

Épargne salariale et actionnariat : Un outil de relance ?

Implication des salariés au capital des entreprises : renforcer l'épargne salariale par un renforcement des incitations fiscales pour les entreprises (2/2)



Résumé :

- Depuis sa création l'épargne salariale a connu de nombreuses modifications législatives, majeures comme mineures, venant améliorer son fonctionnement mais aussi perturber la compréhension du système par les salariés.
- Pour autant la stabilisation et la pérennisation de ces dispositifs apparaissent comme des volontés sans cesse réaffirmées.
- Le quinquennat actuel n'échappe pas à la règle et l'épargne salariale et fait à nouveau l'objet de débat, notamment dans le cadre de la loi Macron sur la croissance.
- Dans un contexte budgétaire difficile, l'objectif est de rediriger les flux d'épargne vers le financement de l'économie.

Mots clés : épargne salariale, actionnariat, incitations fiscales, investissement, performance économique, inflation législative, loi Macron

Nous avons posé [dans un précédent article](#) les quelques rudiments de base pour comprendre le fonctionnement de l'épargne salariale. Il paraît difficile de faire bouger les lignes sur de tels dispositifs, compte tenu des diverses implications qu'ils ont dans la vie économique. Pourtant, cette épargne salariale est en constante mutation, ce qui la rend par la même occasion difficilement compréhensible. Sa refonte apparaît nécessaire au vu de sa stagnation en 2014.

Evolutions législatives récentes de l'épargne salariale

Ces dispositifs ont toujours connu diverses modifications législatives, rendant illisible le système. Depuis l'ordonnance de janvier 1959, ces lois initient et améliorent le partage du profit et de l'épargne au niveau collectif afin de stabiliser le capital de l'entreprise. Certaines de ces évolutions, et parfois un peu d'opportunisme, ont fragilisé un système pourtant viable. D'où la nécessité d'une réforme.

La dernière vague de changements, n'échappant pas à la règle, datait de 2001-2008. En effet, en 2001, la loi Fabius initie un vrai projet de société en portant sur la mise en place de fonds de pension et donc de la création d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour le long terme, comme complément de retraite. Il impose de nouvelles formes de placements dans les domaines social et environnemental. Ainsi cela permet un abondement par l'entreprise déductible de l'assiette des impôts, exonéré de cotisations sociales. Cela devait inciter les petites entreprises à entrer dans le système de l'épargne salariale par un mécanisme de franchise d'impôt. Concernant ces dernières, le résultat a été mitigé, d'où les préoccupations plus récentes.

Depuis 2006 d'autres dispositifs d'exonération ont été ajoutés tels la moindre imposition pour les contribuables soumis à l'ISF, de moindres prélèvements sociaux à la sortie de l'épargne ... Cependant cela n'est valable que pour une participation sous forme d'épargne salariale, si la participation est directement touchée en cash, l'exonération n'a pas lieu. Enfin, 2008 voit la création du COPIESAS (Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié) mais ce dernier n'a pris ses fonctions qu'en juin dernier à l'occasion de la commande d'un rapport en vue de la loi Macron, symbole d'une certaine lenteur des évolutions. Parallèlement, le think tank IPS¹ a publié en novembre 2014 un livre blanc, en lien avec le pacte de responsabilité, proposant à son tour des solutions pour sécuriser, rendre efficace et pérenniser ce système d'épargne salariale.

Mais revenons au COPIESAS qui est un organisme regroupant aussi bien des experts, que des partenaires sociaux, ou encore des institutions. Ce comité a pour objectif de constituer un levier jouant sur le management des entreprises, sur l'amélioration du financement de l'économie. Il insiste visiblement moins sur les fondamentaux du dispositif à savoir constituer une épargne salariée avec l'aide des entreprises. Leur rapport a été publié le 26 novembre 2014 et laisse place à 31 propositions portant sur l'élargissement et la simplification de l'épargne salariale dans un horizon d'amélioration du financement de l'économie et de la gouvernance de ses entreprises.

