

NÉGOCIER LES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE

Fédération des Sociétés d'Etudes CGT

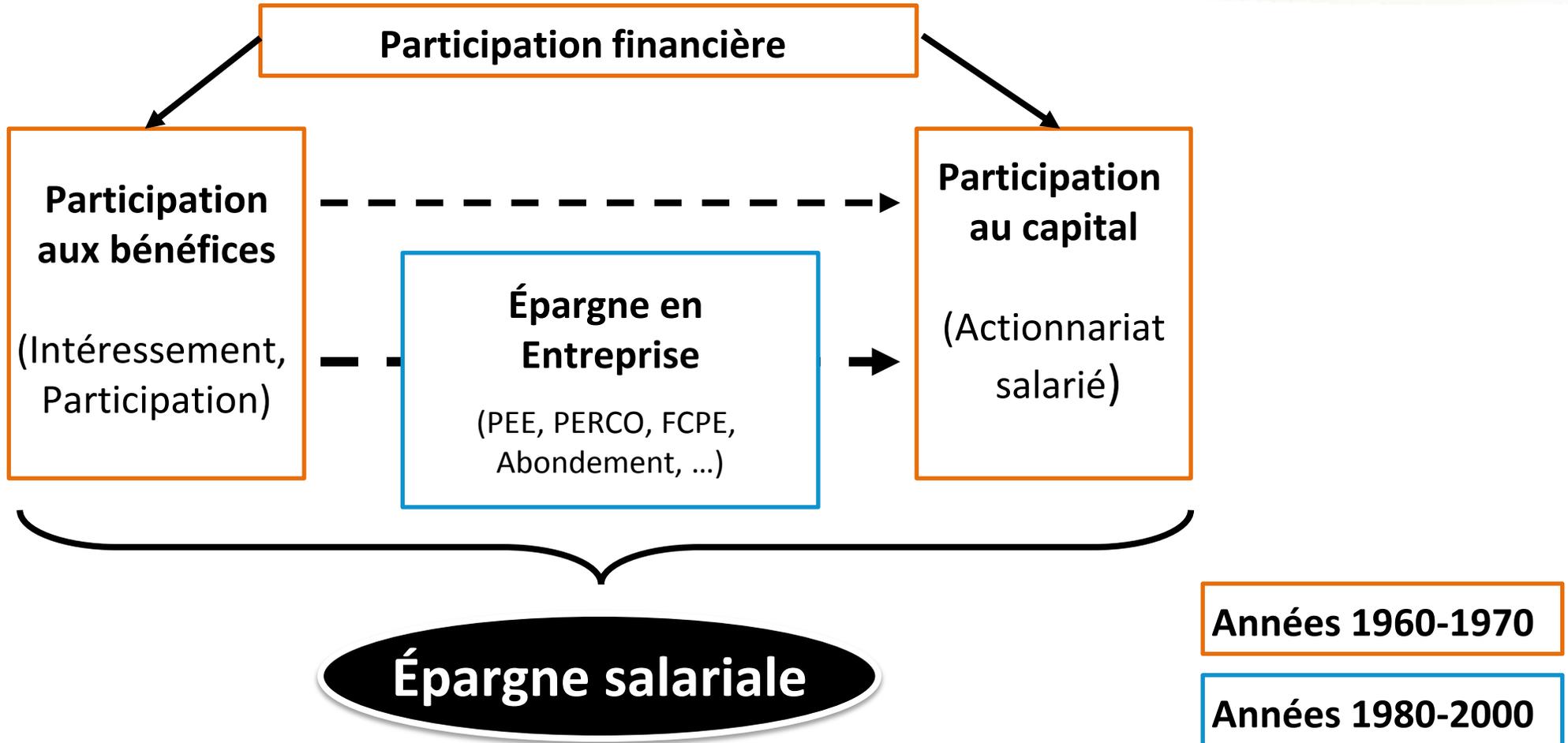
19 septembre 2017



Formateur : Wilfried Pennetier
wilfried.pennetier@sextant-expertise.fr

Définition

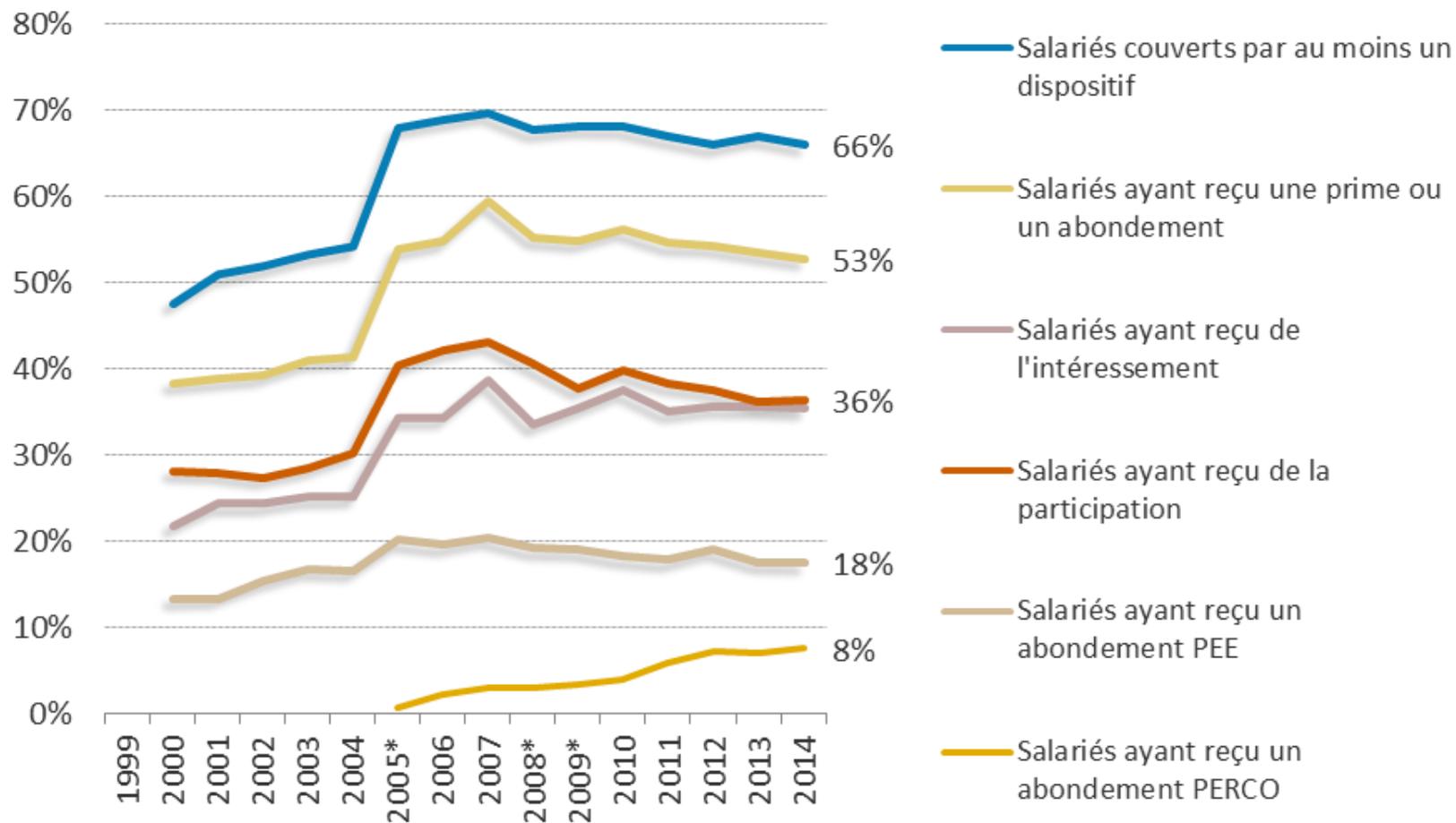
De la participation financière à l'épargne salariale



Tous les salariés ne bénéficient pas de l'épargne salariale, même si le nombre de salariés couverts par au moins un dispositif a progressé jusqu'en 2007

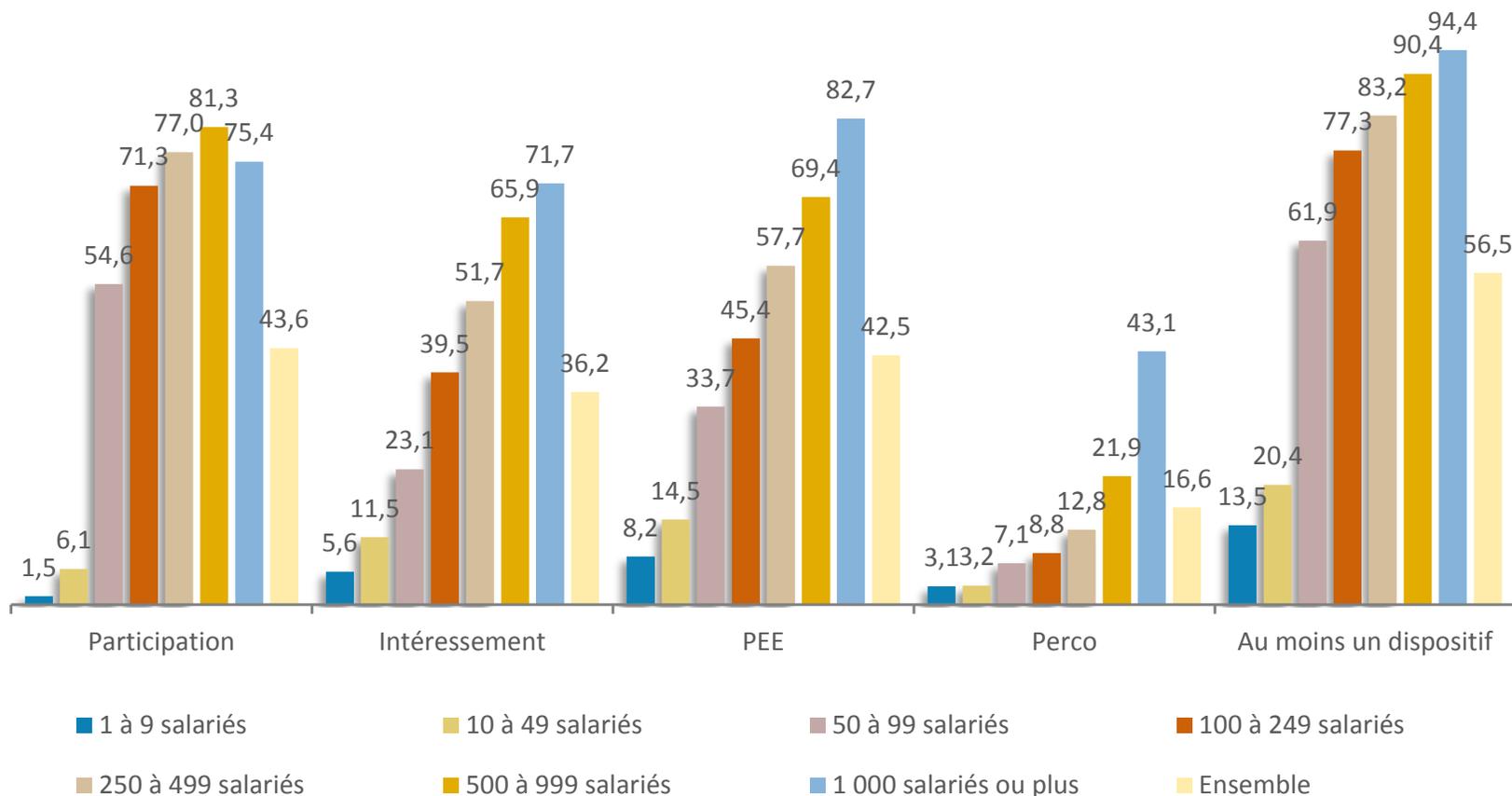
Part des salariés couverts par au moins un dispositif et part des salariés ayant reçu une prime ou un abondement (DARES)

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



Si 56,5% des salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, ce chiffre masque de fortes disparités selon la taille des entreprises

