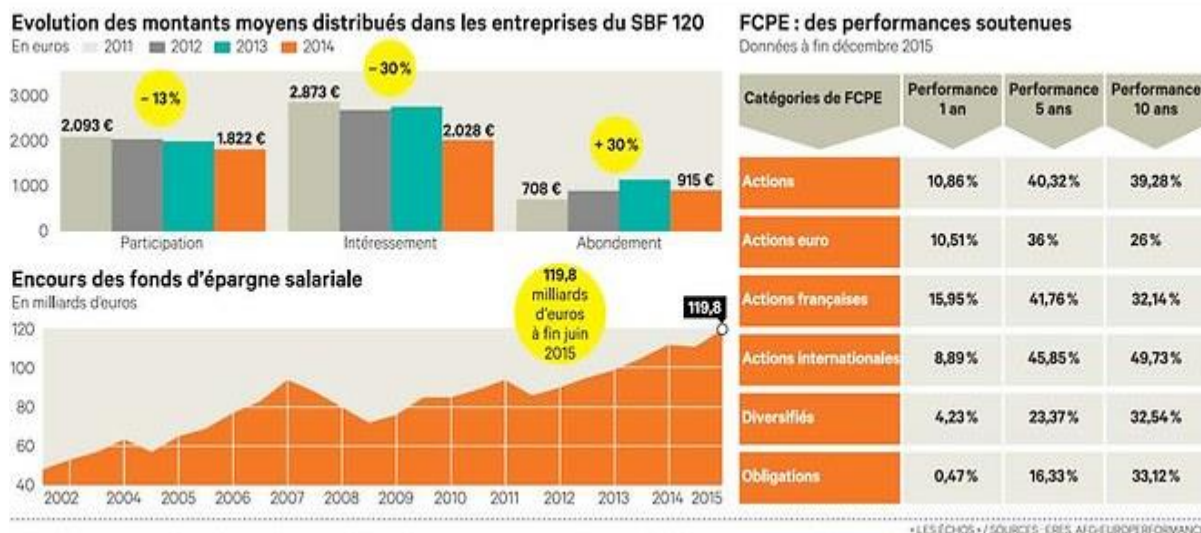


Les 5 atouts de l'épargne salariale

LAURENCE DELAIN | LE 26/02 À 07:00



2016 marque l'entrée en vigueur de nouvelles mesures en faveur de l'épargne salariale. C'est l'occasion, pour ceux qui ont la chance d'en profiter, de (re)découvrir les avantages financiers, sociaux et fiscaux de ce dispositif.

Saluée comme une réelle avancée, la réforme de l'épargne salariale contenue dans la loi Macron 1 parviendra-t-elle à convaincre les petites et moyennes entreprises de mettre en place des dispositifs jusqu'à présent concentrés dans les grosses structures ?

La question reste ouverte car les faits sont têtus. La participation n'est en effet obligatoire que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Résultat, si en moyenne plus de 56 % des salariés du secteur agricole non marchand travaillent dans une entreprise dotée d'un système d'épargne salariale (94 % dans les entreprises de 500 personnes et plus), cette proportion tombe sous la barre des 16 % dans celles comptant moins de 50 salariés (et de 10 % dans les TPE de moins de 10 personnes). A défaut d'abolir ce seuil critique, la loi Macron a le mérite de conforter ce qui constitue l'un des meilleurs outils d'épargne du moment.

Un principe vertueux

Initiée par les gaullistes dans les années 1940, l'idée du partage du profit est à l'origine de la création de l'intéressement (lié aux résultats commerciaux, la productivité, etc.) et de la participation (assise sur les bénéfices qui doivent représenter au moins 5 % des capitaux propres) les deux principales sources d'alimentation de l'épargne salariale.

Aujourd'hui encore, dès lors qu'un accord de participation ou d'intéressement (facultatif) est signé, il profite à tous les titulaires d'un contrat de travail, sous réserve d'une présence d'au moins trois mois dans l'entreprise. Mais l'intéressement est également ouvert aux dirigeants d'entreprise comptant de 1 à 249 salariés. Et la participation à ceux des PME de 1 à 49 salariés ayant opté pour sa mise en place (cible élargie à 249 salariés lorsqu'il s'agit d'un accord dérogatoire plus favorable que celui de la formule légale de base).

Réparties selon des critères négociés, les primes individuelles ne peuvent excéder 75 % du Pass* pour la participation (soit 28.962 euros en 2016) et 50 % pour l'intéressement (19.308 euros). Et à partir de cette année, ces deux primes devront être versées au plus tard le 1^{er} juin, une pénalité calculée sur la base du TMOP (le taux moyen du rendement des obligations privées) majoré de 33 % étant prévue pour les entreprises retardataires.

Une épargne aidée

Une fois informé du montant de sa (ou ses) prime(s), le salarié a quinze jours pour renvoyer un bulletin d'option. Cette année il devra être attentif car, désormais, faute de réponse, l'intéressement n'est plus versé mais, au contraire, bloqué sur un plan d'épargne entreprise (PEE, rendu obligatoire pour tout accord de participation signé depuis le 1^{er} janvier 2013). A noter toutefois, pour les primes placées d'office entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le salarié dispose d'un droit de rétraction temporaire, à faire valoir dans un délai de trois mois après la notification. La participation, quant à elle, est déjà bloquée par défaut et même fléchée à hauteur de 50 % vers un Perco (plan d'épargne retraite collectif) lorsque l'entreprise en propose.

