



# FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

## L'ÉPARGNE SALARIALE

[Journée d'étude du 19 septembre 2017]

**Intervenant : Wilfried Pennetier – Cabinet SEXTANT**

La question de la participation financière n'a jamais eu d'autres objectifs que de réduire ou de dépasser le conflit capital/travail. Déjà l'associativisme et le coopératisme voulaient, en leur temps, dépasser l'antagonisme capital/travail pour accroître la coopération des « *producteurs* ». C'était le cas des « *socialistes associationnistes* » tels que Saint Simon ou Fourier, ou des promoteurs du « *coopératisme* » avec Charles Gide. Pour eux, la participation financière constituait un des mécanismes permettant une organisation associative ou coopérative de la production qui devait déboucher sur la réalisation de l'harmonie politique et sociale.

Ainsi, ces diverses conceptions politiques font donc de la participation financière un outil de « *transformation sociale* ». La participation financière est vue comme un moyen de réduire les conflits entre capital et travail qui doit déboucher sur une coopération accrue des « *producteurs* », c'est-à-dire tant les patrons que les salarié.e.s, pour instaurer une association politique au niveau de la société dans son ensemble.

La version libérale n'en est pas si éloignée. La participation financière est appréhendée comme un facteur de réduction du conflit social dans l'entreprise capitaliste.

La participation financière est soutenue par des économistes néoclassiques qui la considèrent comme une forme « *semi-coopérative* » permettant de réduire les conflits au sein de l'entreprise.

### Position du problème

L'épargne salariale compte la participation aux bénéficiaires, à savoir l'intéressement et la participation, l'épargne entreprise avec le PEE, le PERCO, le FCPE... et la participation au capital synonyme d'actionnariat salarial. L'actionnariat salarial date des années 60-70 alors que les deux autres datent des années 1980-2000. Depuis la loi Macron du 6 août 2015, il y a un certain nombre d'obligations nouvelles, notamment celle de négocier un accord de branche. C'est pourquoi, il nous est apparu important de travailler cette question.

Les bénéficiaires de la participation financière ne résident pas dans la transformation du système économique mais doivent engendrer un gain d'efficacité permettant de limiter les déséquilibres économiques.

Aussi, pour Stanley Jevons, la meilleure manière de « *réconcilier le travail et le capital serait de donner à chaque ouvrier une part dans les profits dans le cadre d'une association industrielle* ». A ses yeux, une telle association permettrait d'éviter les grèves et le lockout, les salarié.e.s comprenant que le « *meilleur des trade-unions, c'est l'union avec leur patron* ».

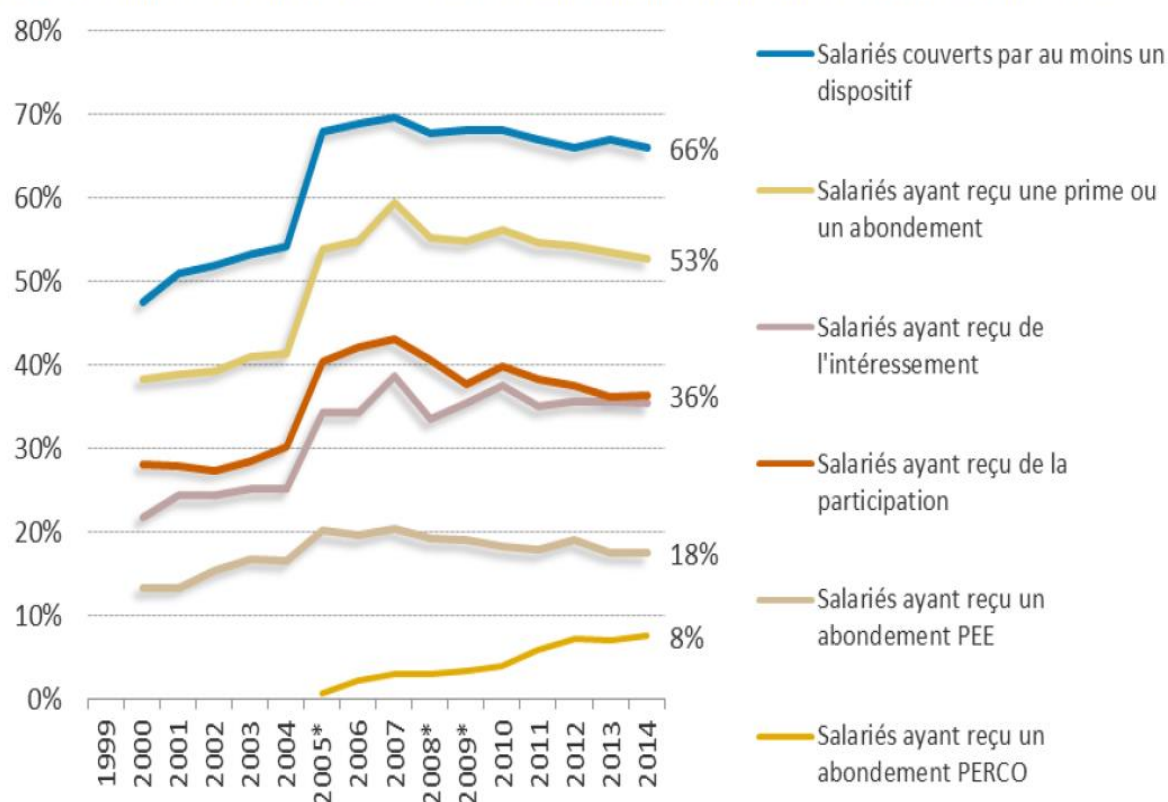
Pourtant, le conflit inhérent à la propriété privée des moyens de production ne peut se résoudre par la simple modification du système de rémunération. Il n'y a pas de « *répartition* » équitable entre salaire et profit. Seule la disparition de ce dernier permet d'envisager une résolution au conflit et l'avènement d'une harmonie sociale.

