyant une représentation fixe de l'employeur (deux représentants par exemple) au sein du conseil de surveillance, hypothèse plus défavorable à l'employeur.

Les conseils de surveillance peuvent par ailleurs peiner à assumer leurs tâches de contrôle des sociétés de gestion. S'il ne s'agit pas de se substituer à elles, il n'est pas pour l'heure possible aux conseils de surveillance de sanctionner une gestion menée contrairement à ses directives (investissement ISR, options de gestion par exemple). Il conviendrait donc de conforter le conseil de surveillance dans ses fonctions de contrôle de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE.

**Proposition 26 : asseoir les pouvoirs de contrôle des conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ donner au conseil de surveillance la possibilité de saisir l'employeur d'une demande de changement de société de gestion, et imposer à l'employeur d'y répondre de manière motivée ;
- ◆ le cas échéant, lorsque l'employeur défère à cette demande, permettre au conseil de surveillance de contribuer au cahier des charges relatif au choix du nouveau gestionnaire.

Enfin, les pouvoirs de contrôle du conseil de surveillance doivent pouvoir s'exercer de manière effective. Il s'agit donc de responsabiliser le conseil de surveillance.

**Proposition 27 : responsabiliser les conseils de surveillance des FCPE :**

- ◆ imposer que ses membres reçoivent une formation en matière financière et comptable ;
- ◆ rendre le conseil de surveillance responsable devant ses mandants en organisant une large publicité sur les débats y ayant lieu, dans le respect du secret des affaires.

## 4. Il existe par ailleurs des pistes alternatives

### 4.1. Choisir le *statu quo* pour favoriser la stabilité juridique et fiscale tout en prenant acte de la faible efficacité des dispositifs incitatifs existants pour les PME

Au cours des entretiens que la mission a menés avec les organisations syndicales, les organisations patronales et des entreprises, elle a constaté que si de nombreuses critiques ou pistes d'amélioration du système émergent, ses interlocuteurs étaient fortement réticents dès qu'il s'agissait d'évoquer la mise en œuvre de propositions concrètes de changement. **Une majorité sensible des parties prenantes semble en effet privilégier en tout premier lieu la stabilité législative et réglementaire dans un univers qui a connu une inflation de textes indéniables depuis 2000** (cf. pièce-jointe n°1). C'est aussi l'option de la proposition n°2 du rapport Berger-Lefebvre, qui préconise une stabilité fiscale durant le présent quinquennat.

Par ailleurs, les travaux de la mission retracés dans l'annexe II et partiellement repris *supra* montrent que **les incitations passées envers les PME au développement de l'épargne salariale ont été peu efficaces et que des freins difficiles à surmonter existent**. En outre, la mission estime que la conjoncture économique actuelle doit conduire à **exclure l'introduction d'une contrainte supplémentaire pour les PME**. En conséquence, une option consiste à prendre acte de ces blocages aujourd'hui difficilement surmontables<sup>8</sup>.

Si l'option du *statu quo* devait être retenue par les pouvoirs publics, la mission recommande qu'en 2015, le **COPIESAS** procède :

- ◆ à un bilan du passage à 20 % du forfait social en mesurant son impact sur le montant des versements et sur l'utilisation des dispositifs ;
- ◆ à une consultation des PME plus large que celle que la mission a réalisée afin d'identifier les freins à la diffusion de l'épargne salariale.

<sup>8</sup> Dans cette hypothèse, le crédit d'impôt intérressement s'éteindrait en 2014.