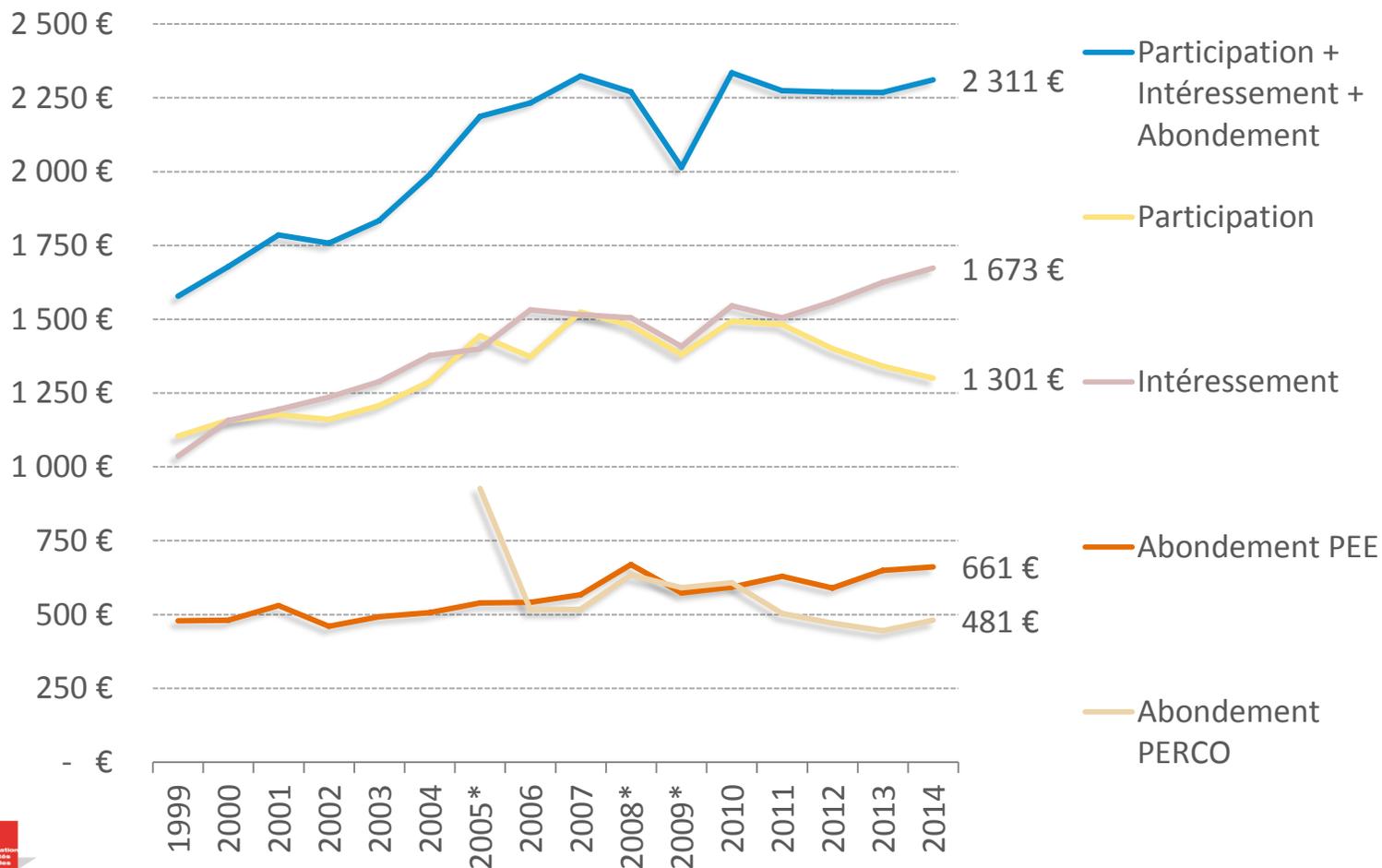
- Part en % des salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale en 2011
(source : DARES)



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)

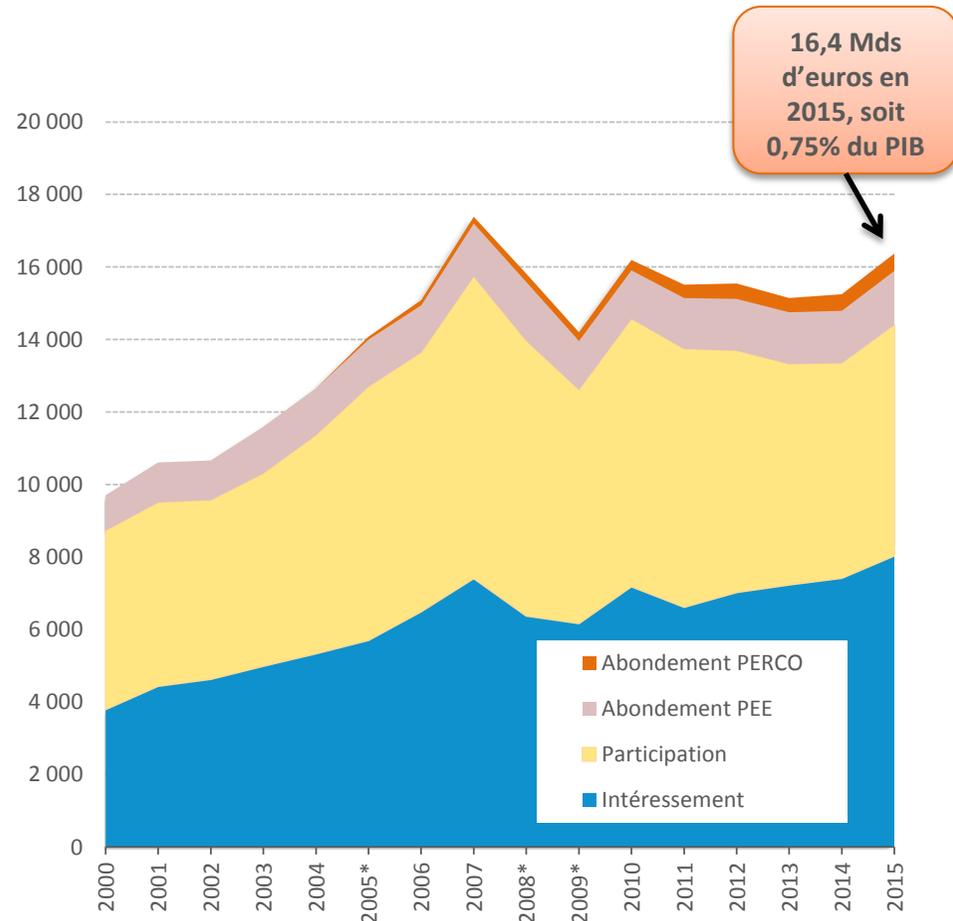
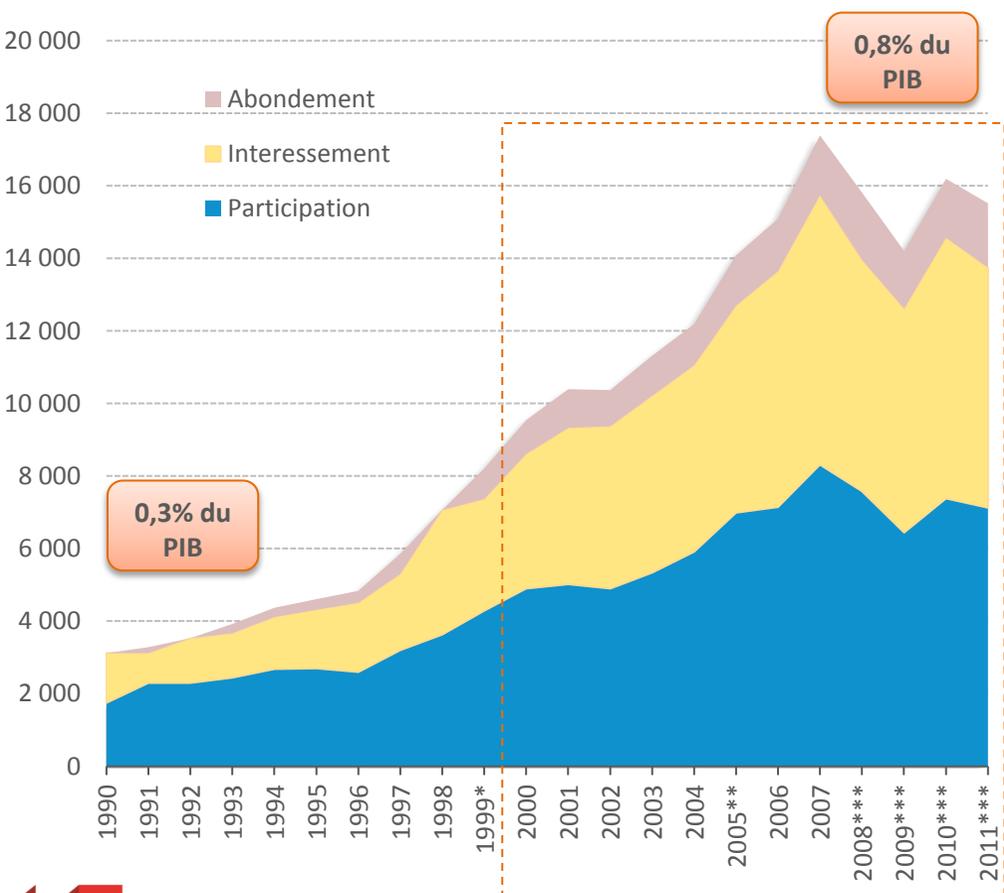
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique



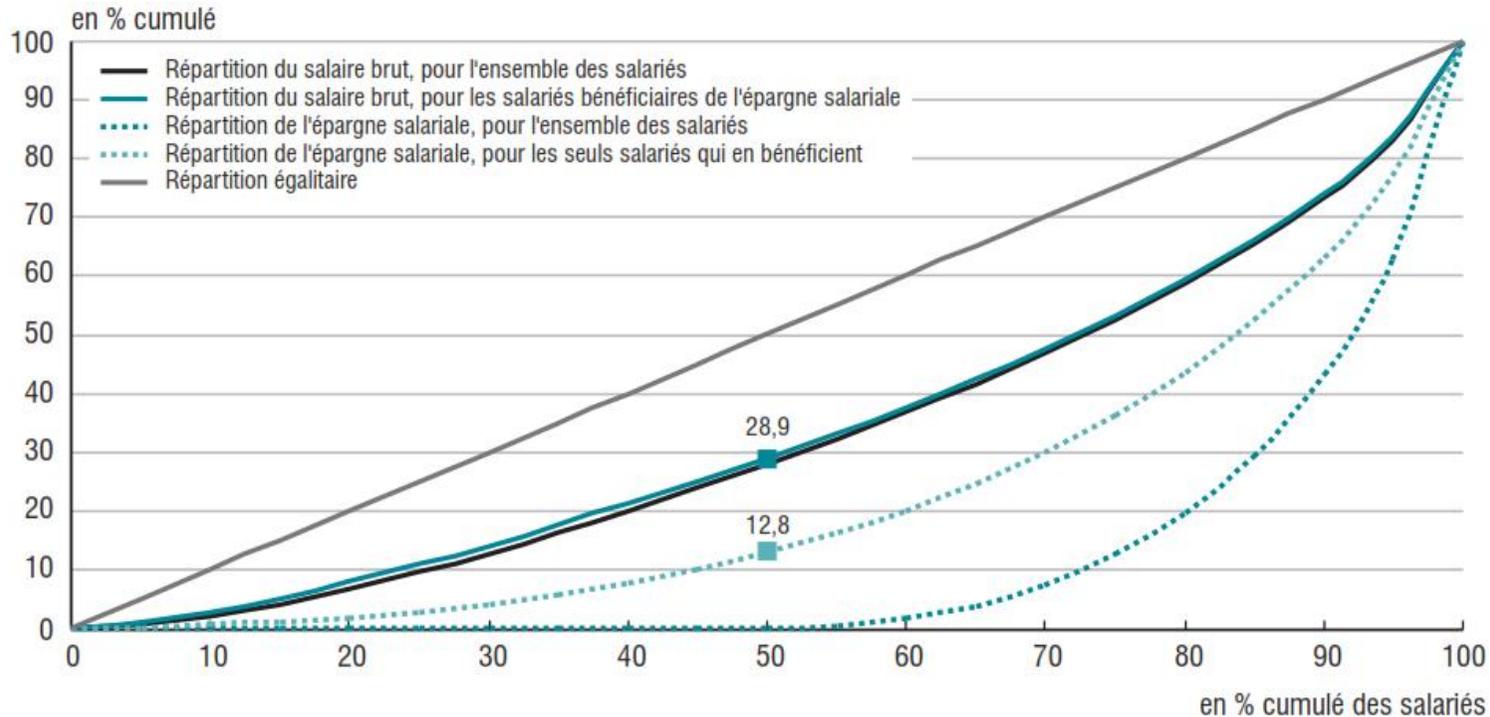
En 2015, cela représentait 3,9% de la masse salariale (6,5% pour les entreprises qui distribuent effectivement de l'épargne salariale)

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

Evolution des montants totaux versés (en Millions d'€)



Une répartition des primes plus inégalitaire que celle des salaires



D'où l'intérêt :

- ✓ d'analyser la répartition des enveloppes par niveau de salaire et/ ou catégories professionnelles ;
- ✓ De formuler des recommandations pour des critères de répartition plus égalitaires
- ✓ De formuler des recommandation pour rendre l'abondement plus favorable aux bas salaires

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 biens « primés » ont perçu 13 % de l'épargne salariale totale.

Sources : Insee, Dares, enquête Ecmoss 2010.