### Quelques éléments économiques

1. Tous les salarié.e.s ne bénéficient pas de l'épargne salariale, même si le nombre de salarié.e.s couvert.e.s par au moins un dispositif a progressé jusqu'en 2007 pour diminuer de manière continue.

Part des salariés couverts par au moins un dispositif et part des salariés ayant reçu une prime ou un abondement (DARES)

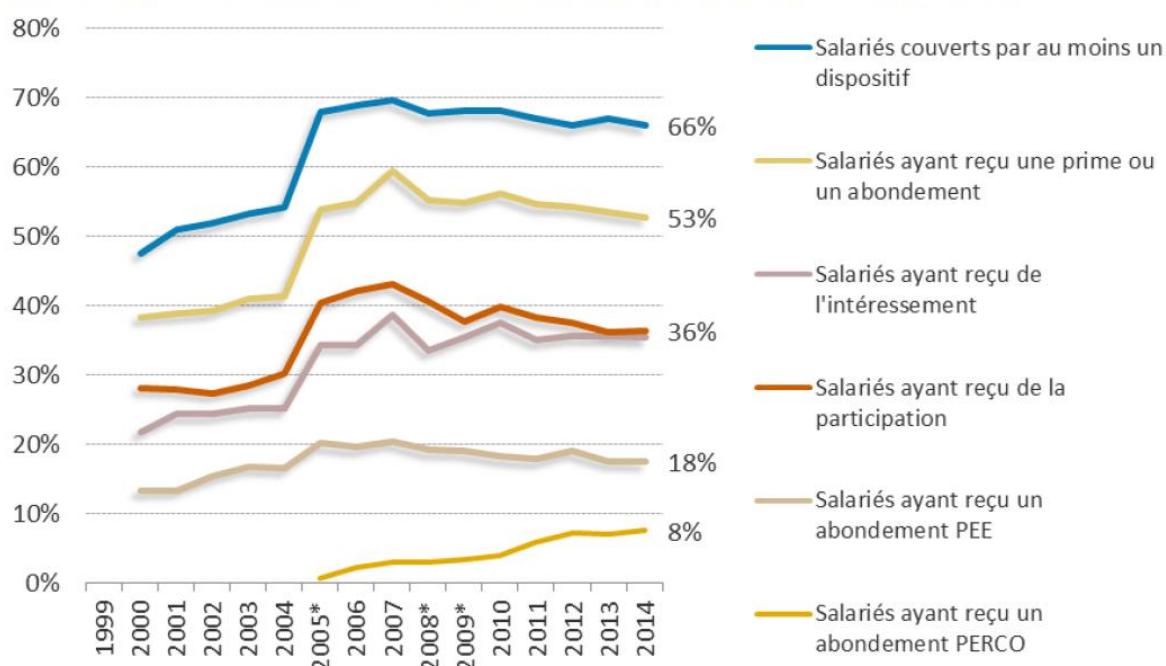
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique



2. Il faut noter que si 56,5% des salarié.e.s sont couvert.e.s par, au-moins, un dispositif d'épargne salariale, ce chiffre masque de fortes disparités selon la taille des entreprises.

