

PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

F É V R I E R 2 0 1 7

Participation, intéressement et épargne salariale ont été créés en 1967 avec deux objectifs :

- associer tous les salariés sur le long terme aux performances de leur entreprise ;
- aider tous les salariés à se constituer une épargne, en particulier les salariés les plus modestes.

Au cœur du dialogue social, elle couvre aujourd'hui plus de 10 millions de personnes, salariés et retraités, soit 60 % des salariés du secteur privé dans 300 000 entreprises. Cette épargne permet aux salariés de faire face aux aléas de la vie, se constituer un apport pour l'acquisition de leur logement ou de préparer leur retraite.

Avec un encours de 120 milliards d'euros, l'épargne salariale est fortement orientée vers le financement de l'économie, majoritairement investie en actions grâce d'une part à l'actionnariat salarié et d'autre part au PERCO.

Les Propositions de l'AFG en vue de promouvoir davantage ces dispositifs s'articulent autour de deux axes :

- élargir le partage des performances de l'entreprise à l'ensemble des salariés ;
- ouvrir le PEE et le PERCO à tous les salariés en facilitant les versements et en encourageant les placements en vue de la retraite.

PROPOSITIONS

Élargir le partage des gains de productivité et des profits, source de pouvoir d'achat immédiat et de capacité d'épargne pour préparer l'avenir

1. Généraliser la Participation ou l'Intéressement pour tous les salariés :
 - abaissement du seuil d'effectifs déclenchant la Participation de 50 à 10 salariés : s'il y a du profit, il y a partage du profit ;
 - les plus petites entreprises seront libres d'y consacrer les montants qu'elles jugent utiles, dans le cadre des plafonds habituels, et le cas échéant indexés sur des objectifs d'amélioration de leur performance.
2. Moderniser la formule de Participation en la fondant sur les résultats réels économiques de l'entreprise (résultat comptable et non plus résultat fiscal qui est déconnecté du profit réel du fait de l'optimisation ou des crédits d'impôt).

Ainsi, en plus de la relance économique et de l'emploi, les actifs bénéficieront d'un contrat étendu d'association à la performance retrouvée du pays et de ses entreprises.

Ouvrir le PEE et le PERCO à tous les salariés en facilitant les versements et en encourageant les placements en vue de la retraite

3. Généraliser les PEE et les PERCO dans les entreprises ayant Participation ou Intéressement.
4. Moduler le forfait social pour inciter au placement en fonds propres des entreprises, notamment des PME et ETI : taux le plus bas pour le PERCO (Retraite), intermédiaire pour le PEE avec actionnariat salarié ou fort investissement en actions, normal pour le PEE standard ou la perception immédiate. En contrepartie de la baisse du forfait social sur le PERCO, renforcer l'investissement en fonds propres des PME et ETI dans la gestion pilotée retraite (choix par défaut du PERCO) et élargissement des véhicules éligibles.
5. Améliorer l'alimentation des PERCO :
 - prévoir dans les accords d'entreprises la possibilité d'automatiser les versements des salariés par prélèvement pour ceux qui le souhaitent ;
 - verser automatiquement la moitié de l'intéressement sur le PERCO, comme pour la participation.

Ces mesures simples permettront une mise en cohérence de la fiscalité de l'épargne longue dans ces dispositifs collectifs qui constituent le plus souvent la seule épargne des salariés modestes. La fiscalité sur l'épargne serait en effet moindre quand cette épargne finance les PME, les ETI et l'économie réelle...

FREINS ET ATOUS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Les 2 freins au développement de l'épargne salariale

Améliorée par les initiatives notamment des lois "Fabius" de 2001, "Fillon" de réforme des retraites en 2003, "Larcher" de développement de la participation et de l'actionnariat salarié en 2006 et "Macron" de 2015, l'épargne salariale a aussi été victime de mesures défavorables :

1. **Création du forfait social** en 2009 (2 %) puis hausse massive (de 8 % à 20 %) en 2012. La hausse du forfait social a réduit les sommes versées aux salariés et bloqué la diffusion de l'épargne salariale dans les PME. La taxation a touché indifféremment l'épargne quelle que soit sa durée envoyant un signal incohérent avec la nécessité d'épargner à long terme.