Les lignes directrices du rapport sont : simplifier ses mécanismes, développer l'épargne salariale dans les PME-TME et contribuer au financement de l'économie. Dans le cadre de la LOLF, le Sénat avait prévu un abandon accéléré d'une mesure de la dernière réforme menée par Sarkozy que l'on avait appelée « prime-dividende » à cause de son côté inégalitaire. Ce dernier pré-rapport doit poser les

¹Institut de la Protection Sociale

bases de la réforme et provoquer une réflexion globale cherchant notamment à harmoniser la participation avec l'intéressement. En effet, l'idée est de créer un « contrat de performance collective » sans pour autant fusionner les deux systèmes. Une autre mesure se dégage du rapport : si le salarié ne précise pas la modalité qu'il souhaite appliquer à sa prime d'intéressement, alors qu'auparavant on lui versait en cash, on favorise aujourd'hui un retour à l'épargne salariale. Ainsi, ces nouvelles orientations semblent effectivement aller dans le sens d'une volonté supplémentaire de développement de l'épargne salariale de la part des entreprises et des salariés.

Ces diverses mesures dans le passé ont laissé l'impression d'ensemble confus laissent malgré tout place à une volonté réaffirmée de stabiliser et pérenniser l'épargne salariale, socialement et fiscalement. L'objectif est donc bien d'orienter le système vers une économie solidaire à placements diversifiés. Reste à savoir quelle démarche adopter et quelle accompagnement fiscal pour que cela soit efficace.

C'est dans ce contexte que s'ancre la réflexion récente sur une potentielle mise à jour des dispositifs d'épargne salariale. Lancée il y a deux ans, elle a été reprise lors de la Conférence Sociale en juin 2013. Il a notamment été question d'un déblocage momentané (entre juillet et décembre 2013) d'une partie de l'épargne salariale, mais uniquement à visée de consommation pour booster la croissance du pays. Il s'agissait d'accroître pour quelque mois le pouvoir d'achat des salariés en exonérant complètement de toute fiscalité cette épargne, à condition qu'elle soit réinjectée dans le circuit économique. Mais ce déblocage exceptionnel n'est qu'un dispositif conjoncturel et peut être considéré comme dommageable. Ainsi on peut voir cela comme une incitation étatique à substituer l'épargne salariale à la hausse des salaires, instrument particulièrement utilisé par les grandes entreprises qui sont déjà implantées, accroissant d'autant les inégalités dans le tissu entrepreneurial. Et surtout la fiscalisation sur ce déblocage n'est pas la même, d'où la critique adressée à ce type de décisions alors que l'essence même de l'épargne salariale est d'apparaître comme un placement alternatif sans risque et stable.

Suite à l'annonce présidentielle, s'est déclenché en 2014 un plan de négociation interprofessionnelle pris en charge par l'Inspection générale des finances et l'Inspection générale des affaires sociales. Aucun rapport n'a été rendu public pour l'heure et les choses n'ont que peu bougé bien que l'idée principalement véhiculée jusqu'à présent est que le cadre fiscal et social de l'épargne salariale soit dans un processus de mutations constantes avec ses spécificités fiscales.

Figure 1

EXONÉRATIONS DE CHARGES ET /OU TAXES ET /OU IMPÔTS : COMPARATIF INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION				
Nature de l'exonération	PARTICIPATION		INTÉRESSEMENT	
	Pour les salariés	Pour l'entreprise	Pour les salariés	Pour l'entreprise
Charges sociales	Oui.	Oui.	Oui.	Oui.
Impôts	Oui.	Oui.	Non.	Non.
Taxes	-	Oui.	-	Oui.

ComprendreChoisir, Fine Media

Les exonérations fiscales concernent aujourd'hui les cotisations sociales lors d'un abondement sur un plan d'épargne salariale mais également l'impôt sur le revenu selon l'utilisation qui est faite de cette épargne (uniquement si elle est investie sur un plan). Le problème de l'évolution de cette épargne salariale est justement l'insécurité fiscale et sociale qui joue en sa défaveur, notamment pour les petites structures. Elle est indéniablement attractive mais sous couvert d'un renforcement de sa problématique au sein de l'entreprise notamment par des mécanismes fiscaux.

Il faut cependant veiller à ce que le développement de ces dispositifs ne se solde pas par une substitution de l'épargne salariale sur les salaires du fait des nombreuses exonérations. Il apparaît que c'est l'intéressement qui se rapproche le plus du salaire car les deux autres restent bloqués au minimum cinq ans². Car hormis les plafonds de versements, rien ne va à l'encontre d'une déformation de la structure de rémunération. Il est possible de diminuer les montants des salaires pour favoriser la participation financière.

