

**CONSEIL D'ORIENTATION DE LA PARTICIPATION,
DE L'INTERESSEMENT, DE L'EPARGNE SALARIALE
ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIE
(COPIESAS)**

RAPPORT
**Propositions en vue d'une réforme de l'épargne
salariale**

26 Novembre 2014

Membres du COPIESAS

Représentants des organisations syndicales et patronales :

- Confédération générale du travail (CGT) : M. Pierre-Yves CHANU
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : Mme Anne-Juliette LECOURT
- Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : M. Philippe GUIMARD
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : M. Geoffroy De VIENNE
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : M. Alain GIFFARD
- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : M. Marc VEYRON
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : M. Stéphane HUILLET
- Union professionnelle artisanale (UPA) : M. Daniel PARENT
- Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) : M. Jérôme VOLLE
- Union nationale des professions libérales (UNAPL) : M. Fabrice de LONGEVIALLE

Représentants des administrations et autorités indépendantes :

- Le directeur général du travail
- Le directeur des affaires civiles et du sceau
- Le directeur général du trésor
- Le directeur de la législation fiscale
- Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- Le directeur de la sécurité sociale
- Le Commissaire général à la stratégie et à la prospective ou son représentant
- Le président du Conseil d'orientation pour les retraites ou son représentant
- Le président de l'Autorité des marchés financiers ou son représentant

Parlementaires :

- M. Christophe CASTANER, député, Vice-président du COPIESAS
- M. François CORNUT-GENTILE, député
- Mme Annie DAVID, sénatrice
- Mme Christiane DEMONTES, sénatrice

Personnalités qualifiées :

- M. Jean-Pierre BALLIGAND
- M. Michel BON
- Mme Nicole CALVINHAC
- Mme Laure DELAHOUSSE
- Mme Sophie Des MAZERY
- M. Patrick LENANCKER
- M. Philippe LEPINAY
- Mme Claire MIALARET

SOMMAIRE

Avant-propos	7
Résumé Conclusion	11
1. ELARGISSEMENT ET SIMPLIFICATION DES MECANISMES D'EPARGNE SALARIALE	13
Préambule	13
Chapitre I - Elargir l'accès aux mécanismes d'épargne salariale	14
1. Adapter une formule simplifiée pour les petites entreprises	14
2. Assouplissement des effets de seuil.....	15
3. Adaptation au secteur public de la formule d'intéressement collectif et des plans d'épargne salariale	16
Chapitre II - Simplification et harmonisation des règles qui régissent ces mécanismes	18
1. Simplicité et clarification ne peuvent être dissociées.....	18
2. Le contrat collectif de performance suppose une harmonisation des règles de fonctionnement de la participation et de l'intéressement	19
Chapitre III - Donner toute sa place à la négociation	20
1. Une modification de la formule légale de participation est-elle souhaitable ?	20
2. Quel rôle donner à la branche professionnelle dans le domaine de l'épargne salariale ?	21
Chapitre IV - Revenir sur les dispositions inutiles ou mal adaptées	22
1. Prime de partage des profits.....	22
2. Déblocages exceptionnels de la participation.....	22
2. FINANCEMENT DE L'ECONOMIE ET GOUVERNANCE	23
Préambule	23
Chapitre I - Financement de l'économie	24
1. Comment l'épargne salariale peut- elle assurer un meilleur financement de l'économie ?	24
2. Quels voies et moyens d'action pour orienter l'épargne salariale ?.....	25
Chapitre II - Gouvernance	29
1. L'information des salariés épargnants sur les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans leur entreprise et sur le montant de leurs avoirs.....	29
2. La formation des salariés épargnants et celle de leurs représentants	32
3. Un conseil personnalisé en épargne salariale ?	32
4. Le fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE	32

5. La gestion des Plans d'épargne interentreprises	33
6. La représentation des salariés actionnaires dans les sociétés cotées et non cotées, la distribution de dividendes et le sort des titres en cas de départ de l'entreprise	34
Conclusion	35
Contributions spécifiques des membres du COPIESAS	37
1. Contribution de la CGT	37
2. Contribution de la CFDT	40
3. Contribution de la CFTC.....	40
4. Contribution de la CFE-CGC.....	41
5. Contribution du MEDEF.....	43
6. Contribution de Madame Annie David, Sénatrice.....	44
7. Contribution de Madame Sophie Des Mazery (FINANSOL)	46
8. Contribution de Madame Laure Delahousse (AFG)	46
ANNEXE N°1 : LIVRET « E »	51
ANNEXE N°2 : HARMONISATION ET SIMPLIFICATION DES DISPOSITIONS JURIDIQUES RELATIVES AUX MECANISMES DE L'EPARGNE SALARIALE	53
ANNEXE N°3 : REFONTE DE LA FORMULE DE CALCUL DE LA PARTICIPATION	65

Avant-propos

En installant le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) le 20 juin dernier, le Premier ministre a souhaité instaurer les conditions d'une réforme ambitieuse de l'épargne salariale conduite dans la concertation.