Part des salariés couverts par au moins un dispositif et part des salariés ayant reçu une prime ou un abondement (DARES)

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique

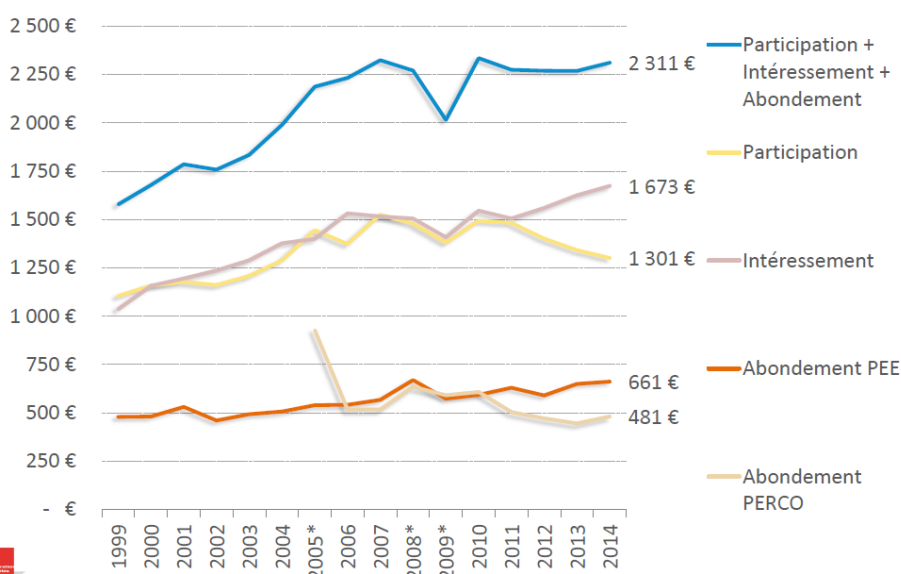


3. Les montants moyens touchés par les salarié.e.s bénéficiaires ne progressent plus depuis la crise.

### Les montants moyens touchés par les salariés bénéficiaires ne progressent plus depuis la crise

Evolution des montants annuels moyens (en €) perçus par les salariés bénéficiaires (DARES)

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique



En 2015, cela représentait 3,9% de la masse salariale (6,5% pour les entreprises qui distribuent effectivement de l'épargne salariale)

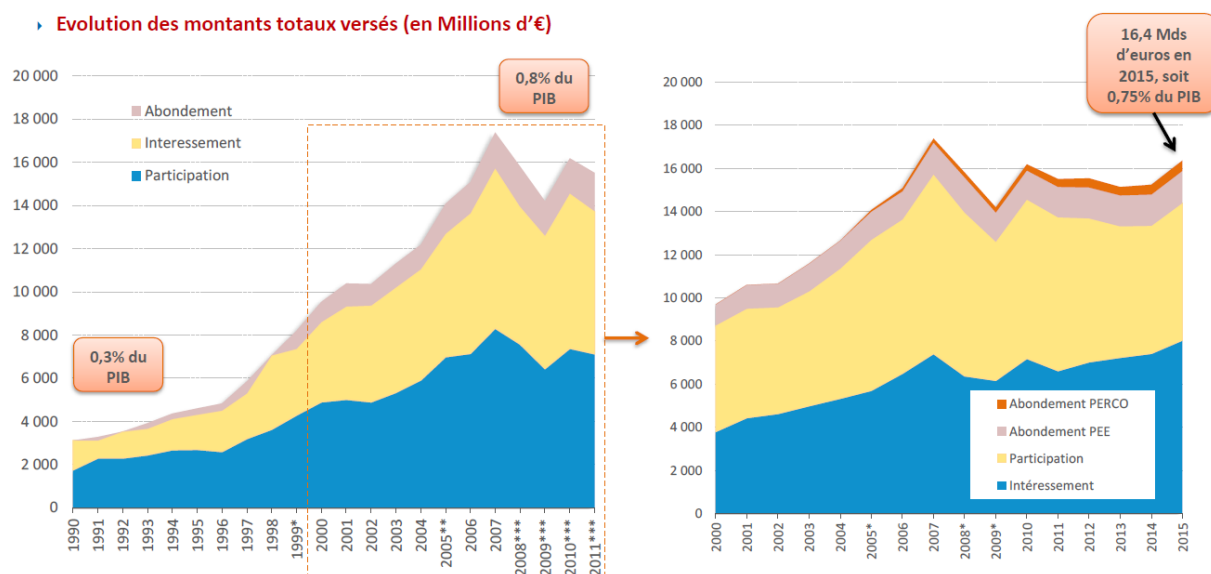
Jusqu'à la crise de 2008, les montants versés ont continué d'augmenter. Mais la répartition des primes reste plus inégalitaire que celle des salaires.