L'objectif premier de ces réformes est ainsi de faciliter l'accès à ces dispositifs de participation financière aux petites entreprises³ sans pour autant tomber dans le pan contraire. L'effort d'évaluation de l'impact de ces mesures fiscales en cours est difficile, alors même qu'il permet de dresser le bilan de la mise en application de dispositifs associant les salariés à l'entreprise depuis plus de 50 ans. Quoiqu'il en soit, cette intention fiscale renouvelée a bien pour but d'orienter l'épargne vers l'entreprise et non pas vers des fonds monétaires, pourtant plus attractifs à priori⁴. On cherche alors à conserver un cadre législatif approprié tout en simplifiant sa mise en pratique.

Un renforcement du dispositif par incitations fiscales, une vraie problématique dans le contexte actuel

L'histoire de cette épargne salariale est en fait celle du capitalisme partagé mais elle n'est pas neutre pour l'économie du fait d'un coût fiscal important. En revanche, pour les entreprises, toutes les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement aux plans d'épargne d'entreprise sont fiscalement neutres : elles sont admises en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés. On estime que les exonérations fiscales et sociales rattachées à ces dispositifs participatifs atteignent (employeurs et salariés confondus) environ 6.5 milliards d'euros selon la Cours des Comptes, soit environ 1.4% du total des recettes fiscales en France (en 2013). Comme nous l'avons vu, ces plans d'épargne en interne apparaissent très intéressants pour le bénéficiaire car c'est une épargne qui se fait avant l'impôt, c'est un placement sur lequel l'impôt sur le revenu ne s'applique pas. L'abondement n'est pas assujettit à l'imposition, tout comme les plus-values qui y sont placées. Cela permet de gratifier un travailleur sans pour autant que cette augmentation soit irréversible et soumise à charges sociales pour l'employeur. Pour autant, les

²Cependant l'ordonnance de 1959 avait prévu cette dérive de substitution et pose dès le départ une interdiction de cela sous contrainte de devoir payer à nouveau l'assiette de cotisations sur la rémunération. Le problème est notamment qu'il y a eu un assouplissement de cette règle : la remise en cause ne peut dépasser 12 mois, fin de l'accord salarial obligatoire pour l'intéressement.

³La question de l'actionnariat salarial n'est pas si récente puisque déjà les lois de février 2001 et décembre 2006 permettaient aux sociétés non cotées d'y avoir recours.

⁴ Même si leur attractivité a subi une forte baisse depuis 2013.

incitations varient en fonction de la durée de conservation de cette épargne car l'objectif à ne pas perdre de vue c'est qu'elles sont : une aide au renforcement des capitaux propres de l'entreprise.

Le gouvernement actuel a annoncé, via un pan de la loi Macron sur la croissance, l'impulsion d'une réforme globale de l'épargne salariale. Ainsi, à partir de 2015, la « prime Sarkozy » instaurée en 2011 devrait disparaître⁵. Elle faisait référence au versement d'une prime aux salariés dès lors que l'entreprise connaît deux années consécutives d'augmentation des dividendes. Sa suppression permet de répartir la richesse plus équitablement⁶. Il s'agit de reprendre les recommandations du Copiesas⁷ afin d'élargir et de simplifier les dispositifs de participation et d'intéressement. En effet, mis à part la complexité des diverses modalités de l'épargne, l'explosion du forfait social pose également problème. La question est alors de rendre cette épargne salariale, déposée dans des fonds communs de placement d'entreprise, plus efficace. Pour autant l'épargne salariale est déjà le produit financier auquel on octroie le plus de prérogatives fiscales et sociales. La question est donc peut-on encore aller plus loin ? Différentes modalités sont malgré tout envisagées par le Copiesas et le gouvernement, pour recréer du dialogue social :

- Moduler le forfait social afin qu'il pénalise moins l'entreprise.