C'est donc fort de la conviction selon laquelle la richesse première de l'entreprise, ce sont ses salariés et que leur association à la performance de l'entreprise est une question de justice et d'efficacité économique, que le Premier ministre a souhaité que le COPIESAS contribue à la réflexion des partenaires sociaux et du Gouvernement en vue d'une réforme de l'épargne salariale. L'épargne salariale appartient aux salariés elle est de fait un sujet de négociation collective et il revient aux entreprises d'exercer leur responsabilité sociale en la matière pour mener dans les meilleures conditions des négociations collectives.

Aussi, alors que cette réflexion est attendue depuis 2008, elle a été érigée en priorité par le Président de la République afin « de mieux associer les cadres et les travailleurs au résultat des entreprises et de mieux mobiliser aussi les 100 milliards de fonds qui y sont déposés pour l'investissement ».

A l'aune de cette volonté, trois objectifs ont été assignés au COPIESAS : réfléchir à la simplification, l'élargissement de l'accès à l'épargne salariale et un meilleur financement de l'économie nationale, tout en consolidant la cohérence du cadre fiscal et social et en veillant à la sécurité de l'épargne des salariés.

Pour mener à bien ces travaux à la croisée du dialogue social, des performances de l'entreprise et du financement de l'économie, j'ai proposé la mise en place de deux groupes de travail. Ces derniers se sont consacrés à :

- *à la simplification et à l'élargissement, groupe présidé par Michel Bon ;*
- *au financement et à la gouvernance, groupe présidé par Claire Mialaret.*

31 propositions émergent de cette réflexion

Si les limites du forfait social ont ainsi été mises en exergue, des solutions sont proposées pour aménager ce dispositif dissuasif en l'état pour les entreprises et défavorable pour les salariés qui en supportent trop souvent la charge. Mais enfin et surtout, il s'agit de réaffirmer avec force le caractère premier et fondamental de l'épargne salariale trop souvent entendue comme synonyme de pouvoir d'achat ou encore de complément de salaire. Ce rapport entend alors redonner à ce dispositif sa dimension pleine et entière d'épargne qui ne saurait se substituer à toute autre fonction.

La qualité des échanges et des travaux ont permis d'établir 31 propositions sur lesquelles les membres du COPIESAS ont convergé. Ce travail, fruit des échanges entre l'ensemble des acteurs de l'épargne salariale, a vocation à constituer une contribution déterminante dans la réforme de l'épargne salariale à venir.

Christophe Castaner
Vice-Président du COPIESAS

RAPPORT DES GROUPES DE TRAVAIL DU COPIESAS EN CHARGE DES PROPOSITIONS SUR L'ELARGISSEMENT ET LA SIMPLIFICATION DES MECANISMES DE L'EPARGNE SALARIALE, LE FINANCEMENT DE L'ECONOMIE ET LA GOUVERNANCE.

1. ELARGISSEMENT ET SIMPLIFICATION DES MECANISMES D'EPARGNE SALARIALE

Groupe de travail sous la présidence de M. Michel BON, réuni les 17 septembre, 1er octobre et 17 octobre 2014

2. FINANCEMENT DE L'ECONOMIE ET GOUVERNANCE

Groupe de travail sous la présidence de Mme Claire MIALARET, réuni les 22 septembre, 3 octobre et 21 octobre 2014

Ces rapports ont été examinés par le COPIESAS lors de sa réunion plénière le 12 novembre 2014.

Résumé Conclusion

1. Le groupe de travail du COPIESAS qui s'est consacré à l'élargissement et à la simplification des mécanismes de partage des résultats et d'épargne salariale est parvenu à formuler des propositions largement consensuelles entre les participants présents au groupe de travail. Elles sont détaillées dans ce rapport.

L'élargissement est souhaitable. Au sein des PME et TPE, car c'est là qu'il est le plus facile pour un salarié de mesurer sa contribution et celle de son équipe au succès de l'entreprise. Au sein du service public, qui se prépare à des efforts exceptionnels, qui auront nécessairement une dimension collective et qui réussiront d'autant mieux que leurs résultats, mesurables, seront partagés.