Un statut fiscal et social avantageux mais récemment réduit par la hausse du forfait social

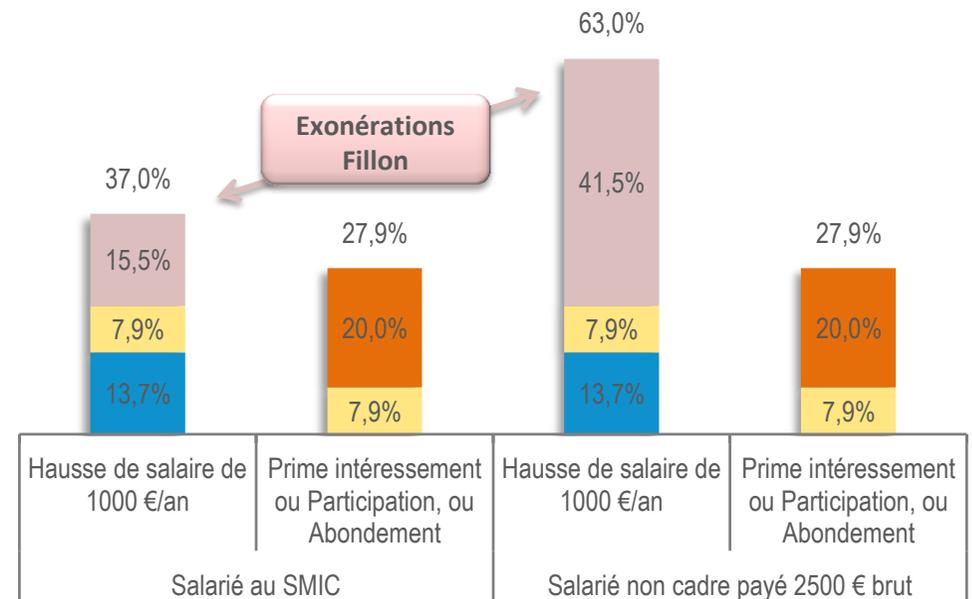
Les accords de participation et d'intéressement bénéficient d'exonérations sociales et fiscales importantes :

Les primes de participation et d'intéressement **ne sont pas considérées comme des salaires**. Elles n'entrent donc pas en ligne de compte pour le calcul du SMIC, des congés payés, des primes et gratifications, des taxes sur les salaires, ni des différentes indemnités liées au départ du salarié de l'entreprise.

Les primes de participation et d'intéressement ne sont **pas assujetties aux cotisations sociales**, tant pour l'employeur que pour le salarié. Elles doivent s'acquitter de **la CSG et à la CRDS** et depuis 2009 **au forfait social** dont le montant est passé de 2% à 20% entre 2009 et 2012.

les primes d'intéressement et de participation directement versées au salarié sont seulement assujetties à l'impôt sur le revenu, mais si elles sont placées en épargne d'entreprise pendant au moins cinq années, elles sont **exonérée d'Impôt sur le Revenu**.

- La hausse du forfait social a significativement réduit l'intérêt de l'intéressement, la participation ou de l'abondement, surtout pour les salaires proches du Smic.



- Forfait Social
- Cotisations Patronales + taxes et participations sur les salaires
- CSG et CRDS (sur 98,25%)
- Cotisations Salariales
- Total prélèvement entreprise

Un statut fiscal et social qui reste avantageux pour l'entreprise mais aussi pour les salariés pouvant placer leurs primes dans un PEE ou un PERCO

	Salaire ou prime soumise à cotisations SS	Intéressement ou participation perçu directement	Participation et Intéressement investi dans PEE ou PERCO	Abondement PEE ou PERCO
budget de l'entreprise par salarié	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
cotisations patronales (48 %)	-480 €			
cotisations salariales (12,4 %)	-124 €			
csg/crds (8 %)	-80 €	-80 €	-80 €	-80 €
Forfait social (20%)		-200 €	-200 €	-200 €
Montant avant impôts perçu par le salarié	316 €	920 €	920 €	920 €
rendement global pour l'entreprise	31,6%	76,7%	76,7%	76,7%
Montants après impôts pour le salarié selon les tranches IR 2017				
Jusqu'à 9 710 €	316 €	920 €	Exonéré d'impôts sur le revenu (montant net = 920 €)	
entre 9 711 et 26 818 € (14%)	272 €	791 €		
entre 26 818 et 71 898 € (30%)	221 €	644 €		
entre 71 898 et 152 260 € (41%)	186 €	543 €		
à partir de 152 261 € (45%)	174 €	506 €		

Attention : sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale, les salariés ne cotisent pas aux organismes de sécurité sociale (retraite, etc)

Les entreprises mettant en place de l'épargne salariale bénéficient d'incitations fiscales (à connaître pour les négociations)

	RÉGIME SOCIAL	RÉGIME FISCAL
PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
	<ul style="list-style-type: none"> • forfait social (1) de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • constitution d'une PPI* de 25 ou 50% selon les cas
INTÉRESSEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable
	<ul style="list-style-type: none"> • forfait social (1) de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
		<ul style="list-style-type: none"> • sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement
ABONDEMENT VERSÉ PAR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN :	<ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable
• PEE	<ul style="list-style-type: none"> • forfait social (1) de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
• PEI		<ul style="list-style-type: none"> • sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement
ABONDEMENT VERSÉ PAR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN :	<ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable
• PERCO	<ul style="list-style-type: none"> • forfait social (1) de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
	<ul style="list-style-type: none"> • assujettissement à la contribution spécifique de 8,2% pour la fraction excédant 2300€ (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • constitution d'une PPI* égale à 25 % ou 35% de l'abondement selon les cas

*PPI : [provision pour investissement, dans les conditions et limites fixées par l'article 237 Bis A du Code général des impôts.](#)

(1) Le taux du forfait social est fixé à 20 %. Des taux inférieurs peuvent toutefois être appliqués,

(2) Cette contribution est supprimée au titre des abondements versés par les employeurs à compter du 1er janvier 2016 (art. 148 de la loi du 6 août 2015).

Un statut fiscal et social qui fait débat

Ces politiques fiscales et sociales semblent déterminantes dans l'adoption de ces rémunérations...

Ce sont les pays qui ont mis en place de telles incitations fiscales et financières où l'épargne salariale est le plus développée : Fr, EU, GB

... Mais sont coûteuses pour les finances publiques et les organismes de sécurité sociale ...

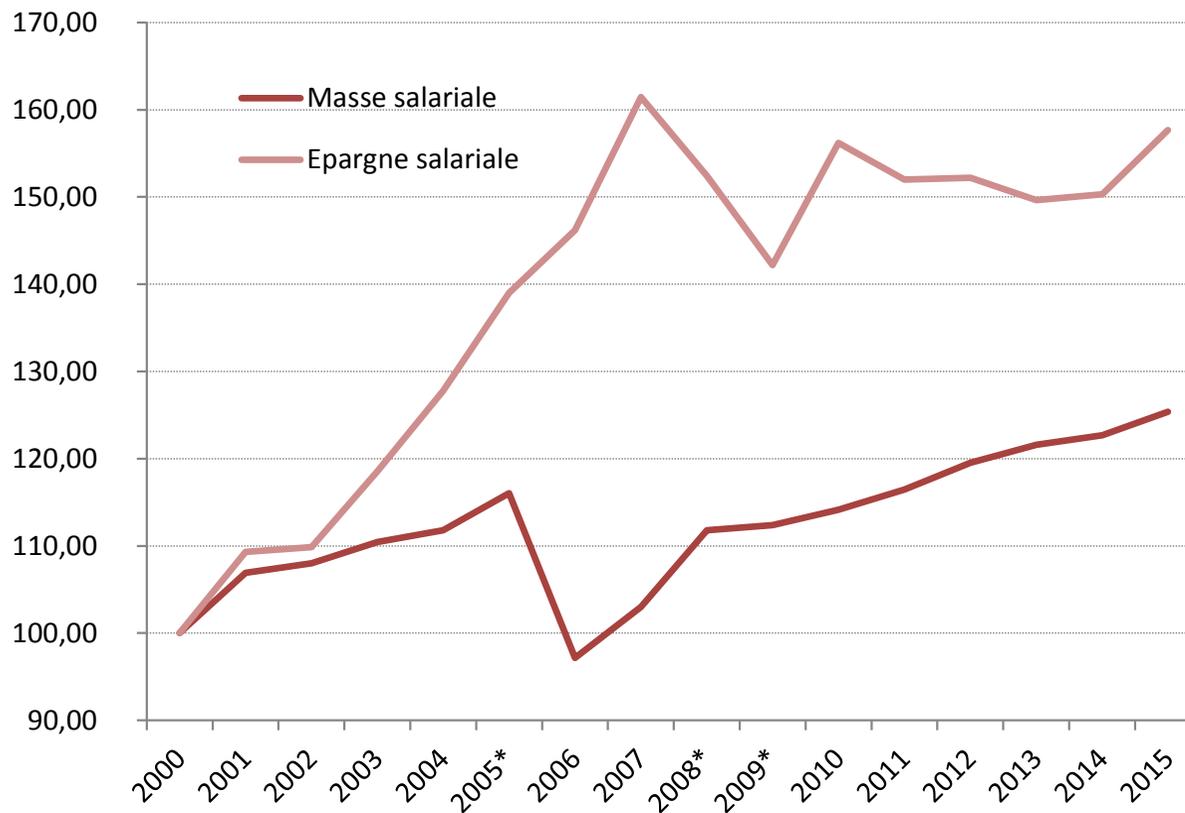
Même si le forfait social à réduit ce coût...

... et leur efficacité économique est discutable :

- 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 salariés des grandes entreprises et/ou les salariés les mieux payés qui profitent pleinement des exonérations fiscales.

L'épargne salariale en substitution aux salaires ?

Evolution des montants distribués au titre de la masse salariale et de l'épargne salariale (primes & abondement) – Base 100 en 2000



Un peu de théorie

La participation financière : l'association pour réduire ou dépasser le conflit capital/travail ?

L'associativisme et le coopératisme : dépasser l'antagonisme capital/travail pour accroître la coopération des « producteurs »

Pour les socialistes associationnistes (Saint Simon, Fourier) ou les promoteurs du « coopératisme » (Charles Gide), la participation financière constitue un des mécanismes permettant une organisation associative ou coopérative de la production qui doit déboucher sur la réalisation de l'harmonie politique et sociale.

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 » (employeurs et salariés) pour instaurer une association politique au niveau de la société dans son ensemble.

La vision libérale : la participation financière comme facteur de réduction du conflit social dans l'entreprise capitaliste

La participation financière est aussi soutenue par certains économistes néoclassiques, qui tout en affichant leur scepticisme sur les entreprises coopératives autogérées, considèrent la participation financière comme une forme « semi-coopérative » permettant de réduire les conflits au sein de l'entreprise.

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

Par exemple, pour l'économiste néo-classique 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 ces yeux une telle association permettrait **d'inciter les salariés à l'effort** (ou plus exactement à ne plus favoriser « la paresse ») et surtout **d'éviter les grèves et le lock-out**, les salariés comprenant que le « meilleur des trade-unions c'est l'union avec leur patron ».

La critique marxiste : 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 solution au conflit et l'avènement d'une harmonie sociale.

Pour MARX peu importe la forme que prend la rémunération du salarié lorsque celle-ci se situe dans le cadre du système capitaliste : « il est évident que les différentes formes du paiement ne modifient en rien la nature du salaire, bien que telle forme puisse être plus favorable que telle autre au développement de la production capitaliste ».

Pourquoi développer des dispositifs de partage des profits ou d'actionnariat salarié dans une entreprise (capitaliste)?

Les réponses s'articulent autour de la question des incitations destinées à limiter les comportements opportunistes des agents.

La réponse diffère selon le point de vue théorique adopté :

Théories de la « valeur actionnariale »

Privilégiant les mécanismes de contrôle et les incitations individuelles elles considèrent généralement que les dispositifs collectifs de participation aux bénéfices ou d'actionnariat salarié ont peu d'effets incitatifs voire même porteurs d'effets pervers

Théories « partenariales » de la firme

Insistant sur les questions de coopération entre les agents elles considèrent que les dispositifs collectifs de participation aux bénéfices ou d'actionnariat salarié peuvent être des incitations efficaces car elles incitent les agents à des comportements coopératifs (« pression des pairs ») et sont adaptées aux entreprises où le résultats individuel n'est pas isolable.