**Proposition 28 : opter pour le *statu quo* en matière de règlementation de l'épargne salariale et demander au COPIESAS de procéder d'ici 2015 à un bilan du passage à 20 % du forfait social en mesurant son impact sur le montant des versements et l'utilisation des dispositifs et à une consultation des PME plus large que celle de la mission, afin d'approfondir l'identification des freins à sa diffusion de l'épargne salariale**

#### **4.2. Banaliser les dispositifs sur le plan fiscal et social en tirant la conclusion de la substitution partielle au salaire**

La revue de littérature réalisée par la mission sur la substitution de l'épargne salariale au salaire (cf. partie 1, annexe II au présent rapport) indique qu'il existe des phénomènes de substitution de l'épargne salariale au salaire, même si aucune conclusion définitive ne peut être tirée des différents travaux examinés. Par ailleurs, la mission a constaté au cours de ses entretiens avec les entreprises que le phénomène de substitution de l'épargne salariale au salaire existe, d'une part au travers de primes d'épargne salariale atteignant des montants très significatifs (plus de 4 mois de salaire), d'autre part avec des mécanismes de « *package* salaire et épargne salariale » où l'épargne salariale est explicitement intégrée à la négociation individuelle de la rémunération avant la signature du contrat de travail.

Enfin, les travaux de la mission permettent de conclure que le régime actuel applicable à l'intéressement et à la participation bénéficie d'un avantage comparatif par rapport à l'assujettissement aux cotisations sociales, quel que soit le niveau de salaire, l'avantage allant croissant avec le salaire (cf. annexe I au présent rapport).

Si la volonté des pouvoirs publics allait dans le sens d'une banalisation des dispositifs d'épargne salariale par rapport aux salaires, deux hypothèses sont envisageables :

- ♦ en lien avec les analyses menées dans l'annexe I, relatives à la comparaison du taux de forfait social avec les cotisations sociales en fonction du niveau de salaire, concevoir une option prévoyant que, pour un salarié, le cumul des primes d'épargne salariale ne doit pas dépasser pendant plus d'un certain nombre d'années consécutives une certaine proportion de son salaire fixe, en fonction de son niveau de rémunération ;
- ♦ une option visant à assujettir les primes d'épargne salariale aux mêmes cotisations que le salaire, à les rendre imposable et à aligner la fiscalité du PEE sur celle du PEA. Cette option conduirait cependant à ouvrir des droits par le biais de l'épargne salariale puisqu'elle serait soumise à des cotisations contributives. La mission souligne que l'assujettissement des primes d'épargne salariales aux même cotisations sociales que le salaire telle que le prévoit la proposition 30, emporte le risque d'une diminution de l'intérêt des entreprises pour les dispositifs d'épargne salariale.

**Proposition 29 : encadrer davantage la récurrence dans le temps de la proportion de primes d'épargne salariale par rapport au salaire fixe dépassant un certain ratio**

Si l'objectif était de favoriser les primes forfaitaires égalitaires entre tous les salariés et de favoriser ainsi les salariés les plus modestes, la limitation de la proportion prime/salaire fixe pourrait être modulée en fonction du salaire fixe

**Proposition 30 : assujettir les primes d'épargne salariale aux mêmes cotisations que le salaire, les rendre imposable et aligner la fiscalité du PEE sur celle du PEA**

*Proposition 30-1 : aligner les primes d'épargne salariale immédiatement débloquées sur le régime fiscal et social du salaire (assujettissement à l'IR et aux cotisations sociales des sommes débloquées).*

*Proposition 30-2 : harmoniser fiscalement les plan d'épargne salariale avec les produits d'épargne comparable (PERCO et article 83, PERCO et PERP ; PEE et PEA)<sup>9</sup>.*

**4.3. Deux points-clés qu'il serait souhaitable d'arbitrer avant les travaux du COPIESAS**

A l'issue de ses travaux, la mission estime que deux points clefs devraient être tranchés par le gouvernement avant que le COPIESAS débute ses travaux