## Statut fiscal et social

Ces dispositions ont un statut fiscal et social avantageux... récemment réduit par la hausse du forfait social. Ainsi, les accords de participation et d'intéressement bénéficient d'exonérations sociales et fiscales importantes. Les primes de participation et d'intéressement ne sont pas considérées comme des salaires, ni assujetties aux cotisations sociales, tant pour l'employeur que pour le salarié. Elles doivent s'acquitter de la CSG et de la CRDS et depuis 2009 du forfait social dont le montant est passé de 2% à 20% entre 2009 et 2012.

Les primes d'intéressement et de participation directement versées aux salariés sont assujetties à l'impôt sur le revenu, mais si elles sont placées en épargne d'entreprise pendant au moins cinq années, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu. La hausse du forfait social a significativement réduit l'intérêt de l'intéressement, la participation ou l'abondement, surtout pour les salaires proches du SMIC.

### Une hausse continue des montants versés.. Jusqu'à la crise de 2008



Les salarié.e.s peuvent aussi placer leurs primes dans un PEE ou PERCO.

Les entreprises mettant en place de l'épargne salariale bénéficient d'incitations fiscales qu'il est nécessaire de connaître pour les négociations.

	Régime social	Régime fiscal
<b>Participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération de cotisations sociales.</li> <li>• Forfait social de 20%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération des taxes (<i>salaires et apprentissages</i>), et participations (<i>formation continue</i>).</li> </ul>
<b>Intéressement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération de cotisations sociales.</li> <li>• Forfait social de 20%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération des taxes (<i>salaires et apprentissages</i>), et participations (<i>formation continue</i>).</li> </ul>
<b>Abondement dans le cadre d'un PEI/PERCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération de cotisations sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déduction du bénéfice imposable.</li> </ul>
<b>PEE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfait social de 20%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération des taxes (<i>salaires et apprentissages</i>) et participations (<i>formation continue</i>).</li> </ul>
<b>PERCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfait social de 20.</li> <li>• Assujettissement à la contribution spécifique de 8,2% pour la fraction excédent 2300€.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonération des taxes (<i>salaires et apprentissages</i>) et participations (<i>formation continue</i>).</li> </ul>

Ces politiques fiscales et sociales semblent déterminantes dans l'adoption de ces « rémunérations ». Ce sont dans les pays, qui ont mis en place de telles incitations fiscales et financières, que l'épargne salariale est plus développée. Mais elles sont coûteuses pour les finances publiques et les organismes de sécurité sociale, même si le forfait social a réduit ce coût. Leur efficacité économique est très discutable.

En effet, ces exonérations bénéficient aux entreprises profitables...et reportent la charge du financement de la protection sociale sur les entreprises peu ou pas profitables. Ce sont aussi les salarié.e.s des grandes entreprises, et/ou les salarié.e.s les mieux payé.e.s qui profitent pleinement des exonérations fiscales.

## L'intéressement

### △ Généralités

Il s'agit de l'indexation d'une part de la rémunération sur des éléments de productivité ou de profitabilité. L'intéressement est facultatif. Il résulte d'un accord négocié entre l'entreprise et les représentants des salarié.e.s pour une durée de 3 ans. Il est possible de prévoir une reconduction tacite de l'accord si tous les signataires sont d'accord.

Si d'ici le 31 décembre 2017 un accord de branche est signé, il est possible pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s de mettre en place un régime d'intéressement ou de participation unilatérale.