Un peu d'histoire

Les principaux dispositifs ont été créés dans les années 60 et 70 avec comme objectif essentiel l'investissement dans l'entreprise (actionnariat salarié et CCB)

Texte	Dispositifs	Commentaires
Ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à la marche de l'entreprise	Intéressement (facultatif)	Autorisait le versement de la prime d'intéressement sous forme d'actions de l'entreprise
Ordonnance n°67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises (entreprises de plus de 100 salariés) Comptes Courants Bloqués 	les sommes sont bloquées cinq ans et réinvesties dans l'entreprise, directement en actionnariat salarié ou bien via des dispositifs d'épargne en entreprise : comptes courants bloqués (CCB) et Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
Ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967 créant les plans d'épargne d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'Épargne Entreprise Fonds Commun de Placement en Entreprise (FCPE) 	L'ordonnance prévoyait expressément que l'épargne salariale placée sur les PEE pouvait être affectée à l'acquisition d'actions de l'entreprise.
Loi n° 70-1322 du 31 décembre 1970 relative aux options de souscription ou rachat d'actions au bénéfice du personnel des sociétés	Plan d'option sur Action (POA)	
Loi n° 73-1196 du 27 décembre 1973 relative à la souscription d'actions de sociétés par leurs salariés	Plan d'actionnariat salarié (PAS)	Supprimé en 2001 et remplacé par les augmentations de capital réservées aux salariés

Le tournant de 1986 : les PEE, les FCPE et l'abondement mis au centre de la participation financière

L'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés

Initialement, le PEE ne pouvait recevoir que les primes de participation.

L'ordonnance de 1986 incite fortement au placement dans un PEE des primes de participation et désormais d'intéressement : **il exonère les sommes provenant de l'intéressement de toute charge fiscale pour le salarié qui décide leur placement sur un PEE.**

Par ailleurs, l'intéressement versé sur un PEE peut toujours bénéficier d'un abondement de l'entreprise, dont le plafond ne cessera depuis d'être relevé en particulier pour l'actionnariat salarié.

Ce mouvement sera accentué par la loi de 2001 ...

- lors de la négociation de l'intéressement, de se poser la question de la mise en place d'un PEE.
- Ouvre la possibilité de conclure des PEI Plan d'Épargne Inter-Entreprises.
- Le fait le PEE propose au moins un FCPE diversifié.

... et par les Lois suivantes :

- 2003 : création du PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif)
- 2006 : obligation de négocier sur la mise en place d'un PERCO (ou d'un plan d'épargne retraite supplémentaire) pour les entreprises ayant un PEE depuis 5 ans (seuil abaissé à 3 ans par la suite).
- Obligation de proposer un PEE dans le cadre d'un accord de participation...

Une logique d'épargne financière bien plus que de participation dans l'entreprise ?

Désormais, la volonté est d'orienter les primes de participation et d'intéressement vers les plan d'épargne salariale et que celles-ci soient versées sur des placements financiers (FCPE ou SICAV), dans le but de permettre aux salariés de se constituer un épargne y.c. en vue de la retraite.

Parallèlement le législateur développe les mécanismes de sécurisation (relatifs) des avoirs des salariés.

Les années 2000 : l'épargne salariale comme levier d'accroissement du « pouvoir d'achat » et de la consommation des ménages et de l'épargne retraite

Parallèlement à la volonté des pouvoirs publics de développer l'épargne en entreprise, les dispositifs d'épargne salariale vont être désormais utilisés de plus en plus fréquemment pour répondre à un autre objectif : **l'accroissement du pouvoir d'achat des salariés.**

Cette objectif prend plusieurs formes :

- L'autorisation de déblocage exceptionnel des sommes placées sur le PEE ou les CCB
- La possibilité de verser des primes exceptionnelles d'intéressement pour les entreprises (y.c. celles qui ne disposent pas d'accord...).



Cette logique sera d'ailleurs pérennisée en 2006 avec la création du supplément de participation ou d'intéressement, puis par la création de la prime de partage des profits en 2011.

Outre que cet objectif d'accroissement ponctuel du pouvoir d'achat disponible soit partiellement contradictoire avec la logique d'Epargne proprement dite, elle contribue à éloigner encore un peu l'épargne salariale de la logique de participation financière des salariés à leur entreprise. La tendance est également à rapprocher le mode de fonctionnement de la participation et de l'intéressement.

- Loi du 9 août 2004 de soutien à la **consommation et à l'investissement** (déblocage exceptionnel de la participation) ;
- Loi du 26 juillet 2005 pour la **confiance et la modernisation de l'économie** (prime exceptionnelle d'intéressement et déblocage exceptionnel de la participation) ;
- Loi du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 (Bonus exceptionnel « Villepin » de 1 000 €) ;
- Loi du 30 décembre 2006 pour le **développement de la participation et de l'actionnariat salarié** (instauration du supplément d'intéressement et de participation) ;
- Loi du 8 février 2008 pour le **pouvoir d'achat** (déblocage exceptionnel de la participation) ;
- Loi du 3 décembre 2008 pour la **modernisation de l'économie** (incitations fiscales au développement de l'intéressement et fin du blocage obligatoire de la participation).
- La loi du 28 juillet 2011 a instauré une **prime de partage des profits** au bénéfices des salariés
- Loi du 28 juin 2013 portant **déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement**
- Loi du 6 août 2015 «**pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques** » (« Loi Macron »)

**Associer les salariés aux
résultats : intéressement &
participation**

L'intéressement

Principe

indexation d'une part de la rémunération sur des éléments de productivité ou de profitabilité

L'intéressement est facultatif :

c'est un accord négocié entre l'entreprise et les représentants des salariés pour une durée de trois ans.

Depuis, 2011, il est possible de prévoir une reconduction tacite de l'accord d'intéressement si tous les signataires sont d'accord.

Nouveauté loi Macron de 2015 : si accord de branche (négociation d'ici le 31 décembre 2017), possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un régime d'intéressement ou de participation **de manière unilatérale**

Plusieurs types :

Des accords différents peuvent exister au sein d'un même groupe (filiales, établissement, unités de travail...).

INTÉRESSEMENT DE PROJET

La loi du 30/12/2006 a créé un intéressement de projet, qui permet de couvrir par un accord unique des salariés appartenant à des sociétés juridiquement indépendantes mais concourant à une « activité caractérisée et coordonnée ».

La répartition de l'intéressement entre les salariés

Elle est fixée dans l'accord d'intéressement.

Une formule permet de calculer la prime globale qui sera ensuite répartie entre les salariés

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



En cas d'utilisation conjointe, ces critères ne peuvent pas être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement, ce qui contreviendrait au principe de proportionnalité retenu par le législateur. **Chaque critère doit s'appliquer à une sous-masse distincte.**



l'ancienneté et la qualification ainsi que le rendement et la situation familiale ne doivent pas être pris en compte pour la détermination de la prime individuelle.

La formule de calcul de l'intéressement peut reposer sur des critères de résultat et/ou de performance

la formule de calcul de l'intéressement est négociée librement par les partenaires sociaux à condition d'en respecter le **caractère collectif et aléatoire**.

Intéressement aux résultats

- ✓ Excédent Brut d'Exploitation (EBE)
- ✓ Résultat d'Exploitation
- ✓ Résultat Courant avant Impôts
- ✓ Free Cash Flow
- ✓ Résultat Net
- ✓ ...

Intéressement à la performance

- ✓ Productivité
- ✓ Qualité : taux de rebut, taux de retour...
- ✓ Délais de livraison
- ✓ Satisfaction clientèle : enquêtes externes...
- ✓ Accroissement part de marché
- ✓ Développement de l'activité : accroissement CA par rapport N-1 ou Budget
- ✓ ...

En pratique l'accord peut conjuguer des indicateurs de résultat et de performance

Quels indicateurs de résultat privilégier pour un accord d'intéressement ?

Privilégier des **indicateurs de résultats reflétant l'activité économique** de l'entreprise :

L'EBE ou le Résultat d'exploitation plutôt que le Résultat Net (ce dernier étant influencé par les résultats financiers, les résultats exceptionnels, les provisions...)

Aller avec prudence sur les indicateurs présentant des **seuils de déclenchement** :

- Si les seuils de déclenchement sont difficilement atteignables ;
- S'ils se déclenchent seulement après un niveau élevé de résultat

Prudence également sur les formules de calcul **basées sur l'atteinte d'un budget** et non du réalisé :

- Le réalisé de l'année N peut être supérieur à N-1 et le budget N (trop ambitieux) pas atteint...
- Les salariés et leurs représentants n'ont souvent que peu de contrôle sur la définition des objectifs budgétaires
- Cependant, un budget peut intégrer la décroissance d'une activité

Plus largement il convient de se méfier des indicateurs de résultat dont la progression serait directement ou indirectement **conditionnée par une pression à la baisse de la masse salariale et de l'emploi**.

Les accords **multicritères** peuvent permettre de rendre l'intéressement moins aléatoire

Le versement des primes d'intéressement

La périodicité de versement des primes d'intéressement est fixée dans l'accord.

En général, il s'agit d'une prime annuelle, parfois semestrielle ou trimestrielle s'il s'agit d'un accord lié à l'accroissement de la productivité.

Le plafonnement des primes

La prime globale ne doit pas être supérieure à 20 % des salaires bruts

La prime versée à chaque salarié est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale

Principe de non substitution

Par ailleurs la loi prévoit que l'intéressement ne doit pas se substituer à tout élément de rémunération sous peine de rétorsions fiscales et sociales.

- Toutefois, l'intéressement mis en place après la suppression d'un élément de rémunération est permis à condition que la suppression de cet élément ait eu lieu depuis plus de 12 mois avant la mise en place de l'accord d'intéressement.

Dans les faits, la substitution s'opère plus ou moins insidieusement (Accords RTT,...)

Versement de la prime d'intéressement : un délai légal

L'accord d'intéressement prévoit la date de versement de la prime aux bénéficiaires.

Toutefois, celle-ci ne peut dépasser un délai limite légal :

- les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard au plus tard le dernier jour du 5^{ème} 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^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement. Les éventuels intérêts de retard courent donc à compter du 1^{er} jour du 3^{ème} mois..

Il s'agit d'un délai maximum dont le non-respect par l'employeur est assorti de pénalités : les sommes dues par l'entreprise sont majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen des obligations des sociétés privées (TMOP)

Désormais, l'intéressement n'est plus versé par défaut

Avant la loi Macron 2015 : Si un salarié ne se prononçait pas sur la modalité d'affectation de sa prime d'intéressement (versement immédiat ou placement sur un PEE ou un PERCO) celle-ci lui était automatiquement versée.

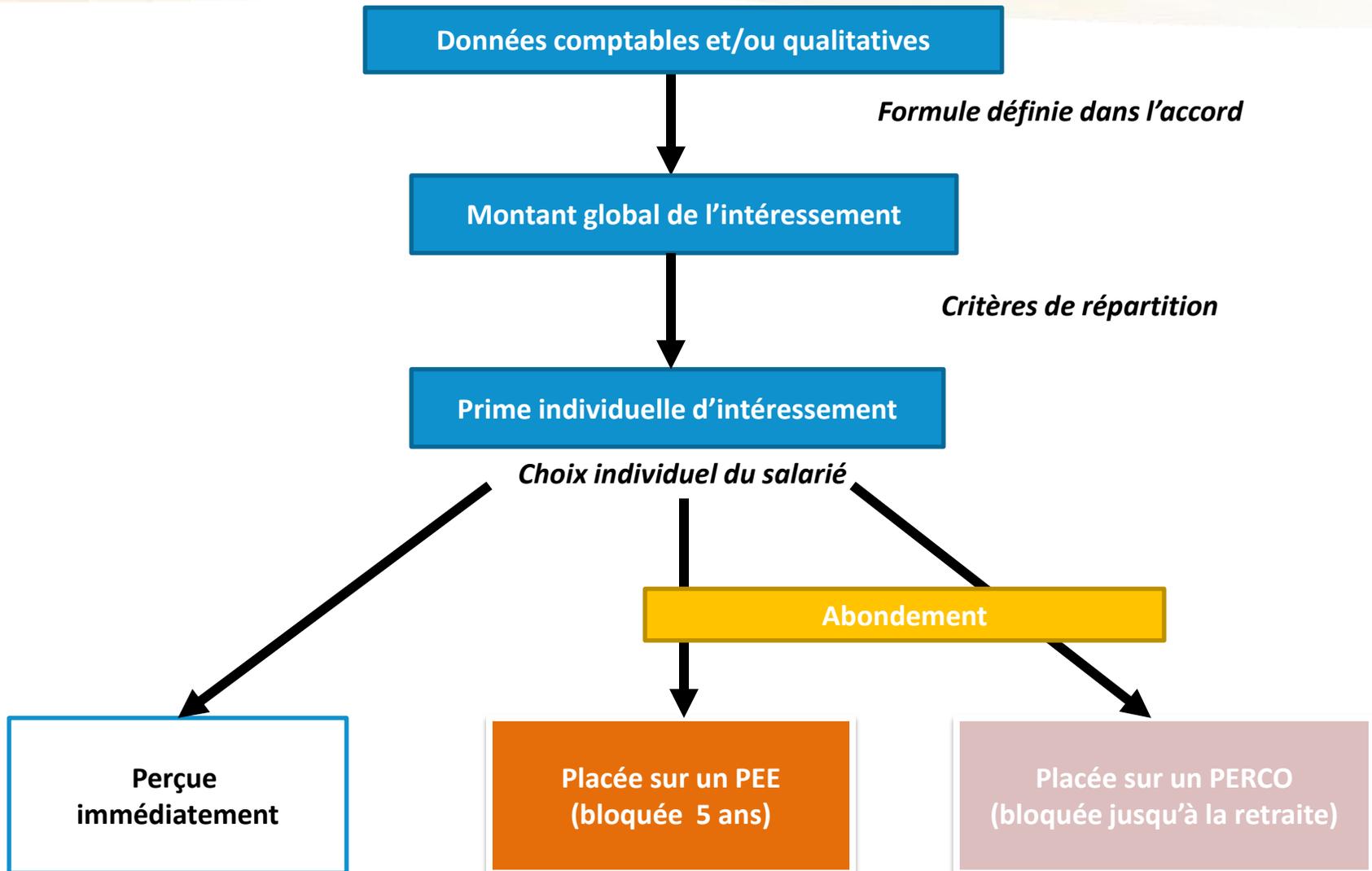
Après loi Macron 2015 : en l'absence de choix du bénéficiaire, 100% de l'intéressement versé à compter du 1er janvier 2016 sera affecté sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne inter entreprises (PEI), dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement



DROIT (TEMPORAIRE) À RÉTRACTATION

pour les primes **versées entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017**, le salarié a un droit de rétractation, à titre temporaire qui lui permettra de débloquer son intéressement affecté par défaut sur le plan d'épargne, **dans les 3 mois** qui suivent la notification de cette affectation par défaut.