Les travaux de la mission montrent que les objectifs qui ont été progressivement assignés à l'épargne salariale sont partiellement contradictoires et contribuent probablement aux difficultés de lisibilité et de diffusion des dispositifs. **L'exercice de hiérarchisation et de sélection des objectifs paraît incontournable à ce stade**, notamment quant au rôle assigné à l'épargne salariale en termes d'épargne longue, voire de préparation à la retraite ou au contraire d'instrument salarial de soutien au pouvoir d'achat. Cette question sous-tend, en effet, en grande partie le traitement particulier qui est fait à l'épargne salariale en matière fiscale et sociale. En termes de méthode, l'opportunité de passer par une négociation interprofessionnelle est posée

En outre, comme la mission le retrace dans l'annexe II, l'épargne salariale ne figure pas aujourd'hui parmi les priorités des partenaires sociaux, lesquels ne sont en conséquence pas particulièrement dans l'attente d'une négociation interprofessionnelle sur ce thème.

Sur cette base, il pourrait être utile de favoriser la mise en place d'éventuelles évolutions du cadre par deux moyens :

- ◆ d'une part, privilégier les modifications règlementaires quand elles sont possibles ;
- ◆ d'autre part, examiner l'opportunité que les travaux du COPIESAS aient plutôt vocation à élaborer un cahier de bonnes pratiques, qui pourrait servir de base à un document contractuel, avec évaluations régulières des progrès obtenus et un recours seulement optionnel à une négociation nationale interprofessionnelle.

**Proposition 31 : avant toute inscription à l'agenda social, explorer de manière approfondie toutes les opportunités d'évolutions de l'épargne salariale offertes grâce au partage et à la diffusion des bonnes pratiques au sein du COPIESAS, à cadre législatif constant**

---

<sup>9</sup> Voir tableau 8 de l'annexe I.



# PIÈCES JOINTES



## **LISTE DES PIÈCES JOINTES**

**PIÈCE JOINTE I      LETTRE DE MISSION**

**PIÈCE JOINTE II      LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES**



## **PIÈCE JOINTE I**

### **Lettre de mission**





*Les Ministres*

29 JUIL. 2013

Madame la Chef du Service, Monsieur le Chef de service,

L'épargne salariale désigne l'ensemble des dispositifs de participation financière des salariés, et recouvre quatre dispositifs : la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et les plans épargne retraite collective.

Elle représente un encours de plus de 89 Mds€ en juin 2012, soit 2 % de l'épargne financière des ménages. Les montants distribués ont atteint 16 Mds€ en 2011. Ils ont bénéficié à 7,2 millions de salariés, qui ont reçu à ce titre 2 335 € en moyenne, soit un montant non négligeable, évalué de 6 à 7 % des salaires des bénéficiaires.

Ces dispositifs, longtemps encouragés par un traitement fiscal favorable, ont connu une évolution dynamique jusqu'en 2011.

Plusieurs évolutions récentes sont toutefois intervenues, dont l'impact sur ces dispositifs mérite d'être examiné : déblocages anticipés, mise en place d'une prime « dividendes » en 2012, augmentation du forfait social en 2012 et réforme de la taxe sur les salaires pour 2013.

Au-delà de ces évolutions, plusieurs constats ont conduit le Gouvernement à annoncer, à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012, une réforme de l'épargne salariale :

- le manque de lisibilité des dispositifs, lié à leur complexité, à l'ancienneté de la formule de calcul utilisée pour la participation, et à la multiplicité des objectifs poursuivis (développement de l'actionnariat salarié, financement de l'économie, préparation de la retraite, soutien au pouvoir d'achat, partage de la valeur ajoutée...) ;
- l'inégalité d'accès aux dispositifs, puisqu'un peu plus d'un salarié sur deux seulement en bénéficie, essentiellement dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité (énergie et secteur financier).

Le Président de la République a ainsi exprimé en novembre 2012 le souhait d'une remise à plat et d'une actualisation des dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié, demandant au gouvernement « une réflexion approfondie sur tous ces mécanismes de façon à les pérenniser, à les conforter, à les élargir sous certaines conditions et à les rendre stables sur le plan fiscal et social ».