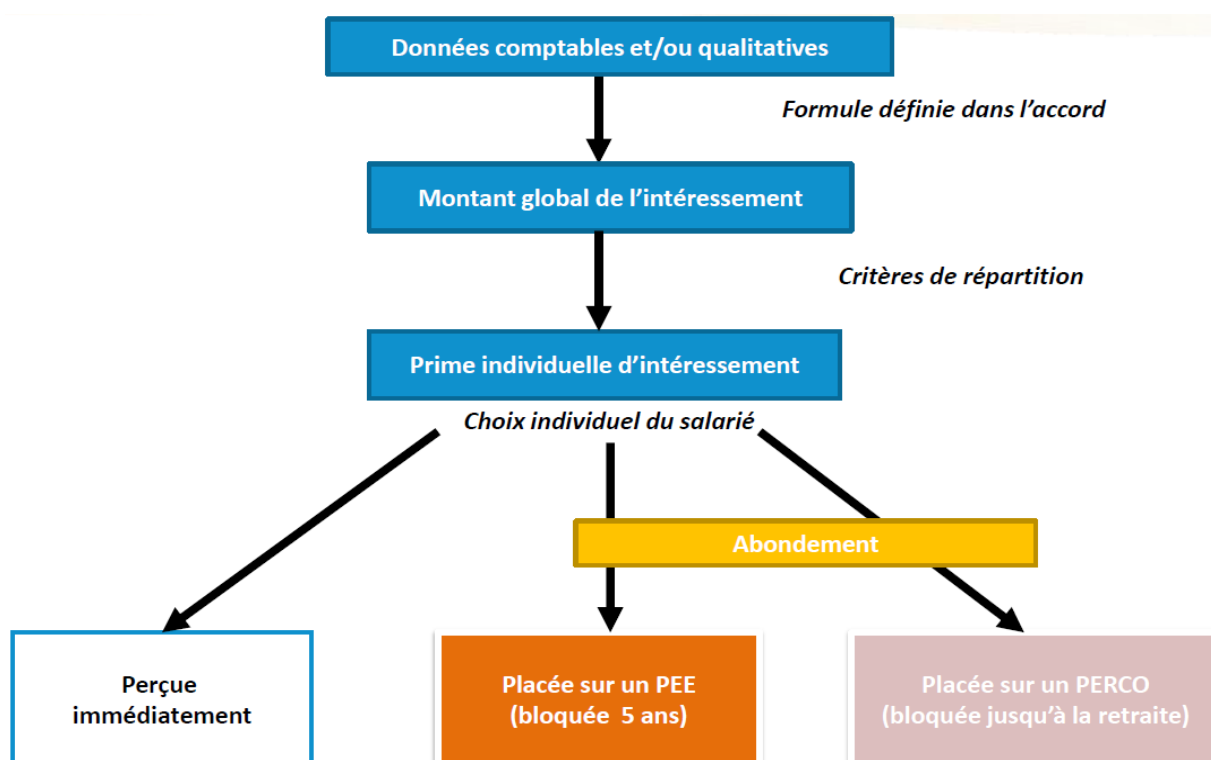
### △ La répartition

Elle est fixée par l'accord. Une formule permet de calculer la prime globale qui sera ensuite répartie entre les salarié.e.s. Les primes individuelles d'intéressement peuvent être :

- Identiques pour tout le personnel,
- Proportionnelles aux salaires,
- Proportionnelles à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice,
- Une combinaison de ces critères.

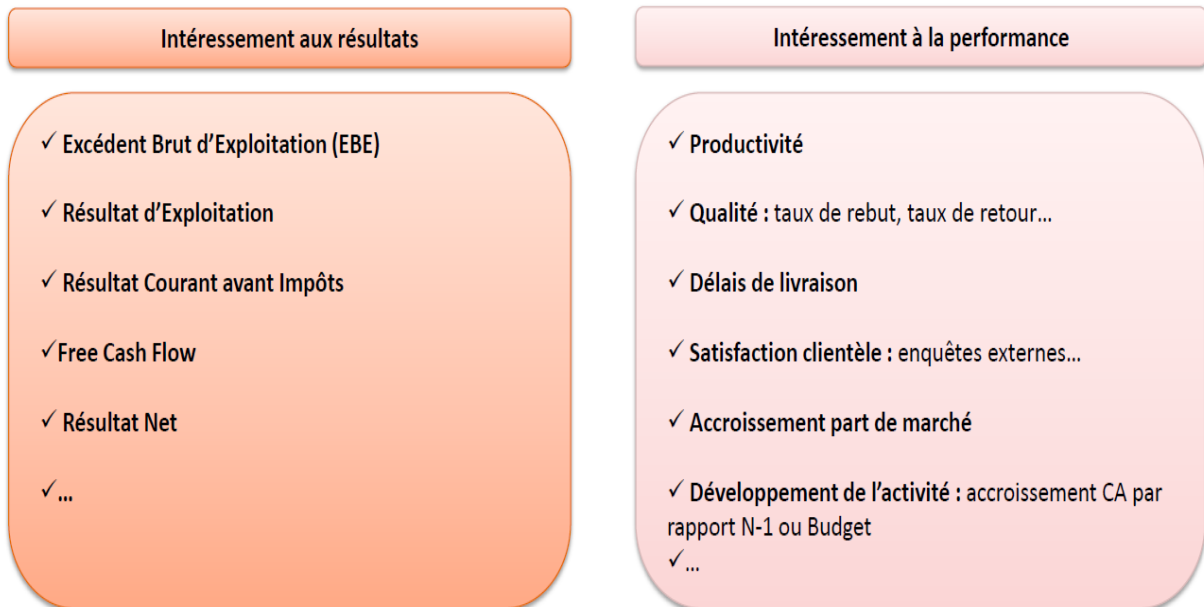
L'ancienneté, la qualification, le rendement et la situation familiale ne doivent pas être pris en compte pour la détermination de la prime individuelle. La CGT privilégie la première possibilité de répartition, à savoir identiques pour tous.