Fonctionnement de l'intéressement



La participation aux bénéfices

La Participation des salariés aux bénéfices a été introduite par l'ordonnance du 17 août 1967.

Dispositif **obligatoire** pour toutes les entreprises de plus de **50 salariés** et de plus de trois ans d'existence. Depuis 2007, les branches doivent ouvrir des négociations dans les trois ans pour mettre en place des accords de branche sur la participation.

- Nouveauté loi Macron de 2015 : si accord de branche (négociation d'ici le 31 décembre 2017), possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un régime d'intéressement ou de participation de **manière unilatérale**

Une **formule légale de calcul** : La réserve spéciale de participation (RSP)

$$\text{RSP} = \frac{1}{2} * (\text{Bénéfice} - (5\% * \text{capitaux propres})) * \text{Salaires/VA}$$



Philosophie de la formule :

Les salariés 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%

L'accord de participation peut être commun à un groupe d'entreprise : Chaque entreprise calcule le montant de sa RSP ; la somme de ces RSP est alors répartie entre les salariés du groupe.

FORMULE DÉROGATOIRE

- La formule retenue est libre mais doit être plus favorable aux salariés que la formule légale => Si une année, l'application de la formule légale s'avérait plus favorable aux salariés, c'est alors celle-ci qui serait appliquée.

Obligation de retenir dans l'accord - au choix des signataires de l'accord - un des plafonds suivants :

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

La formule légale de la participation peut être influencée par de multiples facteurs

B = Bénéfice Net Fiscal

Le Bénéfice Net Fiscal est influencé :

- ▶ Par les **performances économiques et commerciales**
- ▶ Par l'évolution des **résultats financiers et exceptionnels**
- ▶ Par l'instauration d'un mécanisme de **prix de transfert**
- ▶ Par les **provisions** constituées par l'entreprise (y.c. les **provisions pour restructuration**)
- ▶ Par les **déficits antérieurs** qui peuvent être (en partie) reportés sur le bénéfice fiscal

C = Capitaux Propres

Toute variation à la hausse des **capitaux propres** (augmentation de capital, fusion...) peut entraîner une baisse de la participation.

S/VA = Part des Salaires dans la Valeur Ajoutée

Toute diminution à la baisse de la **part des salaires dans la VA** peut impacter négativement le niveau de participation.

$$RSP = 50\% (B - 5\% C) * S/VA$$

Au-delà de l'évolution de l'environnement économique et de l'activité de l'entreprise, **les restructurations** (Licenciements collectifs, Externalisation, Fusion...) peuvent impacter les différentes variables de la formule de calcul de la participation

La part des salaires peut baisser si l'entreprise privilégie un mode de développement faisant appel à la sous-traitance ou à l'emploi intérimaire.

Répartition et versement de la participation

Répartition

Les partenaires sociaux ont, les mêmes possibilités de négociation des critères de répartition qu'en matière d'intéressement, à savoir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle aux salaires ;
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères

En l'absence d'accord entre les signataires sur ce point, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus

Un blocage par défaut pendant 5 ans

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

Depuis 2009,

- **le salarié peut percevoir directement sa prime de participation.**
- Les primes de participation **placée sur un PEE peuvent bénéficier d'un abondement.**

À noter : l'entreprise peut également payer le salarié immédiatement, même si le salarié n'en fait pas la demande, lorsque les droits acquis ne dépassent pas la somme de 80 €.

Délai légal de versement de la participation

au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Tout retard entraîne le versement d'intérêt de retard (Taux Moyen des Obligations Privées majoré de 33%).

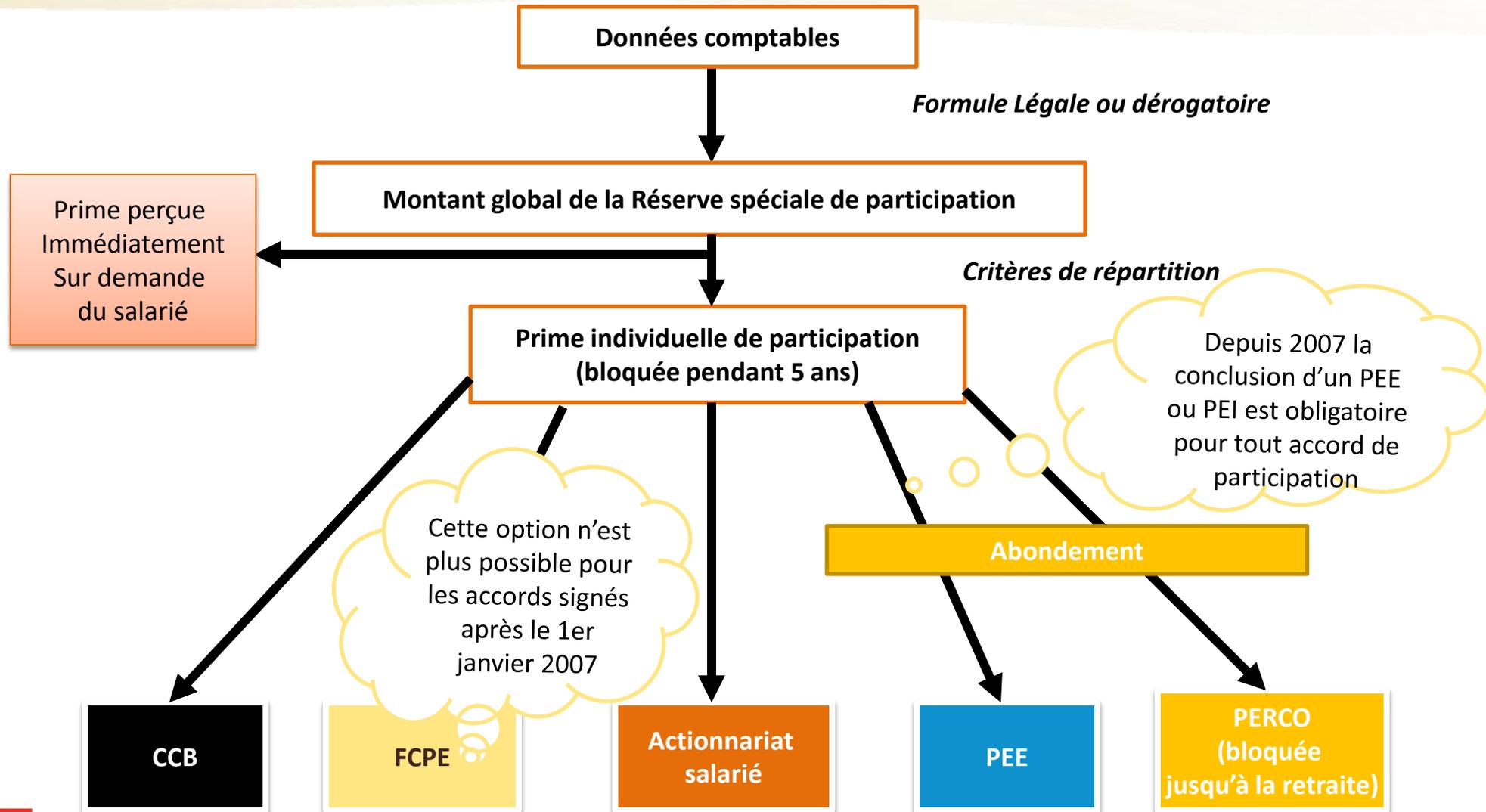


RÉGIME D'AUTORITÉ

Lorsque l'entreprise soumise à la participation n'a pas conclu d'accord, un régime d'autorité est imposé.

- Dans ce cas, les droits des salariés **sont indisponibles pendant 8 ans**
- La réserve de participation est **placée en comptes courants bloqués** avec versement annuel obligatoire des intérêts.
- Les bénéficiaires de la participation sont tous les salariés de l'entreprise, sans **qu'aucune ancienneté puisse être exigée.**
- La répartition de la réserve spéciale de participation se fait au **prorata des salaires perçus.**

Fonctionnement de la participation



Le supplément d'intéressement ou de participation

Créé par la loi du 31 Décembre 2006

Principe :

possibilité pour l'entreprise de verser un supplément d'intéressement, ou de participation (y compris sous forme d'attribution d'actions).

Ce supplément est soumis au même régime fiscal et social que les primes d'intéressement ou de participation.

Montant

le montant de ce « supplément » est laissé à la discrétion des directions d'entreprises.

► Limites et plafonds du supplément

Supplément d'intéressement	Supplément de participation
Le montant cumulé intéressement + supplément ne doit pas dépasser 20 % de la rémunération brute annuelle des bénéficiaires.	RSP + Supplément doit au plus être égal à l'un des plafonds suivants :
Individuellement le montant total doit être inférieur à 50 % du PASS	<ul style="list-style-type: none">▪ 50 % du bénéfice net comptable▪ Bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres▪ Moitié du bénéfice net fiscal
	Individuellement : le montant total ne doit pas dépasser 75 % du PASS

Répartition

Les modalités de répartition de ce dividende peuvent être identiques à l'accord d'intéressement ou de participation, ou faire l'objet d'un accord spécifique.

Intérêt : l'entreprise peut distribuer un supplément de rémunération, fiscalement socialement avantageux, en maîtrisant le montant attribué sans aucun engagement pour les exercices suivants.

Critique : le versement d'une partie de la prime n'est plus lié à une performance mais au bon vouloir de la société

Intéressement et Participation : récapitulatif

	Participation	Intéressement
Type de dispositif	Accord collectif	
	Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (facultative en deçà)	Facultatif
Salariés concernés	Tous les salariés présents au cours de l'exercice. L'accord peut fixer une condition d'ancienneté que ne peut excéder 3 mois.	
Calcul	Formule de calcul légale appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP) : <ul style="list-style-type: none"> RSP : $50 \% * (B - 5\% CP) * S/VA$ Possibilité d'adopter une formule dérogatoire à condition qu'elle soit plus favorable	Formule de calcul de la prime globale d'intéressement négociée librement, à condition : <ul style="list-style-type: none"> d'être aléatoire d'être collective de ne pas se substituer à un élément de rémunération
Plafond	Aucun (sauf formule dérogatoire)	20 % des salaires bruts
Critères de répartition des primes	Critères de répartition individuelle négociés dans l'accord : <ul style="list-style-type: none"> Egalitaire Proportionnelle au salaire Proportionnelle au temps de présence Une combinaison des trois premiers critères 	
Plafond individuel	75 % du PASS soit 29 421€ en 2017	50 % du PASS, soit 19 614€ en 2017
Supplément d'intéressement ou de participation	L'employeur peut décider d'attribuer un supplément d'intéressement ou de participation, à condition : <ul style="list-style-type: none"> que le montant d'intéressement ou de participation de l'exercice soit supérieur à zéro de respecter les plafonds collectifs d'appliquer les critères de répartition prévus par l'accord. Il est possible d'opter pour des critères de répartition différents via un accord collectif spécifique. 	

Que faut-il négocier dans un accord d'intéressement et de participation ?