La feuille de route établie lors de la conférence sociale précise que « *le Gouvernement et les partenaires sociaux ont posé le principe d'une négociation interprofessionnelle en 2013 sur les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale visant à en simplifier l'économie générale, à en favoriser l'accès aux TPE/PME.* »

*Afin d'engager un travail préalable de diagnostic et d'échanges, il a été prévu de mettre en place un Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS). »*

Afin d'éclairer et de nourrir ces travaux ainsi que les décisions susceptibles d'être prises, nous souhaitons qu'une mission de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires sociales établisse un diagnostic sur les dispositifs d'épargne salariale. A cette fin, vous chercherez à établir dans quelle mesure les objectifs, explicites ou implicites, des dispositifs ont été ou non atteints.

Vous évaluerez également la pertinence du cadre règlementaire, fiscal et social qui leur est applicable.

Afin de préparer les futurs travaux avec les partenaires sociaux, vous discuterez du caractère adapté des objectifs économiques et sociaux poursuivis au regard des travaux académiques existants. Vous confronterez ces constats aux attentes exprimées par les différentes parties prenantes.

Sur cette base, vous vous efforcerez de construire des scénarios permettant de simplifier les dispositifs, de les rendre plus efficaces et d'en garantir un accès au plus grand nombre (entreprises comme salariés).

Vous veillerez à avoir des échanges, dès le début de votre mission puis régulièrement par la suite, des échanges sur ces sujets avec le vice-président du COPIESAS.

Vous rencontrerez les membres du COPIESAS et vous présenterez devant lui les conclusions de votre mission.

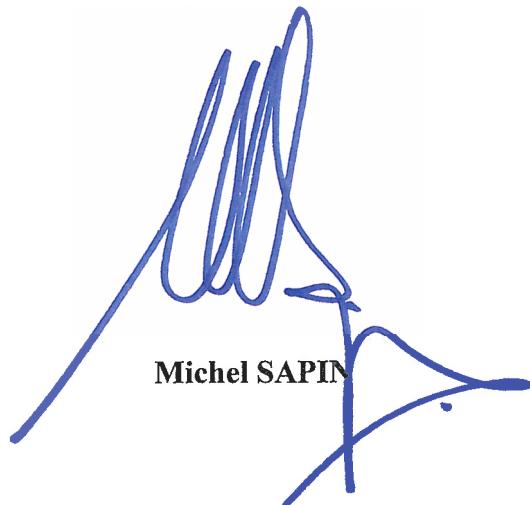
Pour mener à bien vos investigations, vous vous appuierez sur les services compétents de l'Etat, et pourrez consulter les experts économiques, sociaux et financiers qui vous paraîtront nécessaires.

Les conclusions de la mission nous seront remises au cours du mois de novembre 2013.

Pierre Moscovici

Pierre MOSCOVICI

Michel SAPIN



## **PIÈCE JOINTE II**

### **Liste des personnes rencontrées**



## SOMMAIRE

<b>1. PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE.....</b>	<b>1</b>
<b>2. CABINETS MINISTÉRIELS .....</b>	<b>1</b>
2.1. Cabinet du Ministre de l'Economie et des Finances.....	1
2.2. Cabinet du Ministre délégué chargé du Budget.....	1
2.3. Cabinet du Ministre délégué chargé de l'Economie sociale et solidaire et de la consommation.....	1
2.4. Cabinet du Ministère du Redressement Productif .....	1
2.5. Cabinet du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.....	1
<b>3. ADMINISTRATIONS CENTRALES.....</b>	<b>1</b>
<b>4. ADMINISTRATIONS DÉCONCENTRÉES .....</b>	<b>2</b>
<b>5. AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS.....</b>	<b>2</b>
<b>6. AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE.....</b>	<b>3</b>
<b>7. INSEE.....</b>	<b>3</b>
<b>8. ASSOCIATIONS D'ÉPARGNE SALARIALE.....</b>	<b>3</b>
<b>9. GESTIONNAIRES DE FONDS .....</b>	<b>3</b>
<b>10. CABINETS DE CONSEIL EN ÉPARGNE SALARIALE .....</b>	<b>4</b>
<b>11. ENTREPRISES.....</b>	<b>4</b>
<b>12. ORGANISATIONS PATRONALES .....</b>	<b>5</b>
<b>13. FÉDÉRATIONS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>6</b>
<b>14. ORGANISATIONS SYNDICALES.....</b>	<b>6</b>
<b>15. REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS .....</b>	<b>7</b>
<b>16. PERSONNALITÉS QUALIFIÉES.....</b>	<b>7</b>