### △ Fonctionnement



## La formule de calcul

La formule de calcul de l'intéressement peut reposer sur des critères de résultats et/ou de performance. La formule de calcul de l'intéressement est négociée librement par les organisations syndicales et le patronat, à condition d'en respecter le caractère collectif aléatoire.



L'accord peut conjuguer des indicateurs de résultats et de performance. Il faut privilégier les indicateurs de résultats reflétant l'activité économique de l'entreprise. C'est l'EBE ou le résultat d'exploitation plutôt que le résultat net qu'il s'agit de prendre en compte [*ce dernier est influencé par les résultats financiers, les résultats exceptionnels...*]. Il faut être prudent sur :

- Les seuils de déclenchement,
- Les formules de calcul basées sur l'atteinte d'un budget et non du réalisé.

En général, il faut se méfier des indicateurs de résultats dont la progression serait, directement ou indirectement, conditionnée par une pression à la baisse de la masse salariale et de l'emploi.

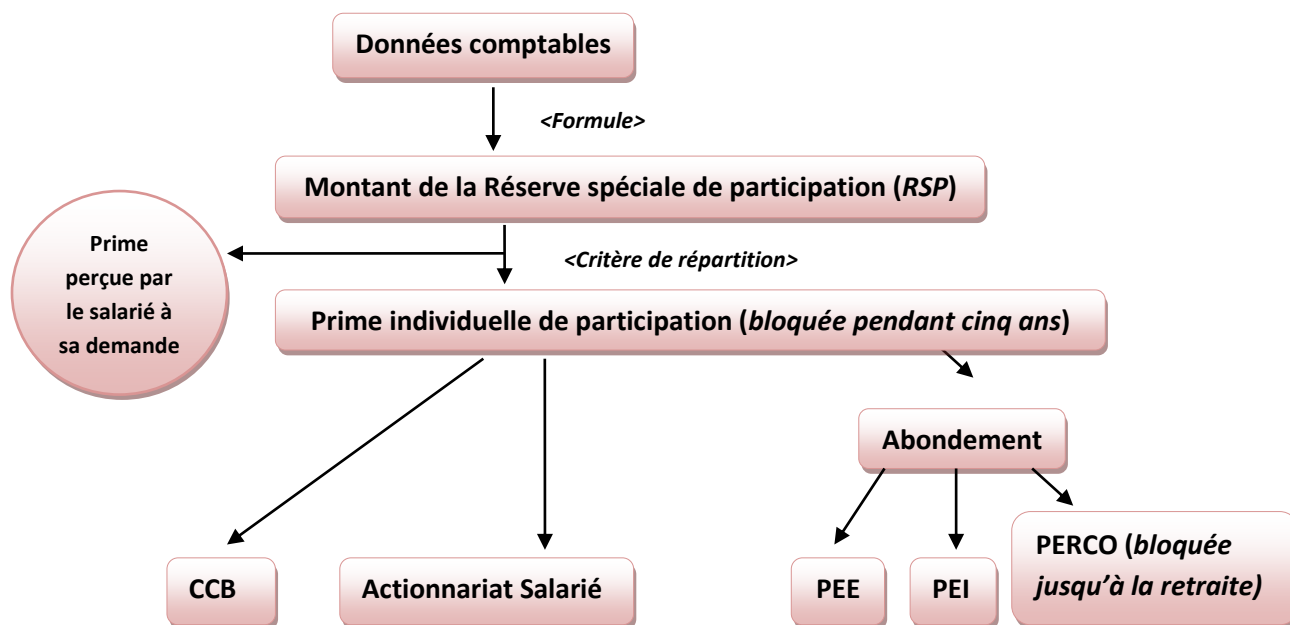
### **Δ Versement de la prime**

L'intéressement n'est plus versé par défaut. La périodicité de versement des primes d'intéressement est fixée dans l'accord. Les primes versées sont plafonnées. La prime globale ne doit plus être supérieure à 20% des salaires bruts. La prime versée à chaque salarié.e est plafonnée à la moitié du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées, au plus tard, le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Dans le cas d'un intéressement infra annuel, la date limite de

versement est le dernier jour du 2<sup>ème</sup> mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

## La participation

### △ *Le fonctionnement*



### △ *Généralités*

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et ayant trois ans d'existence doivent mettre en place la participation aux bénéfices. Depuis 2015, les entreprises de moins de 50 salarié.e.s peuvent mettre en place un régime d'intéressement ou de participation de manière unilatérale.