Thème	Questions à se poser
Le périmètre	Quelles entreprises sont concernées ? Un accord au niveau du groupe ou de l'UES ne serait-il pas plus pertinent ?
La formule de calcul	Est-elle favorable aux salariés ? Comment pourrait-elle être amélioré ?
Condition d'ancienneté	L'accord peut fixer une condition d'ancienneté que ne peut excéder 3 mois. Celle-ci devrait-elle être abaissée ?
Critère de répartition	<p>Vérifier que la règle de répartition est appliquée correctement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Lorsque l'accord opte pour une répartition égalitaire, cela signifie que tous les salariés éligibles doivent percevoir la même prime quelque soit leur temps de présence dans l'entreprise.• Si l'accord prévoit une combinaison de critères, par exemple 50% propositionnel au salaire et 50% au temps de présence, vérifier que ceux-ci sont bien appliqués à des enveloppe distinctes : 50% de l'enveloppe d'intéressement ou de participation doit être répartie en fonction du salaire et 50% de l'enveloppe en fonction du temps de présence <p>Faire des recommandations pour que les critères aboutissent à une redistribution plus favorable aux bas salaires.</p> <p>Si la direction ne veut pas céder sur la répartition proportionnelle au salaire, proposer la fixation d'un salaire plafond ou d'un salaire plancher servant au calcul de la répartition.</p>
Les plafonds individuels	Sont-ils inférieurs aux plafonds légaux (50% du PASS pour l'intéressement et 75% du PASS pour la participation) ?
Les plafonds collectif	<ul style="list-style-type: none">• L'enveloppe d'intéressement est-elle plafonnée à un niveau inférieur au maximum légal (20% des salaires bruts de l'exercice) ?• L'enveloppe de participation est elle soustraite de celle d'intéressement ? Il s'agit de deux enveloppes distincte et il n'y devrait pas y avoir de plafonnement de l'une par l'autre...

Exemple d'accords moins favorables que les plafonds légaux

		plafond global	plafond individuel
plafond légaux	participation	aucun	0,75*PASS
	intéressement	20 % salaires bruts	0,5*PASS
accords entreprise X	participation	aucun	0,75*PASS
	intéressement	12 % salaires bruts -RSP	0,5*PASS

Exemple de calcul de répartition

Un accord prévoit la formule de calcul suivante :

Masse de l'intéressement distribuable **X** (salaire annuel total brut du bénéficiaire (prorata temporis entrées, sorties et absences non assimilées à du temps de travail))

Masse brute des (salaires annuel total brut) de l'ensemble des salariés de l'agence (avec prorata temporis entrées, sorties et absences non assimilées à du temps de travail)

Qu'en pensez vous ?



L'épargne en entreprise : CCB, PEE, PERCO ...

Les Comptes Courants Bloqués (CCB)

Seules les sommes provenant de la participation peuvent être versées sur un compte courant bloqué.

L'accord d'entreprise instaurant la participation doit le prévoir.

Principe

les sommes versées, sont bloquées pendant 5 ans (comme le PEE).

Elles sont mises à la disposition de l'entreprise et le salarié fait en quelque sorte un prêt à son entreprise en contrepartie duquel il reçoit un taux d'intérêt défini dans l'accord d'entreprise.

Un rendement garanti

Le **taux d'intérêt ne peut être inférieur au taux moyen du rendement des obligations des sociétés privées**. Celui-ci est publié au début de chaque semestre par le ministère de l'économie et des finances.

Depuis la loi de décembre 2006 sur la participation, les nouveaux accords ne peuvent plus prévoir comme seule possibilité le versement sur un compte courant bloqué. Les salariés ont le choix de verser leurs fonds de participation soit sur un CCB ou sur un PEE.

► Evolution du TMOP



► Evolution de l'affectation des flux de RSP Placée (Source DARES)

	1981	1993	2001	2011	2014
CCB	56,1%	44,30%	31,70%	25%	20%
Attribution directe de titres de l'entreprise	0,6%	0,40%	nd	ns	nd
PEE/FCPE/SICAV	40,9%	54,80%	68,30%	75%	80%

PEE et PERCO : modalités de mise en place

Elles ont évolué dans un sens plus favorable à l'employeur...

	PEE	PERCO
Mise en place	<p>Avant la loi Macron :</p> <ul style="list-style-type: none">• Par décision unilatérale• Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales• Par accord conclu avec le Comité d'entreprise	<p>Entre 2003 et 2008 : le PERCO ne pouvait être mis en place que par accord collectif</p> <p>Entre 2008 et 2015 : Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.</p>
	<p><u>Après loi Macron</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Par décision unilatérale• Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives• Par accord conclu avec le Comité d'entreprise• <u>En l'absence de de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise</u>, l'entreprise peut mettre en place un PEE par ratification par la majorité des 2/3 du personnel• <u>En présence d'au moins un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise</u>, l'entreprise peut, en cas d'échec des négociations, soumettre à la ratification du personnel (majorité des 2/3) les mesures consignées dans le PV de désaccord	<p><u>Après loi Macron</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives• Par accord conclu avec le Comité d'entreprise• Par décision unilatérale ?• <u>En l'absence de de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise</u>, l'entreprise peut mettre en place un PEE par ratification par la majorité des 2/3 du personnel• <u>En présence d'au moins un délégué syndical ou d'un comité d'entreprise</u>, l'entreprise peut, en cas d'échec des négociations,<ul style="list-style-type: none">• soumettre à la ratification du personnel (majorité des 2/3) les mesures consignées dans le PV de désaccord• Mettre en œuvre unilatéralement les mesures consignées dans le PV de désaccord

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Instauré par l'ordonnance du 17 août 1967, le PEE est un système d'épargne collective qui permet aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières dans un cadre fiscal favorable.

Le PEE est facultatif (ou presque...)

Il est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou par accord collectif.

Cependant :

- tous les accords de participation doivent prévoir également la mise en place d'un PEE
- Dans toute entreprise disposant d'un accord d'intéressement les OS sont fondées à demander l'ouverture d'une négociation en vue de la mise en place d'un PEE

Bénéficiaires

tous les salariés.

- Toutefois, une condition d'ancienneté de 3 mois peut être requise.
- Le plan d'Épargne est ouvert aux dirigeants d'entreprises comptant de moins de 100 salariés

Alimentation

Le PEE est alimenté par les sommes issues de la Participation, de l'intéressement ou de versements volontaires du salarié (dans la limite de 25 % du salaire Brut).

Possibilité d'un versement complémentaire de l'entreprise appelé **abondement**, dans la limite de :

- 8% du PASS
- 14,40% du PASS en cas d'acquisition de titres de l'entreprise

Les avoirs sont bloqués pendant 5 ans avec toutefois 9 cas de déblocage anticipé :

- Mariage ou PACS du bénéficiaire,
- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3ème 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.

Les plans d'épargne multidimensionnels visent à étendre le bénéfice du PEE au plus grand nombre possible de salariés

Les frais de gestion et la « complexité » des PEE ont pu nuire à leur développement surtout dans les PME et TPE.

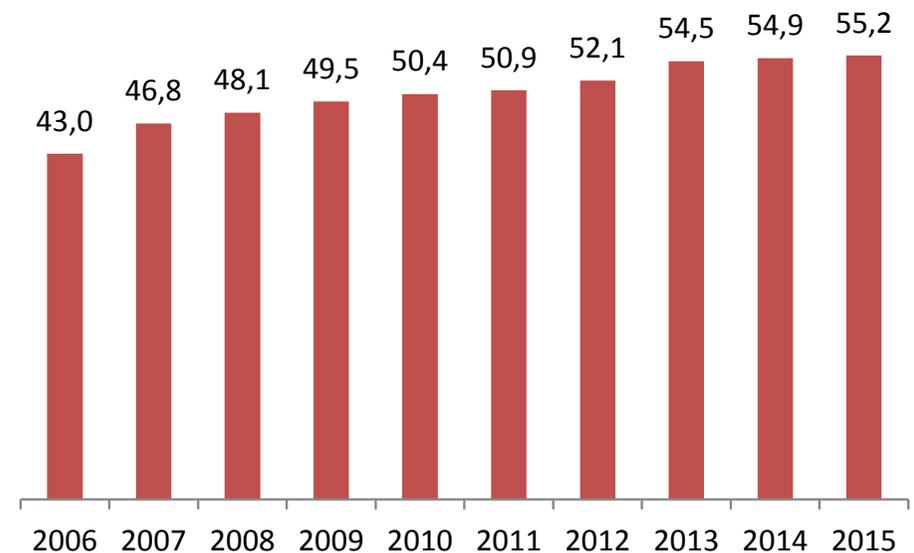
Pour faciliter l'accès des salariés au PEE, le législateur a permis la création de dispositifs de mutualisation des coûts.

- **Plan d'épargne Groupe (PEG)** : Permet de centraliser les sommes des salariés des diverses filiales.
- **Plan d'Épargne Inter-entreprise (PEI)** : créé en 2001, il permet à plusieurs entreprises de s'associer pour offrir à leurs salariés un plan d'épargne commun. Celui-ci peut être lié à un secteur géographique (Région, Bassin) ou à une activité (Branche).

Exemples :

- En 2004, L'association française des banques (AFB) a mis en place, un accord de participation et un Plan d'épargne de Branche (PEB) pour couvrir les salariés des TPE du secteur.
- La charcuterie artisanale a conclu un PEB, en particulier pour attirer une nouvelle main d'œuvre dans ce secteur artisanal

► Evolution de la part (en %) des salariés couverts par un PEE ou un PEI (Source DARES)



Plan d'épargne retraite collective (PERCO)

Créé par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le PERCO 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).

Une obligation de négocier mais pas d'aboutir à un accord..

Il est institué par un accord collectif, ou sur décision unilatérale de l'employeur si les négociation n'ont pas aboutie.

Toute entreprise possédant un PEE depuis 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un dispositif de retraite supplémentaire

La mise en place d'un PERCO peut être effectuée :

- soit au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises
- soit entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI (PERCO Interentreprises ou PERCO-I)

Une durée minimale d'ancienneté peut être exigée (max. 3 mois).

Un PERCO ne peut être mis en place que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un placement plus court, au sein d'un PEE, d'un PEG ou un PEI.

Plan d'épargne retraite collective (PERCO)

Un plan d'épargne salariale plus avantageux et plus sécurisé

Plus d'avantages financiers :

- Les versements effectués par le salarié au PERCO peuvent être abondé jusqu'à 300%
- Bénéficie d'un plafond d'abondement supérieur à celui du PEE : 16 % Du plafond annuel de la Sécurité Sociale (contre 8% pour le PEE).
- L'employeur peut **effectuer un versement initial dans le Perco**, si son règlement le prévoit, même en l'absence de contribution du salarié.
 - ce versement initial doit bénéficier à l'ensemble des adhérents du plan d'épargne. Il est versé au moment de l'adhésion.
 - Il peut être modulé selon des conditions prévues par le règlement.
 - De plus, il ne peut pas excéder un plafond égal à 1 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.
- Depuis 2015, L'employeur peut désormais verser sur le PERCO un **abondement périodique**, indépendant de tout versement salarial, à condition :
 - Que ce soit précisé dans le règlement du PERCO ;
 - Que la contribution soit uniforme pour l'ensemble des salariés ;
 - Qu'il respecte l'obligation de non substitution au salaire ;
 - De respecter un plafond annuel de versement (2% du PASS, soit 772,32€).

Plus de sécurité pour les placements :

- le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié
- si l'actif est investi en parts de FCPE ceux-ci ne peuvent détenir plus de 5% de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou d'entreprises qui lui sont liées.
- 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 piloté des avoirs.

PERCO : quand et sous quelle forme le salarié peut récupérer ses avoirs ?

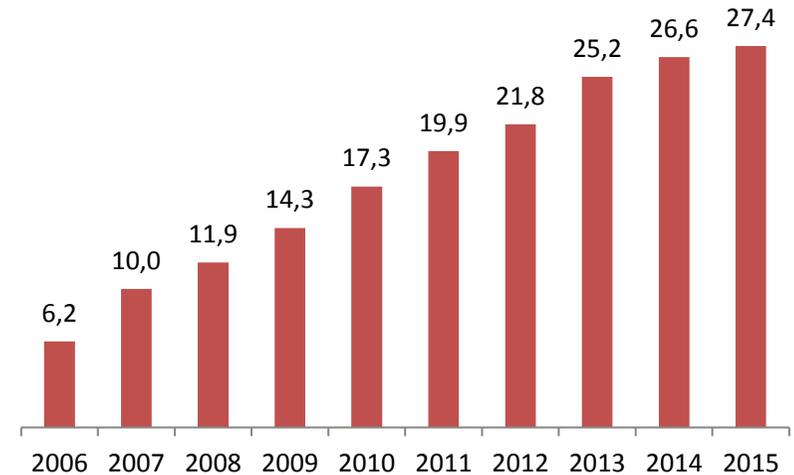
Au départ à la retraite, selon les conditions fixées par l'accord instituant le PERCO, le salarié peut choisir les modalités de perception des sommes inscrites à son compte :

- sous forme de rente viagère,
- en capital, en une fois ou de façon fractionnée,
- l'accord peut prévoir une possibilité de panachage entre les deux modes de sortie

Un déblocage anticipé des sommes investies sur le Perco avant le départ à la retraite dans les 5 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 de remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle,
- surendettement du 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.