Mais ce double élargissement doit aussi être adapté aux particularités des situations. Les TPE doivent se voir proposer un régime ultra simple, qui protège à la fois l'épargne de leurs salariés et leur situation financière. Et dans la fonction publique, il faudra tableur sur le caractère collectif de la prime pour la faire varier véritablement en fonction des résultats atteints ; de même la gestion de l'épargne salariale des fonctions publiques est à construire, en mesurant que le temps du blocage, cinq ans, est largement suffisant pour recueillir les gains de productivité qui financeront cette avancée.

La simplification est possible. Non pas en modifiant une énième fois un dispositif réglementaire déjà complexe et dont l'instabilité achève de décourager, mais en permettant à chaque entreprise de bâtir, à sa main, un dispositif qui soit adapté à ses particularités. Le groupe propose donc de permettre à toutes les entreprises, par le biais d'un accord d'entreprise, de mettre en place « un contrat collectif de performance », reposant sur les critères qu'elles auront choisis, sous la seule réserve que, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, les montants distribués ne soient pas inférieurs à ceux qui résulteraient de la participation légale.

Le groupe propose également deux adaptations notables. D'une part, l'accord de participation et l'accord d'intéressement pourraient être négociés en même temps et pour la même durée. D'autre part, en l'absence de réponse du salarié sur l'affectation de ce qui lui est versé, son choix par défaut devrait toujours être vers l'épargne (PEE, PERCO). Beaucoup d'autres simplifications techniques de moindre ampleur sont également proposées.

Enfin, le groupe propose qu'il soit mis fin à la prime liée à l'évolution des dividendes et qu'à l'avenir toute mesure modifiant les règles de déblocage soit soumise à un avis préalable conforme du COPIESAS.

2. Orienter l'épargne salariale vers un meilleur financement de l'économie, améliorer la gouvernance de cette catégorie spécifique d'épargne: Les objectifs assignés au 2^{ème} groupe de travail du COPIESAS étaient ambitieux et nouveaux.

Le groupe de travail y a unanimement souscrit: Une meilleure affectation des 100 milliards d'encours d'épargne salariale au financement des entreprises, en particulier des PME/ETI, lui est apparu indispensable dans la conjoncture économique atone qui caractérise cette fin d'année 2014. Et un meilleur fonctionnement de la chaîne complexe des nombreux intervenants-Entreprises,

salariés, instances représentatives du personnel, sociétés de gestion, établissements teneurs de compte, Autorité des Marchés financiers, Conseils de surveillance des FCPE- dans leurs domaines respectifs ou conjoints de décision, de financement, de gestion et de contrôle, tout à fait souhaitable.

Les propositions qu'il a formulées ont une seule finalité : faire de l'épargne salariale une véritable épargne, et donc orienter autant que faire se peut les choix des salariés vers le moyen ou le long terme. Pour que ces choix ne s'effectuent pas à l'aveugle, ou par défaut, une amélioration de l'information, de la formation et des conseils prodigués aux salariés est indispensable.

Les mesures proposées par ce rapport sur le sujet du financement de l'économie sont très techniques : pour orienter les flux d'épargne futurs, aligner les modalités de versement de l'intéressement sur celui de la participation, développer la gestion pilotée pour les PERCOs, permettre le versement de l'intéressement sur des Comptes Courants Bloqués. Mais également réorienter autant que possible les encours d'épargne existants en réaffectant une partie de l'actif des fonds en titres PME.

L'amélioration de la gouvernance du secteur requiert la mise en œuvre de mesures moins techniques, faisant prioritairement appel à la conviction des acteurs (chefs d'entreprise, salariés, membres des organes de contrôle): amélioration du livret d'épargne salariale, développement de la formation à l'épargne salariale, création d'un site internet de référence sur l'épargne salariale, amélioration du fonctionnement des conseils de surveillance des fonds.

La mise en œuvre des mesures proposées suppose des modifications législatives (code du Travail, code Monétaire et Financier) et des initiatives conjointes des entreprises et des salariés pour modifier l'orientation des placements des FCPE et améliorer les dispositifs d'information et de formation. Si les modifications législatives peuvent intervenir très rapidement, les effets des décisions relevant des entreprises et des salariés ne pourront être visibles qu'à une échéance plus longue, sans doute deux ou trois ans. On doit souhaiter dès lors que les acteurs concernés s'emparent du sujet dans les meilleurs délais.