## 1. Présidence de la République

- ◆ **Cabinet**
  - M. Arnaud Oseredczuk, Conseiller chargé du financement de l'économie et de l'euro
  - M. Michel Yahiel, Conseiller travail, emploi et protection sociale

## 2. Cabinets ministériels

### 2.1. Cabinet du Ministre de l'Economie et des Finances

- ◆ M. Alexis Zajdenweber, Conseiller secteur financier
- ◆ M. Thomas Philippon, Conseiller

### 2.2. Cabinet du Ministre délégué chargé du Budget

- ◆ M. Yann-Gaël Amghar, Conseiller
- ◆ M. Guillaume Robert, Directeur adjoint de Cabinet
- ◆ M. Frédéric Bredillot, Conseiller Fiscalité

### 2.3. Cabinet du Ministre délégué chargé de l'Economie sociale et solidaire et de la consommation

- ◆ M<sup>me</sup> Catherine Joly, Directrice adjointe du Cabinet
- ◆ M. Thomas Boisson, Conseiller chargé du financement et de la fiscalité

### 2.4. Cabinet du Ministère du Redressement Productif

- ◆ M. Boris Vallaud, Directeur de Cabinet
- ◆ M. Jean-Claude Luciani, Conseiller social
- ◆ M. Emmanuel Lacresse, Directeur adjoint du Cabinet
- ◆ M. Mathieu Plane, Conseiller économique

### 2.5. Cabinet du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

- ◆ M. Benjamin Raigneau, Conseiller technique Dialogue social et droit du travail

## 3. Administrations centrales

- ◆ **Direction générale du Travail**
  - M. Jean-Denis Combrexelle, Directeur général

## Pièce jointe II

- M. Jean-Henri Pyronnet, Adjoint à la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail
- M<sup>me</sup> Marianne Cotis, chef du bureau de la durée du travail et des revenus
- M. Patrice Dischamps, chargé d'études au bureau de la durée du travail et des revenus
- ◆ **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques**
  - M. Antoine Magnier, Directeur
  - M. Sébastien Roux, Sous-directeur du Salaire, Travail et Relations professionnelles
  - M. Karl Even, Chef du Département Salaire et Conventions salariales
- ◆ **Direction de la Sécurité sociale**
  - M. Jonathan Bosredon, Chef de service, Adjoint au directeur de la sécurité sociale
  - M. Arnaud Jullian, Sous-directeur de la 5<sup>ème</sup> sous-direction Financement de la Sécurité sociale
  - M. Nicolas Agnoux, adjoint au sous-directeur du financement de la Sécurité sociale
- ◆ **Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services**
  - M<sup>me</sup> Marie-Laure Wyss, Adjointe au chef du Bureau de la compétitivité et du développement des entreprises
  - M. Jean-Paul Plattier, Adjoint au Chef de Bureau, Droit social et environnement fiscal
  - M. Alain Schmitt, Chef de service de la compétitivité et du développement
  - M. Thierry Lange, Adjoint au Chef de service
  - M<sup>me</sup> Mia Bengelloun, Chargée de Mission Financement
- ◆ **Direction Générale des Finances Publiques**
  - M. Bastien Llorca, Sous-direction du contrôle fiscal
- ◆ **Direction de la Législation Fiscale**
  - M. Stéphane Créange, Chef de bureau, Fiscalité directe des entreprises