2. **Mesures "pouvoir d'achat" de déblocage exceptionnel** de cette épargne longue :

- fortement anti pédagogiques,
- incohérentes avec le message de l'allongement de la durée de l'épargne,
- à l'efficacité limitée et décroissante
2004 : 7,2 milliards d'euros,
2008 : 3,9 milliards d'euros,
2013 : 2,2 milliards d'euros.
Ces mesures ont échoué à relancer la consommation car 50 % des avoirs d'épargne salariale sont déjà disponibles. Les épargnants ne sortent pas des plans d'épargne car, depuis 2008, la Participation peut déjà être perçue immédiatement lors de son versement. L'INSEE a montré que l'essentiel des sommes débloquées a été remplacée en livret A ou en assurance-vie.

Les 6 atouts de l'épargne salariale

1. **L'épargne salariale est populaire et collective**

Fondée sur la primauté du collectif et le partage, elle bénéficie déjà à **11 millions de Français** qui perçoivent chaque année entre 15 et 17 milliards d'euros. Chaque salarié reçoit en moyenne 2 300 € par an, montant variable en fonction des performances de l'entreprise. Cette somme est pour moitié placée par les salariés sur un PEE ou un PERCO et pour moitié perçue immédiatement et imposée. **C'est souvent la seule épargne des salariés à faibles revenus.** Ses adhérents sont jeunes : 40 % ont moins de 40 ans. L'encours total atteint 120 milliards d'euros, soit 12 000 € par épargnant.

2. **L'épargne salariale ne se substitue pas aux salaires**

Elle correspond à un **partage** avec les salariés de la valeur créée grâce à leur travail. Son montant comparé à la masse salariale est en moyenne de 7 % sur ces dernières années. Les salaires ont continué à progresser malgré son développement.

3. **L'épargne salariale se diffuse dans les PME**

Sa pénétration augmente régulièrement dans les PME, grâce à la loi Fabius de 2001 qui a permis la création de Plans d'Épargne Inter-entreprises puis grâce à la loi Fillon de réforme des retraites de 2003 qui a créé le PERCO, à la loi Larcher de 2006 et à la loi Macron de 2015 qui revient en partie sur la hausse du forfait social pour les TPE et PME. À fin 2015, plus de **300 000 entreprises** offraient un dispositif d'épargne salariale à leurs salariés.

4. **L'épargne salariale enrichit le dialogue social**

Plus de la moitié des accords d'entreprises portent sur l'épargne salariale grâce à son développement dans les PME (*source : Dares*). Elle fait largement consensus auprès des principales organisations syndicales tant patronales que salariales.

5. **L'épargne salariale finance les entreprises : elle est investie à 60 % en actions**

Avec le PEA et les FIP/FCPI, c'est le seul véhicule d'épargne qui finance autant les entreprises en **fonds propres**. Depuis la loi Macron, une part des encours de retraite est automatiquement affectée via le PERCO au financement des PME et ETI. Les 3 millions d'actionnaires salariés dans les plans d'épargne salariale représentent la grande majorité des investisseurs individuels en actions.

6. **L'épargne salariale représente la moitié de l'épargne solidaire en France, et un tiers est en ISR**

L'épargne salariale est la **principale épargne solidaire**. Les FCPE solidaires, toujours en progression, atteignent 5,4 milliards d'euros au 30 juin 2016. De plus, 1 euro épargné sur 3 en épargne salariale, hors actionnariat salarié, relève de l'**investissement socialement responsable (ISR)**.

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) représente et promeut les intérêts des professionnels de la gestion pour compte de tiers. Elle réunit tous les acteurs du métier de la gestion d'actifs, qu'elle soit individualisée (mandats) ou collective. Ces derniers gèrent plus de 3 600 milliards d'euros d'actifs, dont 1 700 milliards d'euros sous forme de fonds de droit français et 1 900 milliards d'euros en gestion sous mandats et fonds de droit étranger.



www.afg.asso.fr