En effet, les cotisations sociales à charge de l'employeur sur des rémunérations ayant connu une croissance exponentielle entre 2009 et 2012 ont déprimé le choix de l'épargne salariale. L'enjeu est alors d'envoyer un signal via les pouvoirs publics d'incitation à l'épargne salariale en modulant les taux et les exonérations fiscales. Alors qu'il était fixé à 2% en 2009 il a connu une très forte augmentation depuis lors atteignant jusqu'à 20% en 2012. C'est une des augmentations fiscales les plus importantes connues qui, en plus du climat morose, n'incitait pas à favoriser ces placements et aggravait l'instabilité législative et fiscale, donc la confiance dans ce type de dispositif. On cherche à aménager le forfait fiscal, mais pour autant il est une recette non négligeable sur laquelle l'Etat fait l'impasse en période budgétaire compliquée. L'application de différents taux (exceptionnel ou normal) complexifie le système en affaiblissant la possibilité de renforcer les fonds propres via l'actionnariat salarié. On pourrait à la rigueur envisager d'exonérer complètement les entreprises de moins de 50 salariés lors de la première installation du dispositif d'épargne salariale. Cela va d'ailleurs dans le sens de notre second point.

- Chercher à abaisser les contraintes sur les PME notamment avec des exonérations fiscales ciblées.

Pour cela, il s'agit d'établir un accord d'intéressement adapté (via le forfait social), dans la lignée du crédit d'impôt apparu avec la loi de décembre 2008. Le but est bien de simplifier et d'élargir le système tout en affirmant des principes de justice et de solidarité. (cf pacte de responsabilité). L'impulsion est donc déjà donnée de diffuser ces dispositifs en ciblant les PME. Mais ceci est d'autant plus difficile pour elles d'accorder des avantages financiers qu'elles ne sont pas cotées en bourse.

⁵Qui a planché sur le partage des profits, les modalités du calcul du crédit d'impôt (porté à 30%) et divers aménagements (d'assiette notamment).

⁶Cette mesure avait par ailleurs été jugée inefficace car ne se combinant pas correctement avec les dispositifs déjà en place et surtout trop orientée vers les salariés des grandes entreprises, mieux payés. Elle représentait des montants de 403 millions d'euros en 2012 et 340 en 2013.

⁷Un comité constitué de partenaires sociaux, experts et représentants d'Etat.

Diverses idées apparaissent alors : chercher à négocier tous ensemble dans un « contrat collectif de performance », valoriser des « accords clefs en main », mettre l'accent sur les plans d'épargne inter-entreprises, ou encore créer un « livret E » permettant de garder cinq ans en trésorerie les sommes versées, avec pour le salarié un rendement « *un peu au-delà du taux du Livret A* ». L'objectif est bien d'être incitatif sans être contraignant.

- Les actions gratuites peuvent également être un vrai enjeu de gestion d'entreprise, d'autant plus si elles bénéficient d'une défiscalisation.

-

Des mesures peuvent être proposées sur ces dispositifs d'autant que les stock-options et les actions gratuites ont vu leur fiscalité déjà évoluer avec la loi de finances rectificative de juillet 2012. Ainsi, la loi Macron doit à nouveau modifier la fiscalité de l'attribution de ces actions qui ne seront plus imposées sous le barème de l'impôt sur le revenu mais comme des valeurs mobilières de placement. L'abattement sera alors plus intéressant.

En réalité la fiscalité ne fait pas tout, il faut aussi se tourner vers les questions de gouvernance, d'information, de bonnes pratiques ... On constate notamment une mauvaise articulation des systèmes participatifs. L'objectif est alors de consolider la complémentarité de ces dispositifs. Ainsi, on considère que l'intéressement doit être couplé au PEE pour être efficace. Cette complémentarité doit être prise en compte par les entreprises via des incitations, des abondements et de la communication. La littérature est relativement floue à cet égard : stabiliser les dispositifs juridiques et les avantages ou justement introduire de la différenciation et taxer différemment les dispositifs pour optimiser les placements. De plus, entre le système fiscal existant et sa réelle utilisation dans l'économie il y a une différence, le but est donc de donner un cadre incitatif à la consolidation de cette épargne vitale pour le bon fonctionnement à terme de l'entreprise. On se situe alors bien dans la fameuse tendance du choc de simplification. Dans cette lignée, la dernière proposition du gouvernement est la rétroaction sur les prélèvements sociaux sur plus-values depuis 1997. Le gouvernement est revenu sur sa volonté d'imposer de manière plus importante les produits d'épargne salariale⁸. On considère que l'épargne salariale est un réel investissement vertueux pour l'économie réelle.