► Evolution de la part (en %) des salariés couverts par un PERCO ou PERCO-I (Source DARES)



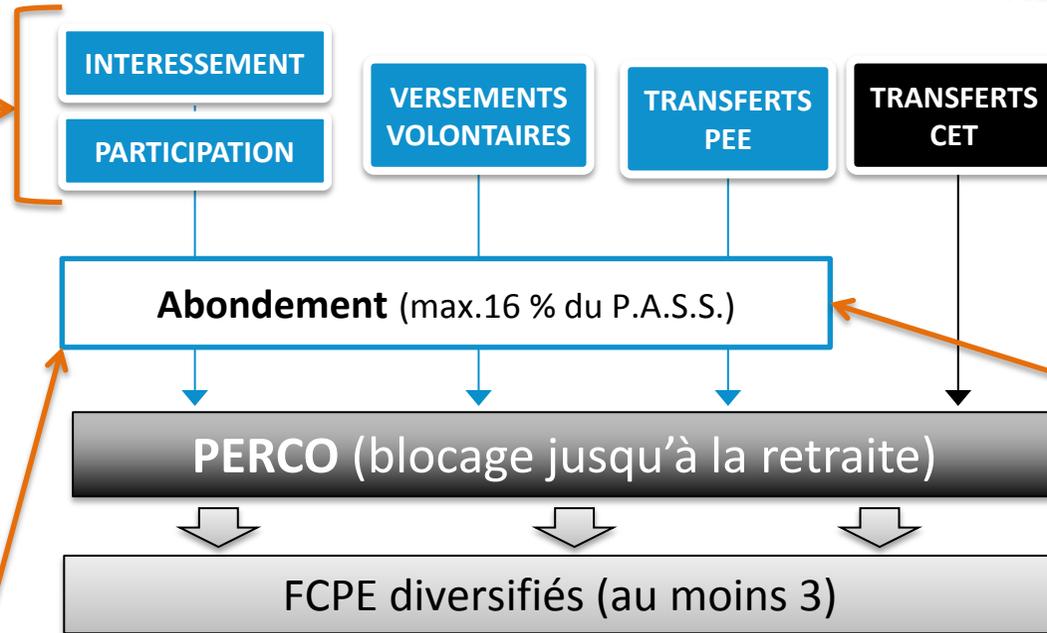
Depuis 2011, si un salarié ne se prononce pas sur la modalité d'affectation de sa prime de participation, celle-ci est versée à 50% sur le PEE et à 50% sur le PERCO (lorsqu'il existe dans l'entreprise car sa mise en place est toujours facultative).

Les nouveautés de la loi de 2015 concernant le PERCO

Baisse du forfait social à 16% (au lieu de 20%) pour les sommes placées sur le PERCO si :

- La gestion pilotée est l'option par défaut (obligatoire depuis le 1er janvier 2016) ;
- Et que cette gestion pilotée est investie dans un fonds comprenant au minimum 7% de parts ou titres éligible au PEA-PME.

Suppression de la contribution de 8,2% sur la fraction de l'abondement au PERCO > 2.300 €



Augmentation du nombre de jours placés sur le CET que le salarié peut transférer au PERCO qui **passé de 5 à 10 par an.**

L'employeur peut désormais verser sur le PERCO **un abondement périodique, indépendant de tout versement salarial**, à condition :

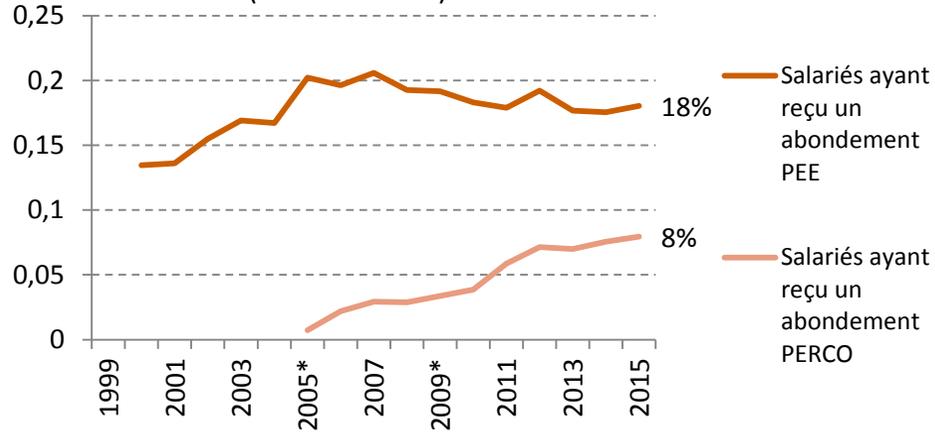
- Que ce soit précisé dans le règlement du PERCO ;
- Que la **contribution soit uniforme pour l'ensemble des salariés** ;
- De respecter un plafond annuel de versement (2% du PASS, soit **772,32€**).

Les économies potentiellement réalisées par l'employeur peuvent servir d'argument pour obtenir qu'il s'engage sur un abondement périodique pour l'ensemble des salariés.

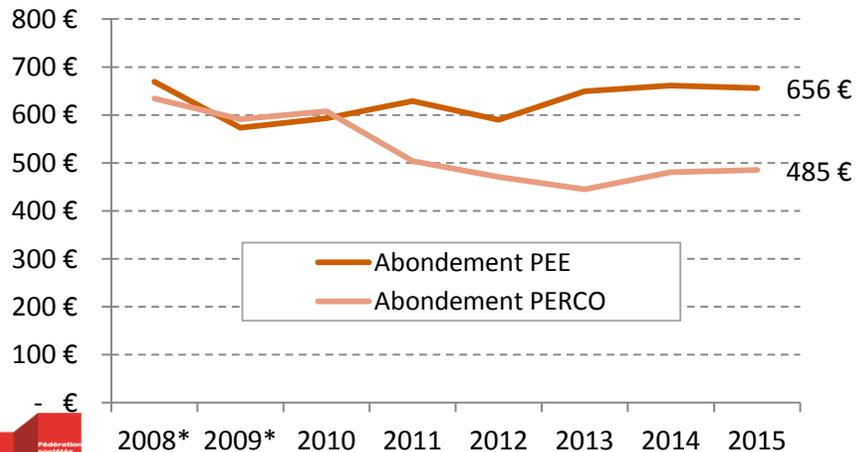
Bien sûr, le PERCO est un instrument de rémunération différé et le risque de perte financière ne peut jamais être totalement exclu...

Comment favoriser une politique d'abondement plus redistributive ?

► Evolution de la part (en %) des salariés ayant reçu un abondement (Source DARES)



► Evolution du montant moyen de l'abondement en € (Source DARES)



Privilégier l'abondement sur les primes d'intéressement et de participation plutôt que sur les versements volontaires ;

Il est possible d'instaurer des % d'abondement plus favorables aux petits versements. Par exemple :

- 100 % pour les 500 premiers euros versés
- 80 % pour les versements entre 500€ et 1 000€
- 50% pour les versements supérieurs à 1 000€

Il est aussi possible de différencier les % d'abondement selon les catégories professionnelles.

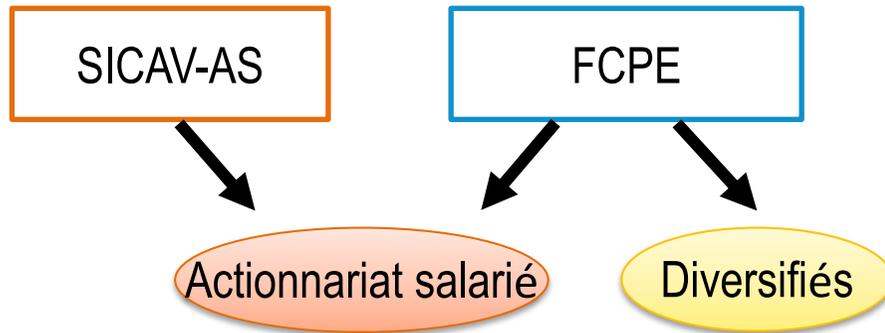
Rappel : la loi autorise à abonder les versements des salariés jusqu'à 300% dans la limite de :

- 8% du PASS pour les versements sur PEE (2.909,76 €)
- Le plafond est majoré de 80% en cas d'acquisition de titres de l'entreprise, soit 14,4 % (5.237,57 €)
- 16% du PASS pour les versements au PERCO (5.819,52 €)

Informations à demander

Normalement les modalités d'abondement figurent dans le règlement du PEE ou ses avenant. Toutefois, dans certaines entreprises, l'abondement est négocié lors des NAO et **figure donc dans l'accord NAO.**

Les véhicules de placement : SICAV et FCPE



Les SICAV-AS

Ce sont des Société d'Investissement à Capital Variable d'Actionnariat Salarié

Contrairement au FCPE, c'est une société par actions dirigée par un Conseil d'Administration et qui exerce un rôle de holding

Elles sont très peu utilisées

- La plus emblématique est la SICAV-AS du groupe Eiffage, par le biais de laquelle environ 52 600 salariés détiennent près de 20 % du capital.

Les FCPE

Un FCPE est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations etc.) françaises ou étrangères. Dans un FCPE les porteurs de parts sont exclusivement des salariés ou anciens salariés de l'entreprise.

Ils sont gérés par une société d'épargne salariale sous le contrôle du Conseil de Surveillance (CS) qui comprend des représentants des salariés (pour moitié au moins) et de l'entreprise.

Les FCPE peuvent être multi-entreprises ou dédiés :

- FCPE multi-entreprise : commun à plusieurs entreprises
- FCPE dédié : propre aux salariés d'une seule entreprise et de ses filiales

On distingue 2 types de fonds Commun de Placement en Entreprise :

- Les FCPE « d'investissement diversifié », régis par l'article L 214-39 du code monétaire et financier. Ils ne peuvent détenir au plus que le tiers de leur actif en titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée ;
- Les FCPE « investis en titre de l'entreprise » (ou « d'actionnariat »), régis par l'article L 214-40 du code monétaire et financier. Leur actif est investi pour plus du tiers en titres de l'entreprise.

Le Conseil de Surveillance des FCPE doit comprendre au moins la moitié de représentants des salariés épargnant

Les autres sièges étant destinés aux représentants de l'employeur

Conseil de surveillance du FCPE

Les FCPE sont dotés d'un conseil de surveillance dont les pouvoirs et la composition sont fixés par les pouvoirs publics.

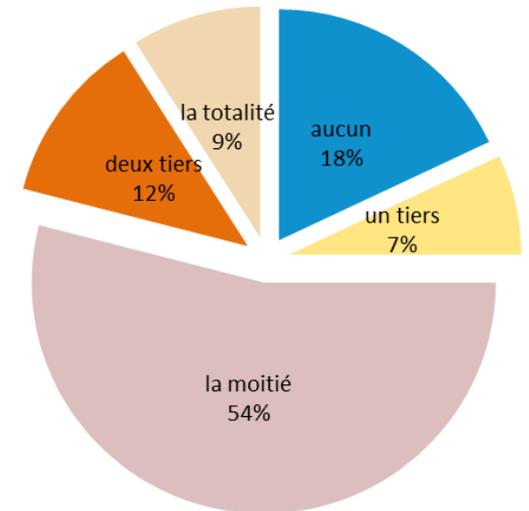
Le règlement du FCPE précise la composition et les modalités de désignation du conseil de surveillance (sauf lorsque ces règles sont établies au niveau du plan d'épargne).

Le conseil de surveillance est composé de salariés représentant les porteurs de parts, eux-mêmes porteurs de parts et, de représentants de l'entreprise.

► Règles de composition des conseils de surveillance des FCPE et de désignation de ses membres

	FCPE « d'investissement diversifié »	FCPE « investis en titre de l'entreprise »
Compositions du Conseil de surveillance	Le conseil de surveillance est composé de salariés représentant les porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Soit la composition et la désignation des conseils de surveillance sont identiques à ce qui est prévu pour les FCPE d'investissement diversifiés ; • Soit le conseil de surveillance est composé uniquement de représentants des porteurs de parts, dans ce cas ceux-ci, qui doivent être salariés et porteurs de parts, sont élus sur la base du nombre de parts détenues par chaque porteur de parts.
Mode de désignation des représentants des salariés porteurs de parts	<ul style="list-style-type: none"> • Election, • Désignation par le comité d'entreprise ou par les organisations syndicales représentatives 	

► Part des représentants salariés dans les conseils de surveillance de FCPE d'actionnariat salarié



SOURCE : ENQUÊTE 2013 SUR L'ACTIONNARIAT SALARIÉ - ALTÉDIA - FAS

- Echantillon : 56 entreprises dont 23 appartiennent au CAC 40 et 21 au SBF 120
- www.lafinancepourtous.com/.../enquete_2013_actionnariat_salarie.pdf

Les FCPE à formule permettent de garantir un certain rendement, le capital investi, voire de décupler celui-ci via un effet de levier

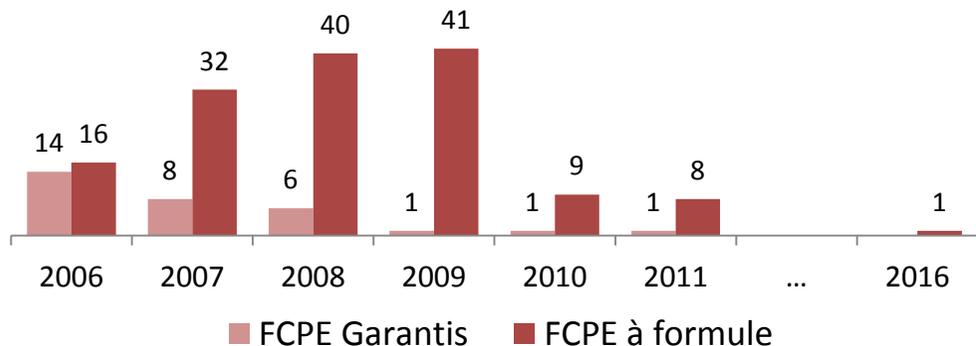
Ces fonds sont cependant peut répandus...

fonds à formule : le fond 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 salariés vont être multipliés par le recours à un emprunt bancaire souscrit par le FCPE.