## 4. Administrations déconcentrées

- ◆ **Unité Territoriale 75 de la DIRECCTE Ile-de-France**
  - M. Pascal Marcoux, directeur adjoint
  - M<sup>me</sup> Véronique Préau, Responsable de du Service épargne salariale

## 5. Autorité des Marchés financiers

- M. Gérard Rameix, Président
- M. Benoît de Juvigny, Secrétaire Général
- M. Marc Laglace, Directeur de la Division agréments et suivi, Direction de la gestion d'actifs
- M<sup>me</sup> Coline Paul, Chargée de mission, Direction de la gestion d'actifs
- M. Sébastien Klein, Supervision des agréments, Division Agréments et suivi, Direction de la gestion d'actifs

## 6. Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

- M<sup>me</sup> Gabrielle Hoppé, Directrice du cabinet du Directeur de l'ACOSS, Directrice de la Communication, Secrétaire Générale du Conseil d'Administration
- M. Alain Gubian, Directeur, Direction Financière et Direction des Statistiques, des Etudes et de la Prévision
- M. Jean-Marie Guerra, directeur, Direction de la réglementation, du recouvrement et du service
- Mme Laure Sanchez, sous-directrice, Direction de la réglementation, du recouvrement et du service

## 7. INSEE

- M. Fabrice Lenglart, Directeur de la Direction des statistiques démographiques et sociales
- M<sup>me</sup> Corinne Prost, Chef du département des études économiques
- M. Pierre Lamarche, Chef d'unité division revenus et patrimoine des ménages

## 8. Associations d'épargne salariale

- ♦ **Club de l'épargne salariale**
  - M. Henri Alline, Président
  - M. René Thomas, Directeur des Avantages Sociaux, Carrefour
- ♦ **Fédération française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés**
  - M. Philippe Lépinay, Président
  - M. Loïc Desmouzeaux, Délégué général
  - M. Philippe Bernheim, Secrétaire général
  - M<sup>me</sup> Sylvie Lucot
  - M. Christian Latouche
  - M. Jean-Armand Thi
- ♦ **FONDACT**
  - M. Michel Bon, Président
  - M. Daniel Gee, Délégué Général
  - M. Gérard Gruet-Masson, Conseiller du Président
  - M. Gérard Keszentbaum, Membre de groupes de travail

## 9. Gestionnaires de fonds

- ♦ **Association Française de Gestion financière**
  - M. Paul-Henri De la Porte du Theil, Président AFG
  - M. Pierre Bollon, Délégué général
  - M<sup>me</sup> Laure Delahousse, Directrice des Gestions d'actifs et du Développement
  - M. Carlos Pardo, Directeur des Etudes Economiques
  - M. Thomas Valli, Economiste-Statisticien

- ◆ **Amundi**
  - M. Yves Perrier, Directeur général
  - M. Pierre Schereck, Directeur de l'Epargne Entreprise et de l'ISR
- ◆ **BNP Paribas Asset Management**
  - M. Christian Dargnat, Directeur Général
  - M. Jean-Marc de Courson, Responsable de BNPP Epargne et Retraite Entreprises
  - M. Patrick Lamy, Directeur des affaires juridiques et fiscales, BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprises
  - M. Gaétan Obert, Directeur des Investissements ISR
- ◆ **Natixis**
  - M. Pascal Voisin, Directeur général de Natixis Asset Management
  - M. Didier Trupin, Directeur général de Natixis Interépargne

## 10. Cabinets de conseil en épargne salariale

- ◆ **Altedia**
  - M<sup>me</sup> Isabelle Eynaud-Chevalier, Directrice générale adjointe Stratégie et innovation sociale
  - M. Philippe de Vandière, Consultant Epargne salariale
  - Fabian Nafteux, Consultant Epargne salariale
- ◆ **AON Hewitt**
  - M. Robert Leblanc, Président d'Aon France
  - M. Alain Boyadjian, Directeur Retraite et Investissement