Mais parallèlement à la recherche d'une épargne salariale étendue et généralisée il y a aussi la promotion de la participation à la prise de décision dans l'entreprise des salariés qui peuvent jouer un rôle dans le politique d'investissement. On sort du système traditionnel et individuel pour modifier plus généralement la pratique de l'entreprise. Des enjeux forts de gestions et d'efficacité des placements sont ainsi en question.

Les premières réactions issues des dernières propositions du gouvernement semblent intéressantes, sans pour autant satisfaire suffisamment les parties prenantes. Ainsi retenons que le forfait social doit évoluer mais sur des durées qui ne permettent pas de supprimer complètement l'aléa qui fait pourtant « peur » aux salariés. Dans une optique de gestion de trésorerie, l'intéressement ne sera plus versé en cash mais pour moitié sur le PERCO et pour l'autre moitié sur le PEE. Il pourrait

⁸L'idée était de taxer à hauteur de 15.5% toutes les plus-values réalisées grâce aux dispositifs d'épargne salariale, de manière rétroactive (depuis 1997). Alors qu'habituellement le taux d'imposition diffère selon la date de réalisation du profit. Ce taux unique a été vu comme une réelle inquiétude. De peur que les salariés se détournent complètement de ces dispositifs, le gouvernement est revenu sur sa proposition.

d'ailleurs être étendu au secteur public. Il est également proposé un livret pour les TPE, appelé livret E rémunéré au taux du livret A +1.5%, toujours dans une visée de préservation de la trésorerie. Enfin des offres de formation et de conseil seront proposés aux salariés et aux employeurs afin d'utiliser de manière la plus efficace ces dispositifs.

Conclusion

Réformer l'épargne salariale, qui se présente comme un mode de régulation du capitalisme financier, est dans l'air du temps pour promouvoir la performance sociale et productive. C'est plus que jamais un sujet d'actualité dans la recherche de dynamisme, de participation et de performance en France : innovation et création de valeur sont ses deux mots d'ordre. Et pourtant, tous les gouvernements successifs depuis près de 20 ans s'y sont attelés sans résultat concluant face à ces inflations législatives. Le problème est notamment que les objectifs recherchés sont multiples et contradictoires : incitation à épargner pour la retraite, débloquages en vue d'augmenter la consommation, recherche de stabilité du capital des entreprises françaises...

Aujourd'hui, elle apparaît ainsi un enjeu aussi bien pour les problématiques relatives au pacte de responsabilité, qu'à celles de la nouvelle loi Macron, à la recherche de compétitivité à la française, à la réaffirmation de valeurs du contrat social, à la recherche de flexibilité, au partage salariés/entreprises des résultats de l'entreprise ...

Pour autant, le discours autour de ces dispositifs n'est pas particulièrement clair, pour l'entreprise comme pour les salariés. Et surtout, les constantes mutations ne change jamais réellement le fonctionnement du système. De plus il faut tâcher à ne pas faire de ces dispositifs que de simples aubaines fiscales. L'objectif est ainsi clairement affiché : renforcer la stabilité juridique et fiscale pour satisfaire le besoin de dispositifs pérennes et d'engagement fiscaux de l'Etat. Au second plan on peut également poser l'envie de réconciliation des Français avec l'économie de marché ainsi que l'abolition de l'image de cadres dirigeants privilégiés.

Pour conclure, indiquons que les choses devraient bouger dans l'année à venir notamment suite à la publication des divers rapports et l'évolution du projet de loi sur la croissance du gouvernement.

Marion Dieudonné

Références :

« Comment associer les salariés aux performances de l'entreprise ? », rapport CroissancePlus Grandir ensemble, janvier 2011.

« Quelle nouvelle réforme pour l'épargne salariale ? », La Tribune, mai 2014.

« Accroître la performance économie de l'entreprise en améliorant sa gouvernance et la participation des salariés », note de veille Centre d'analyse stratégique, juin 2010.

« Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise », note d'analyse Centre d'analyse stratégique, janvier 2011

« Comment le gouvernement va réformer l'épargne salariale », Les Echos, 17 novembre 2014.

« Le Copiesas souhaite élargir l'accès de l'épargne salariale aux PME », l'AGEFI, 18 novembre 2014.

Rapport du COPIESAS, 26 novembre 2014 : Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale

Réforme de l'épargne salariale : le projet de rapport du Copiesas, NatixisInterépargne, 28 novembre 2014.

Réforme de l'épargne salariale : bien mais peut mieux faire, Les Echos, 10 février 2015.