Pour Stéphane Caminati, directeur général de Natixis Interépargne, « *cette harmonisation des logiques de distribution qui encourage le salarié à épargner ses primes et le sensibilise à la problématique du financement de la retraite est une bonne chose* ». Non seulement la somme versée par l'entreprise constitue une amorce d'épargne gratuite. Mais en sus, l'employeur peut l'abonder dans la limite de 8 % du Pass* pour le PEE (soit 3.089 euros en 2016, un plafond majoré de 80 %, à 5.560 euros, pour les PEE investis en titres de l'entreprise) et de 16 % pour le Perco (6.178 euros).

A noter, avec la loi Macron, l'entreprise peut même alimenter régulièrement le Perco de ses salariés, sans contrepartie, dans la limite de 2 % du Pass (772 euros).

Une épargne défiscalisée

En bloquant son intéressement ou sa participation sur un support d'épargne salariale, on profite d'un double avantage fiscal et social. A l'entrée, les primes versées par l'entreprise (soumises à la CSG-CRDS de 8 %) sont exonérées de charges salariales. Et à la sortie, les sommes capitalisées sont récupérables en franchise d'impôt (sauf prélèvements sociaux sur les revenus). Ce n'est pas sans effet. Selon des calculs effectués par la société Eres, spécialiste de l'épargne salariale, le versement d'une prime de participation de 1.500 euros net équivaut pour un salarié imposé à 30 % et soumis à 25 % de charges sociales à un salaire brut de 2.716 euros.

Une épargne diversifiée et contrôlée

Le salarié a le choix entre trois véhicules de placement. Le premier, le CCB (compte courant bloqué), est une créance garantie par le droit du travail, bloqué cinq ans moyennant un taux, net de charges et de fiscalité, au moins égal au TMOP (1,19 % début janvier). Attention toutefois, le CCB accueille exclusivement la participation et ne peut être abondé.

Ce n'est pas le cas du PEE qui, outre la participation, l'intéressement et l'abondement, est également ouvert aux versements facultatifs du salarié (limités à 25 % de son salaire annuel brut). Relativement souple (plusieurs cas de déblocages anticipés sans pénalités sont prévus : mariage, pacs, troisième enfant, divorce, chômage, surendettement, achat de son logement, etc.), ce plan s'inscrit dans une perspective de diversification à moyen terme (cinq ans).

Quant au Perco, bloqué jusqu'à la retraite (voir page suivante), il vaut en priorité pour les salariés soucieux de compléter leurs revenus à cette échéance.

PEE et Perco sont investis en fonds communs de placement d'entreprise (FCPE). Gérés par une société sélectionnée par l'entreprise, les FCPE couvrent en général toute la gamme de prise de risques (monétaires, actions, obligations, ISR, fonds profilés, etc.). Et, lorsque dans un PEE - le Perco l'interdit - l'offre se limite à un fonds d'actionnariat salarié (comportant au moins un tiers de titres de l'entreprise), elle doit obligatoirement proposer un fonds diversifié en alternative.

Les FCPE ont la particularité d'être soumis au contrôle d'un conseil de surveillance paritaire, qui, constitué de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de l'entreprise, est chargé de superviser la gestion du

gérant, d'approuver les comptes du fonds, etc. Par ailleurs, depuis 2002, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) délivre son label aux fonds jugés suffisamment sûrs et respectueux de la négociation collective.

Une épargne solidaire

Les offres de Perco, comme de PEE depuis quelques années, doivent obligatoirement contenir un fonds solidaire. Il s'agit en général de FCPES de type 90/10, dont une partie de l'encours (de 5 % à 10 %) est investie en titres d'entreprises solidaires agréées (pour leur activité en faveur de l'emploi, du logement, de l'environnement, etc.) et le solde composé d'actifs classiques souvent gérés selon un processus ISR ([investissement socialement responsable](#)).

De ce fait, l'épargne salariale s'impose comme l'un des piliers de la finance responsable. Au 30 juin 2015, un tiers des encours gérés à ce titre (soit 21 milliards d'euros, hors actionnariat) l'étaient sous la forme de [fonds ISR](#) et, à cette même date, les placements en FCPES représentaient 5 milliards d'euros (+ 28 % en un an).

À noter

Au 1^{er} semestre 2015, le solde de souscriptions net s'élève à 1,5 milliard d'euros sur 6 mois : les versements sur l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale se sont élevés à 8,8 milliards (3 milliards en provenance de la participation, 3 milliards issus de l'intéressement, 1,3 milliard de versements volontaires et 1,5 milliard correspondant à l'abondement versé par les entreprises). Les rachats se sont élevés sur la période à 7,3 milliards. (*Source AFG*)

Les points clefs de la loi Macron

Date unique de versement de l'intéressement et de la participation (1^{er} juin) et blocage par défaut de ces deux primes.

Renforcement des possibilités d'abondement de l'entreprise qui peut alimenter un Perco sans contrepartie du salarié.

Par ailleurs, suppression de la taxe de 8,2 % due sur les fractions d'abondement supérieures à 2.300 euros.

Réduction du forfait social des entreprises à 16 % (contre 20 %) sous réserve de proposer un Perco doté d'une gestion à horizon et partiellement investi en actions de PME-ETI (entreprises de taille intermédiaire). Taux dérogatoire de 8 % pendant six ans pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place un premier accord de participation ou d'intéressement.

Diversification renforcée avec la gestion pilotée à horizon qui devient l'option par défaut du Perco.

Encouragement de l'actionnariat salarié avec passage de 30 % à 20 % de la contribution patronale due en cas de distribution effective d'[actions gratuites](#) et, pour le salarié, alignement de la taxation des [plus-values](#) de cession de ces titres sur celle des actions classiques.

Allègement des processus de mise en place des dispositifs d'épargne salariale.