Chaque fois que les mesures proposées par ce rapport convaincront un chef d'entreprise d'introduire un dispositif d'association des salariés aux résultats, ou d'améliorer celui qui existe déjà, elles auront contribué à la croissance, à l'emploi et au pouvoir d'achat puisqu'il est avéré que les entreprises qui associent au mieux leurs salariés à leurs résultats, sont aussi celles qui ont une meilleure productivité et une politique d'emploi et de salaire plus dynamique.

Michel BON et Claire MIALARET

1. ELARGISSEMENT ET SIMPLIFICATION DES MECANISMES D'ÉPARGNE SALARIALE

Préambule

« L'Europe représente actuellement 7% de la population de la planète et 25% de la production mondiale. Or à un horizon visible, les 9/10^{ème} de la demande nouvelle de biens et de services se situeront en dehors de l'Europe. Sa croissance intrinsèque devrait donc rester faible. La condition du maintien de sa prospérité signifie un arrimage au train de la croissance mondiale en accompagnant par ses exportations l'essor des pays les plus dynamiques ».

Angela Merkel - Janvier 2013

La compétitivité des entreprises est par conséquent une condition indispensable pour assurer un **niveau de croissance** permettant en bout de chaîne des **créations d'emploi** et l'amélioration du **pouvoir d'achat**.

Le pacte de responsabilité et de solidarité voté par le parlement répond à cette nécessité et donne une priorité à l'accompagnement d'une relance de la croissance. **Les mécanismes d'épargne salariale** peuvent apporter une contribution aux entreprises pour retrouver ou renforcer leur compétitivité.

Pour jouer efficacement ce rôle, il y a lieu d'une part d'orienter ces mécanismes, vers la création de **richesse collective** et d'autre part d'en **faciliter l'accès** à des populations qui en sont actuellement privées pour mobiliser le plus grand nombre de salariés.

L'objet de ce rapport est donc de faire des propositions pour renforcer l'utilité sociale et économique de l'épargne salariale en élargissant et simplifiant l'accès à ces dispositifs. C'est autour de quatre chapitres que le groupe de travail a articulé sa réflexion et émit des propositions :

- ✓ élargir l'accès à l'épargne salariale en couvrant l'ensemble du secteur marchand, en particulier les entreprises de petite taille, et aussi ouvrir le secteur public à ces mécanismes.
- ✓ un élargissement du champ des bénéficiaires suppose une simplification et une harmonisation de ces mécanismes.
- ✓ simplifier nécessite de procéder à une revue de la réglementation, mais aussi et surtout donner une marge de manœuvre plus large à la négociation dans l'entreprise pour adapter au mieux les mécanismes.
- ✓ au-delà de la simplification et de l'harmonisation, il est nécessaire de supprimer toutes les formules qui n'ont pas recueilli l'adhésion des parties concernées ou qui ont enregistré des effets contraires à leur objectif.

Chapitre I - Elargir l'accès aux mécanismes d'épargne salariale

1. Adapter une formule simplifiée pour les petites entreprises

L'inégalité d'accès entre grandes et petites entreprises est un constat essentiel relevé dans le rapport de l'IGF-IGAS. Si 83% des salariés ont accès à au moins une formule d'épargne salariale dans les entreprises de plus de 50 personnes, ce chiffre chute à 20% dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 12% dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les freins à la diffusion de l'épargne salariale sont connus : la complexité de la gestion des dispositifs de participation et d'intéressement, la préférence pour les gratifications individuelles, le manque de lisibilité du cadre juridique, et surtout l'instabilité du prélèvement public (forfait social) et la sortie de trésorerie qu'ils impliquent. En allégeant le coût et en simplifiant les dispositifs, les chefs d'entreprise de petite taille seraient plus enclins à partager avec leurs salariés les vertus de l'épargne salariale.

Proposition 1 : Exonérer du forfait social les TPE/PME qui, volontairement, décident d'opter pour la première fois, pour un dispositif d'épargne salariale : intéressement, participation ou plan d'épargne d'entreprise.

Avantages :

- Pour le salarié :

La constitution d'une épargne grâce à l'entreprise pour tous les salariés, notamment pour ceux disposant des revenus les plus modestes

- Pour l'entreprise :

La mise en place de dispositifs motivants pour ses salariés à un coût réduit

- Pour les finances publiques :

L'exonération du forfait social ne coûte rien puisqu'aucun dispositif n'existe encore. En revanche, en fin de période d'exonération, cette mesure apportera de nouvelles ressources puisque la TPE sera soumise au forfait social. L'expérience montre que lorsqu'une PME/TPE a mis en place un dispositif volontaire d'épargne salariale, elle renouvelle ce dispositif dans la durée.