## 11. Entreprises

- ◆ **Allianz**
  - M. Yves Laqueille, Directeur des Ressources Humaines
  - M<sup>me</sup> Christine Bouvier, Secrétaire Générale
- ◆ **Areva**
  - M<sup>me</sup> Véronique Rouzaud, Directrice des Ressources Humaines
  - M. Marc de Andolenko, Directeur Financier, Réacteurs et Services
- ◆ **Covéa**
  - M. Patrice Forget, Directeur Général, Ressources Humaines et Secrétariat Général
  - M. Geoffroy Boissier, Directeur Central Assurance Vie, Directeur Général MMA Vie
  - M. Philippe Vasseur, Directeur Central Relations Humaines
  - Valérie Hulot, Responsable de l'administration du personnel
- ◆ **Crédit Agricole S.A.**
  - M. Pierre Deheunynck, Directeur des Ressources Humaines
  - M. François Galland, Responsable Rémunérations et Avantages sociaux
- ◆ **Laboratoires Guerbet**
  - M<sup>me</sup> Catherine Chevalier, Responsable Affaires sociales
  - M. Vivian Mignet, Responsable Avantages sociaux

- ◆ **Poclain Hydraulics**
  - M. Laurent Bataille, Président Directeur Général
  - M. Alain Everbecq, Directeur des Ressources Humaines Groupe
  - M. Gilbert Grall, Directeur Financier Groupe
- ◆ **Safran**
  - M. Jean-Luc Bérard, Directeur Central Groupe, Ressources humaines
  - M. Claude Mathieu, Directeur des Ressources Humaines Europe Moyen Orien Asie
- ◆ **Saint-Gobain**
  - M<sup>me</sup> Claire Pedini, Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines
  - M. Alain Dalmas, Directeur Rémunérations et Avantages
- ◆ **Société Générale**
  - M. Patrick Suet, Secrétaire général
  - M. Gilles Briatta, Secrétaire général adjoint
  - M. Jean-François Clément, Directeur des relations sociales
- ◆ **Supratec**
  - M. Jean-Marie Jestin, Directeur général

## 12. Organisations patronales

- ◆ **Mouvement des Entreprises de France**
  - M<sup>me</sup> Agnès Lépinay, Directrice des Affaires économiques et financières TPE, PME, ETI
  - M<sup>me</sup> Isabelle Djian, Direction des Affaires financières
  - M<sup>me</sup> Véronique Dransart, Directrice de l'Epargne salariale, L'Oréal France
  - M. Marc Veyron, Directeur des Affaires sociales, Cap Gemini France
  - M<sup>me</sup> Monique Huyghe, Responsable Actionnariat Salarié, Groupe Auchan
  - M. Franck Geretzhuber, Secrétaire Général, Auchan France
- ◆ **Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises**
  - M. Jean-François Roubaud, Président de la CGPME
  - M. Pascal Labet, Directeur des Affaires économiques et fiscales
  - M. Stéphane Huillet, Membre de la commission Sociale de la CGPME
- ◆ **Union professionnelle artisanale**
  - M. Pierre Burban, Secrétaire général
  - M. Christian Pineau, Conseiller technique questions sociales
- ◆ **Union nationale des professions libérales**
  - M. Fabrice de Longevialle, Conseiller aux affaires Fiscales
  - M. Gérard Goupil, Président de la commission Affaires Sociales
- ◆ **Association française des entreprises privées**
  - M. François Soulmagnon, Directeur Général
  - Mme Stéphanie Robert, Directeur
  - M. Pierre-Aimery Clarke de Dromantin, Directeur des affaires sociales
  - M. Olivier Chemla, Chef Economiste