#### • *La formule*

Les salarié.e.s ont droit de recevoir la moitié du bénéfice net fiscal au prorata de leur contribution à la valeur ajoutée, une fois déduite une rémunération des capitaux à hauteur de 5%.

Il est possible de retenir une formule dérogatoire. Mais elle doit être plus favorable que la formule légale. Il y a obligation de retenir dans l'accord un des plafonds suivants :

- la moitié du bénéfice net comptable,
- le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres
- la moitié du bénéfice net fiscal.

La formule légale de la participation (RSP) peut être influencée par de multiples facteurs :

$$\mathbf{RSP=50\% (B-5\%C) \times S/VA}$$



**B** est le bénéfice net fiscal. Il est influencé par :

- Les performances économiques et commerciales,
- L'évolution des résultats financiers et exceptionnels,
- L'instauration d'un mécanisme de prix de transfert,
- Les provisions constituées par l'entreprise,
- Les déficits antérieurs.

**C** sont les capitaux propres. Sa hausse par augmentation du capital fait baisser la RSP.

**S/VA** est la part des salaires dans la valeur ajoutée.

#### **Δ Répartition et versement**

En l'absence d'accord, la répartition se fait, en totalité, proportionnellement aux salaires perçus. On retrouve les mêmes critères que pour l'intéressement, la CGT privilégiant une répartition uniforme.

Par défaut, les primes de participation sont bloquées pendant 5 ans et placées :

- Sur un compte courant bloqué (CCB),
- Sur un PEE,
- Directement en titres de l'entreprise.

Mais le/la salarié.e peut percevoir directement sa prime de participation. Les primes de participation placées sur un PEE peuvent être abondées. L'entreprise peut également payer le/la salarié.e immédiatement, même si le/la salarié.e n'en fait pas la demande, lorsque les droits acquis ne dépassent pas 80 euros.

A défaut d'accord, un régime d'autorité s'impose. Les droits des salarié.e.s sont indisponibles durant 8 ans. La RSP est placée en comptes courants bloqués avec versement annuel obligatoire des intérêts. Aucune ancienneté n'est exigée et la répartition se fait au prorata des salaires perçus.

#### **Le supplément d'intéressement ou de participation**

Le montant de ce « supplément » est laissé à la discrétion des directions d'entreprise. La répartition doit donner lieu à un accord spécifique.

#### **Les comptes courants bloqués (CCB)**

Seules les sommes provenant de la participation peuvent être versées sur un CCB. Les sommes sont bloquées durant cinq ans. C'est en quelque sorte un prêt à son entreprise. Les intérêts sont versés aux salarié.e.s.

Le taux d'intérêt ne peut être inférieur au taux moyen du rendement des obligations des sociétés privées publié chaque semestre pour le ministère de l'économie et des finances.

## **Le PEE**

C'est un système d'épargne collective qui permet aux salarié.e.s d'une entreprise de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières dans un cadre fiscal favorable. Il est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou par accord collectif. Tous les accords de participation doivent prévoir la mise en place d'un PEE. Dans toutes les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, les organisations syndicales sont fondées à demander l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'un PEE.

Le PEE bénéficie à tous/toutes les salarié.e.s. Mais une condition de 3 mois peut être requise. Le PEE est ouvert aux dirigeants d'entreprises comptant moins de 100 salarié.e.s. Il est alimenté par les sommes issues de la participation, de l'intéressement ou de versements volontaires du/de la salarié.e dans la limite de 25% du salaire brut. L'entreprise peut abonder les versements dans la limite de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) et de 14,40% du PASS en cas d'acquisition de titres de l'entreprise. Les sommes sont bloquées pendant cinq ans. Mais elles peuvent être débloquées avant dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS du bénéficiaire,
- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant puis de chaque enfant suivant,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec garde d'au-moins un enfant,
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint,
- Décès du bénéficiaire ou de son conjoint,
- Cessation du contrat de travail y compris retraite,
- Création ou reprise d'une entreprise,
- Acquisition, agrandissement ou remise en état (*suite à catastrophe naturelle*) de la résidence principale,
- Situation de surendettement du bénéficiaire.