Plus précisément, dans les TPE, une formule très simple pourrait accueillir les sommes attribuées tant dans le cadre d'un accord de participation que celles provenant d'un accord d'intéressement. Dans les deux cas, l'épargne attribuée nominativement aux salariés serait indisponible pendant une période de cinq ans, hormis les cas de déblocage anticipés prévus par la réglementation.

Au-delà de la période d'indisponibilité quinquennale, les salariés pourraient demander le transfert de leurs avoirs dans un PEI ou un PERCOI avec une gestion d'actifs diversifiés conforme au droit commun de l'épargne salariale.

Proposition 2 : Réserve aux TPE, un mécanisme simple dénommé, « livret E », permettrait d'associer les salariés à la performance collective. Cette formule présenterait le double avantage de permettre à l'entreprise de conserver en trésorerie les sommes épargnées pendant cinq ans et assurerait aux salariés une rémunération de leur épargne un peu au-delà du taux du livret A, en bénéficiant de la garantie d'un organisme externe. Les modalités de mise en œuvre proposées figurent en annexe 1.

Avantages :

- Pour le salarié :
 - ✓ Ils se constituent une épargne correctement rémunérée et sans risque grâce à la garantie apportée par un tiers extérieur à l'entreprise.
 - ✓ La contrainte de blocage de 5 ans est compensée par l'absence de fiscalité.
- Pour l'entreprise :
 - ✓ La trésorerie constituée au fil de cinq exercices n'est affectée que par les remboursements liés aux cas de déblocage anticipés légaux. La première réserve est remboursée au terme de la 5^{ème} année lorsque les avoirs deviennent disponibles ; la trésorerie se reforme avec une nouvelle réserve qui vient compenser les sorties.
 - ✓ Le taux d'intérêt servi aux salariés, bien que majoré du coût de la garantie demeure compétitif comparé au crédit bancaire.
 - ✓ La capacité d'investissement de l'entreprise est préservée

2. Assouplissement des effets de seuil

Le franchissement du seuil de 50 salariés pour les entreprises déjà dotées d'un accord d'intéressement devrait être apprécié avec plus de souplesse. A l'obligation d'installer la formule légale de participation, pourrait se substituer la possibilité de prolonger la validité de l'accord d'intéressement en vigueur.

Dans le même esprit, il serait possible d'envisager l'harmonisation des règles d'organisation des élections au comité d'entreprise avec celles de mise en place de la participation aux résultats. Cette mise en place deviendrait alors obligatoire seulement lorsque le seuil d'effectif est atteint pendant au moins douze mois (consécutifs ou non) au cours des trois derniers exercices comptables.

Proposition 3 : Lorsqu'il y a franchissement du seuil de 50 salariés, une entreprise déjà dotée d'un accord d'intéressement a la possibilité de prolonger la validité de cet accord pour une période maximum de 5 ans et l'application du principe de l'équivalence des avantages pendant cette période est suspendue. Un plan d'épargne est mis en place pour offrir la possibilité aux salariés d'épargner leur intéressement ainsi prolongé. Le franchissement du seuil de 50 salariés s'apprécie sur une période de 12 mois au lieu de 6 actuellement, au cours des trois derniers exercices.

Avantages :

- Il découlerait de l'application de cette formule plus de stabilité à la fois pour l'entreprise et les salariés.
- Les objectifs de développement de l'entreprise ne seraient pas contrariés par des règles du jeu incertaines.

3. Adaptation au secteur public de la formule d'intéressement collectif et des plans d'épargne salariale

Plus que jamais, les services publics sont soumis à une pression de gestion. Ils doivent optimiser leurs ressources pour fournir un service de qualité, répondant aux besoins nouveaux des populations. Par ailleurs, le secteur public doit faire face à de nombreuses évolutions : développement de l'e-administration, dématérialisation des démarches et des procédures administratives... Ces changements nécessitent l'adhésion de tous les agents et de toutes les entités. Un système de rétribution valorisant l'effort collectif des diverses directions, divisions, pôles est indispensable.

La législation a évolué favorablement. La loi du 5 juillet 2011 portant réforme du dialogue social dans la fonction publique et un ensemble de mesures réglementaires publié en 2011 ouvrent la possibilité d'un intéressement dans chacune des fonctions publiques.