## 13. Fédérations et associations professionnelles

- ◆ **Association française des banques - Fédération bancaire française**
  - M. Jean-Claude Guéry, Directeur des affaires sociales
  - M. Jean Tricou, Directeur de département Banques d'investissement et de marché
- ◆ **Association des Analystes conseillers en investissements financiers**
  - M. Bruno Beauvois, Secrétaire Général
  - M<sup>me</sup> Manuèle Pennera, Administrateur
- ◆ **Fédération française des sociétés d'assurances**
  - M. Bernard Spitz, Président
  - M. Arnaud Chapus, Conseiller spécial du président
  - M. Jean-François Lequoy, Délégué Général
  - M. Gilles Cossic, Directeur, Direction des assurances de personnes
  - M. Philippe Poiget, Directeur, Direction des affaires juridiques, fiscales et de la concurrence
- ◆ **Ordre des experts comptables**
  - M. Claude Deruelle, Président de la commission des Missions sociales, Président du Club social
  - M<sup>me</sup> Alice Fage, Directeur des affaires sociales
  - M. Nicolas Gallissot, Responsable département droit social
  - M. Benoît Severoni, Expert-comptable
- ◆ **Compagnie nationale des commissaires aux comptes (entretien téléphonique)**
  - M. Yannick Ollivier, Membre du bureau de la CNCC
  - M<sup>me</sup> Caroline SIMON, Directeur des Services

## 14. Organisations syndicales

- ◆ **Confédération française démocratique du travail**
  - Mme Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe
  - Mme Dominique Drouet, Secrétaire confédérale épargne salariale
  - M. Philippe Couteux, Secrétaire confédéral rémunérations
- ◆ **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres**
  - M. Alain Giffard, Secrétaire national, Economie et Industrie
  - Mme Justine Vincent, Chargée d'études économiques
- ◆ **Confédération générale du travail**
  - M. Mohammed Oussedik, Secrétaire confédéral
  - M. Pierre-Yves Chanu, Conseiller confédéral
- ◆ **Confédération française des travailleurs chrétiens**
  - M. Patrick Poizat, Secrétaire Général Adjoint
  - M. Joseph Thouvenel, Vice-Président
- ◆ **Force Ouvrière**
  - M. Pascal Pavageau, Secrétaire confédéral, secteur Economie
  - Mme Marie-Alice Médeuf-Andrieu, Secrétaire confédérale, secteur Conventions collectives

## Pièce jointe II

- M. Philippe Guimard, Conseiller technique secteur Economie et Développement Durable
- ◆ Comité Intersyndical de l'Epargne salariale
  - Mme Dominique Drouet, CFDT
  - M. Emmanuel Mermet, CFDT
  - M. Laurent Legendre, CFE-CGC
  - M. Pascal Maniez, CFE-CGC
  - M. Geoffroy de Vienne, CFTC
  - M. Hervé Vanleynseele, CFTC
  - M. Pierre-Yves Chanu, CGT
  - Mme Sandra Brisson, CGT

## 15. Représentants des salariés

- ◆ **Allianz**
  - Jean-Jacques Cette, CFDT
- ◆ **Areva**
  - Sandra Brisson, CGT
- ◆ **Crédit Agricole**
  - Thierry Cornu, CFDT
  - M<sup>me</sup> Nicole Taverny, CFTC
  - M. Gilbert Debry, CFTC
  - Cédric Moutier, CGT
  - M. Jean-Philippe Lambs, CGT
  - Bernard Pechart, Force ouvrière
  - M. Patrick Papa, Force ouvrière
  - Daniel Coussens, SNB CFE/CGC
- ◆ **MMA Covéa**
  - Eric Garreau, CFDT
- ◆ **Poclain Hydraulics**
  - Frédéric Legros, CFE-CGC
- ◆ **Safran**
  - Gérard Mardinié, CFE-CGC

## 16. Personnalités qualifiées

- ◆ M. Henri Lamotte, Economiste, Chef de mission au Contrôle général économique et financier
- ◆ M. Jean Conan, cofondateur du Comité Intersyndical de l'Epargne salariale