Le PEG, Plan d'Épargne Groupe, permet de centraliser les sommes des salaires des diverses filiales. Le Plan d'Épargne Inter-Entreprises (PEI) permet à plusieurs entreprises de s'associer pour offrir à leurs salarié.e.s un plan d'épargne commun.

## **Le PERCO**

C'est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé. Il est institué par accord ou décision unilatérale. Une durée minimale d'ancienneté peut être exigée d'un maximum de 3 mois.

Ce plan est plus avantageux et plus sécurisé. Les versements effectués par le/la salarié.e peuvent être abondés jusqu'à 300%. Il bénéficie d'un plafond d'abondement égal à 16% du PASS. L'employeur peut effectuer un versement initial sans excéder le plafond égal à 1% du PASS. Tous/toutes les salarié.e.s doivent en bénéficier. L'employeur peut verser un abondement périodique égal à 2% du PASS.

Le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié. L'entreprise doit proposer un choix entre 3 organismes de placements collectifs au minimum, qui doivent présenter des profils d'investissement différents. Le PERCO doit proposer la mise en place d'une gestion pilote des avoirs.

Selon les conditions fixées par l'accord, le salarié peut choisir les modalités de perception des sommes inscrites à son compte :

- sous forme de rente viagère,
- en capital, y compris fractionné,
- un panachage des deux.

Les sommes peuvent être débloquées avant la retraite dans les cas suivants :

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacte Civil de Solidarité(PACS),
- Acquisition ou remise en l'état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle,
- Surendettement ou participant au plan, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, en vue d'apurer la dette du détenteur du plan,
- Invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

Il faut privilégier l'abondement sur les primes d'intéressement et de participation plutôt que les versements volontaires. Il est possible d'instaurer des % d'abondement plus favorables aux petits versements. Il est aussi possible de différencier les % d'abondement selon les catégories professionnelles.

### **Les véhicules de placement**

On trouve les SICAV et les FCPE. Les SICAV sont des Sociétés d'Investissement à Capital Variable d'Actionnariat salarié. Ces sociétés par actions sont très peu utilisées. Un FCPE est une copropriété de valeurs mobilières françaises ou étrangères. Les porteurs de part sont des salarié.e.s ou anciens/anciennes salarié.e.s de l'entreprise. Ils sont gérés par une société d'épargne salariale sous le contrôle d'un Conseil de Surveillance qui comprend 50% de représentants de salarié.e.s. Les FCPE peuvent être multi entreprises ou dédiés. On distingue deux types de FCPE, l'investissement diversifié et l'actionnariat.

Les « FCPE à formule » permettent de garantir un certain rendement, voire de décupler celui-ci via un effet de levier.

**Fonds à formule** : le fonds s'engage à délivrer à une échéance déterminée, une performance conditionnelle en fonction d'un indice ou d'un panier d'indices ou de valeurs. La performance promise (*prédéterminée par une formule de calcul*) fait l'objet d'une garantie délivrée par un tiers, la société de gestion du FCPE ne pouvant pas engager ses fonds propres vis-à-vis de l'investisseur.

**Fonds à capital garanti** : assorti d'une protection totale du capital investi.

**Fonds à effet levier** : les versements des salarié.e.s vont être multipliés par le recours à un emprunt bancaire souscrit par le FCPE.

#### Le FCPE « EMILY »

- En 2005, un grand groupe de distribution français a lancé un Plan d'actionnariat à effet levier et à capital garanti dans le cadre d'un FCPE baptisé « *Emily* ».
- Le FCPE « *Emily* » est à la fois un « *fonds à formule* », un « *fonds Garanti* » et un « *fonds à effet levier* ».

Concrètement, le FCPE « *Emily* » va offrir aux salarié.e.s :

- Un rendement basé sur la progression moyenne du cours de l'action de la société à échéance en 2010 (*c'est-à-dire après les cinq années de blocage obligatoire de l'épargne salariale*). Cela signifie que le rendement pour le salarié sera déterminé par le montant de son placement à la souscription multiplié par l'écart de variation entre le prix de souscription de l'action et la moyenne pondérée du cours de l'action sur 60 mois. Par rapport à un calcul classique basé sur la différence entre prix du titre à l'échéance et le prix à la souscription, la variation est moins importante, donc moins profitable en cas de hausse des cours mais moins risquée en cas de baisse.
- Un effet levier via un abondement sous formes d'actions gratuites de 111% qui permettra donc au salarié de voir le rendement de son capital initial multiplié par 5,5 (*111% sur 5 ans*).
- Une garantie du capital de l'épargnant salarié, majorée d'un taux d'intérêt capitalisé garanti de 2,8% par an (*soit 14,85% sur cinq ans*).