Evolution du nombre de fonds (source : AFG)



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 « fond à formule », un « fond Garanti », et un « fond à effet levier »

Concrètement le FCPE « Emily » va offrir aux salariés :

- 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).

La loi incite les entreprises à une distribution plus « démocratique » des stock-options ou des actions gratuites

Loi du 30 décembre 2006

incite fiscalement les sociétés à **attribuer des stock options ou des actions gratuites à l'ensemble de leur personnel** :

Lorsque le plan d'attribution d'options sur actions ou d'actions gratuites bénéficie à l'ensemble du personnel

- Soit de manière homogène
- Soit proportionnellement au temps de présence
- Soit proportionnellement au salaire
- Soit une combinaison de ces critères

... Alors la société peut déduire de son bénéfice imposable

- Pour les actions gratuites: la valeur des titres à la date de l'augmentation de capital
- Pour les stock-options : la valeur des titres à la date d'augmentation du capital diminuée du prix d'exercice des options.

Loi 3 décembre 2008

Dans les sociétés cotées, **l'attribution d'options ou d'actions gratuites aux dirigeants et mandataires sociaux est conditionnée à l'adoption d'au moins une mesure « collective »** équivalente parmi les suivantes :

- attribution gratuite d'actions à l'ensemble des salariés et 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales ;
- attribution d'options à l'ensemble des salariés et 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales ;
- nouveaux accords d'intéressement, de participation dérogatoire ou de participation volontaire (ou avenant ou versement d'un supplément de participation ou d'intéressement) couvrant l'ensemble des salariés et 90 % de l'ensemble des salariés de ses filiales.

Quelle question se poser quand on négocie un plan d'épargne ?

Thème	Questions à se poser
Les CCB	Si l'entreprise dispose d'un accord de participation propose-t-elle d'investir les primes en CCB ? Si oui quelle est la rémunération de ces comptes (supérieure ou égal au minimum légal = TMO)
L'offre de placement	Est-elle suffisamment diversifiées, notamment au regard des obligations légales (au moins un FCPE diversifié et FCPE solidaire) ?
La politique d'abondement	Est-elle plus favorable aux plus bas salaires ? Est-elle généreuse (Max 300% des versements des salariés) ?
FCPE d'actionnariat salarié	Ceux-ci prévoient-ils : <ul style="list-style-type: none">• Une garantie du capital ?• Une formule garantissant un rendement minimum ?• En effet levier ?• Un pilotage automatique => le gestionnaire fait évoluer le portefeuille en fonction du profil social du salarié et de l'échéance des fonds (couple rendement /risque). Quelle représentation des actionnaires salariés au conseil de surveillance des Fonds : ceux-ci disposent-ils de la totalité de sièges ? De la moitié ?
Augmentation de capital réservées aux salariés	Celles-ci ont elles lieu régulièrement ? L'employeur octroie-t-il une décote sur le prix de souscription ? Quel pourcentage (jusqu'à 20%) ?
PERCO	<ul style="list-style-type: none">• Le règlement prévoit il un abondement initial ?• La gestion pilotée est-elle bin proposée ?• Le règlement permet-il aux salarié de choisir une sortie en rente, en capital et/ou un panachage des deux ?

**Quels dispositifs de
sécurisation des avoirs ?**

Quelles garanties pour l'épargne salariale en cas de défaillance de l'entreprise ?

L'assurance de garantie des salaires (AGS) : Les salariés sont assurés contre le risque de non-paiement des salaires dus, lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, suite à une décision du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance.

Art. L3253-10 du code du travail : L'AGS garantit également (dès lors que les sommes dues sont exigibles) les sommes dues au titre de l'**intéressement**, de la **participation des salariés aux fruits de l'expansion** ou dues en application d'un accord créant un **fonds salarial**.

Les sommes d'épargne salariale garanties par l'AGS :

Primes de participation **OUI** Primes d'intéressement

PEE

Comptes
Courants
Bloqués (CCB)

OUI

Parts sociales
de l'entreprise

OUI

FCPE
ou
SICAV

NON



Une garantie plafonnée

Les plafonds garantis par l'AGS (toutes sommes confondues) sont **fonction de l'ancienneté du contrat de travail** au jour de l'ouverture de la procédure collective :

Contrat conclu plus de 2 ans avant	78 456 €
Contrat conclu entre 2 ans et 6 mois avant	65 380 €
Contrat conclu moins de 6 mois avant	52 304 €

Quelles garanties pour l'épargne salariale placée hors de l'entreprise (FCPE et SICAV) ?

Des règles prudentielles de gestion :

FCPE

SICAV

Les actifs des fonds sont :

Déposés dans
une Société Dépositaire

Gérés administrativement par
une Société teneur de compte-
conservateur de part (TCCP)

Gérés financièrement par une Société
de Gestion

⇒ Ces sociétés sont indépendantes.

⇒ La gestion administrative des avoirs est indépendante de la gestion financière.

Des garanties sur les avoirs :

En cas de défaillance de la société dépositaire

- ✓ Les avoirs déposés restent la propriété des salariés épargnants : Les créanciers de la société n'ont aucun droit sur les avoirs déposés par les salariés-épargnant ;
- ✓ Les avoirs doivent être transférés vers une autre société dépositaire non défaillante.

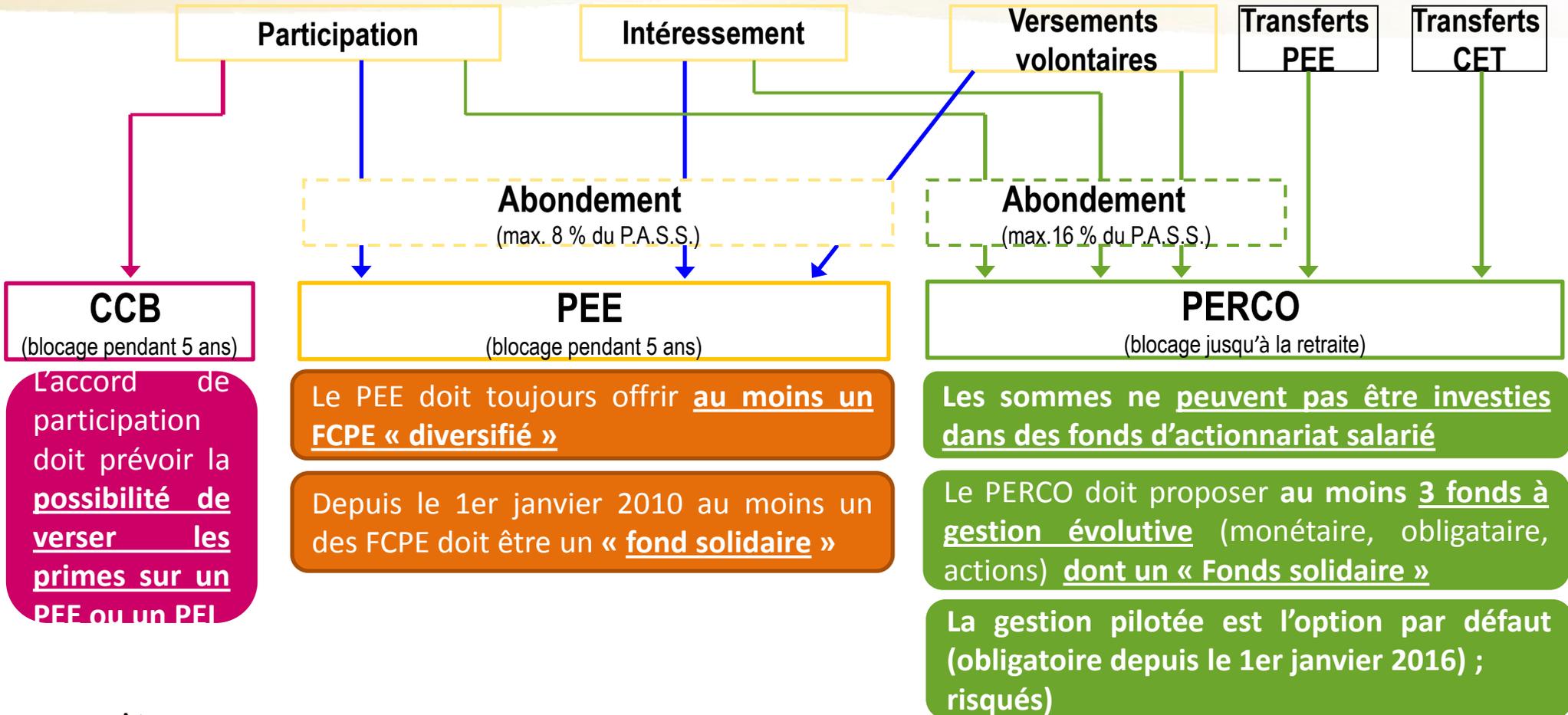
En cas « d'indisponibilité » des titres chez la société teneur de compte :

- ✓ Les parts de FCPE ou actions de SICAV bénéficient, au même titre que les autres OPCVM, de la **Garantie des Titres dans la limite de 70 000 euros par investisseur.**



Il demeure toujours le risque lié à l'évolution du rendement des fonds...

Le législateur a prévu un certaines règles garantissant aux salariés épargnants un accès à des placements diversifiés



L'accord de participation doit prévoir la possibilité de verser les primes sur un PEE ou un PEI



Pour améliorer l'offre de placement il est possible de se référer à la liste des **fonds d'investissement socialement responsable (ISR) labélisés par le CIES** (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale)

**Quelles informations
demander pour les
négociations ?**

Quelles informations demander pour les négociations ?

Négo	Documents nécessaires
accord d'intéressement et/ou de participation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accords et avenants ▪ Détails du calcul de la prime globale d'intéressement et de la Réserve Spéciale de Participation (attestation commissaire aux comptes dans ce dernier cas) ▪ Toute information permettant de faire une simulation « rétroactive » de l'impact de la nouvelle formule de calcul et de répartition sur les 3 derniers exercices
Abondement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accord de Participation et ses avenants ▪ Accord ou règlement PEE et PERCO et leurs avenants ▪ Accord ou PV désaccord NAO (les taux d'abondement sont parfois négociés dans ce cadre) ▪ Notice d'information sur les FCPE ▪ Détails des montants versés par CSP au titre de l'intéressement et/ou participation + nombre de bénéficiaires par CSP. ▪ Détails des montants placés par CSP selon leur origine (Participation, Intéressement, Versements Volontaires) + montant de l'abondement pour chaque type de versement par CSP + nombre de bénéficiaires de l'abondement par CSP
PEE ou PERCO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Règlement des Plan d'épargne ▪ Notice d'information des FCPE ▪ Statistiques : Montants et origine des versements effectués sur le PEE et souscrits aux augmentations de capital réservées aux salariés en distinguant les entités/BU. ▪ Encours des FCPE par durée d'indisponibilité ▪ Information sur les frais de gestion et de tenue de compte

Où trouver des infos ?

Les principales sources d'information publiques sur l'épargne salariale

La DARES publie chaque année les statistiques sur l'épargne salariale :

La dernière note concernant les montant versés en 2015 est disponible ici :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-participation-l-interessement-et-l-epargne-salariale>

L'Insee publie ponctuellement des informations ou études sur le sujet :

Des stats :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373058?sommaire=1373060>

Des études, par exemple sur la répartition des primes d'épargne salariale :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374084?sommaire=1374092>

L'AFG Fournit des statistiques périodiques et récentes sur :

- Les montants collectés sur les PEE, PERCO
- L'investissement des avoirs sur les différents supports : FCPE monétaire, obligataires, actions, actionnariat salarié...
- Les performances moyenne des FCPE par classe de rendement/risque

<http://www.afg.asso.fr/categorie-de-document/epargne-salariale/>