Toutefois, malgré ce nouvel encadrement réglementaire, les applications restent encore timides faute de décrets d'application. Seuls les établissements publics (EPIC) connaissent une forte progression de l'intéressement (65% de bénéficiaires). Mais d'une manière générale, les montants distribués restent assimilés à une rémunération complémentaire et la distribution reste essentiellement individuelle, l'esprit de l'intéressement en tant que mesure collective n'apparaît pas distinctement.

Plus récemment, un accord d'intéressement à la Caisse des Dépôts répond aux règles définies pour l'intéressement. Un décret du 3 septembre 2014 définit également un dispositif d'intéressement pour la direction générale de l'aviation civile.

La fonction publique comprend 5,3 millions d'agents répartis à hauteur de :

- 50% dans la fonction publique de l'État : ministères, préfectures, rectorats, les directions régionales et départementales, établissements d'enseignement, etc.
- 30% dans la fonction publique territoriale : régions, départements, communauté de communes ou d'agglomérations, communes, centres communaux d'action sociale etc.
- 20% dans la fonction publique hospitalière : établissements publics de santé, établissements publics sociaux ou médico-sociaux, centres d'hébergement et de réadaptation sociale etc.

Des trois composantes de la Fonction publique, la Fonction publique hospitalière est clairement celle où les besoins sont les plus cruciaux, les esprits les plus prêts et le cadre réglementaire plus favorable à un déploiement de l'intéressement.

En effet :

- Les contraintes budgétaires, la maîtrise des dépenses de santé, la mise en œuvre des contrats de performance, rendent prioritaires la recherche de résultats dans ce secteur.
- Le décret du 11 juin 2010 et une série de mesures réglementaires propres au domaine hospitalier ont créé un cadre qui va faciliter la démarche.
- La mise en œuvre de la nouvelle gouvernance et des contrats de pôles, avec objectifs contractualisés entre les pôles d'activité médicale et la Direction Générale favorisent l'ouverture rapide de négociations avec les partenaires sociaux pour mettre en application l'intéressement.

Proposition 4 : *Pour répondre aux enjeux de la fonction publique, il est proposé de rendre possible (via les décrets nécessaires) la mise en place d'une formule d'intéressement collectif qui prend en compte les cinq caractéristiques de l'intéressement tel que est appliqué dans le secteur marchand :*

- *un accord entre employeurs et partenaires sociaux sur une durée de trois ans,*
- *un caractère aléatoire des versements lié à l'atteinte des objectifs fixés,*
- *une distribution collective des montants avec un plafonnement,*
- *une information individuelle des salariés,*
- *un lien entre le montant des versements et le présentéisme.*
- *un plan d'épargne de la fonction publique*

Nota : le représentant de la Fédération Syndicale FO a déclaré ne pas soutenir cette proposition.

Avantages :

- *Pour les agents de la fonction publique :*
 - ✓ Mieux comprendre les objectifs à atteindre.
 - ✓ Associer les efforts consentis et une rétribution en contrepartie selon des règles du jeu préalablement définies et acceptées.
 - ✓ Les sommes distribuées au titre de l'intéressement pourrait être versées sur un Plan d'Épargne avec un avantage fiscal lié au placement moyen terme.
 - ✓ Le plan d'épargne pourrait éventuellement être alimenté par une conversion des droits figurant dans le compte épargne temps (CET) de l'établissement.

- *Pour le secteur public concerné :*
 - ✓ Opportunité d'associer localement les agents aux objectifs de progrès qui ont été définis.
 - ✓ Moyen de manifester une reconnaissance pour les efforts déployés par les agents du secteur.
 - ✓ Disposer d'un outil pour programmer un plan de marche sur plusieurs années.
 - ✓ Réaliser des économies substantielles de fonctionnement avec la participation du personnel.

Chapitre II - Simplification et harmonisation des règles qui régissent ces mécanismes

1. Simplicité et clarification ne peuvent être dissociées

Pour bon nombre de salariés, les raisons qui ont donné lieu à un versement, qu'il s'agisse de la participation ou de l'intéressement, sont mal comprises, voire pas comprises. Alléger et simplifier le dispositif réglementaire n'est probablement pas suffisant pour le rendre efficace. Pour que l'épargne salariale joue pleinement son rôle de levier de management, il est souhaitable de renforcer une pédagogie sur les objectifs de l'entreprise.

C'est pourquoi il est proposé de mettre en place dans chaque entreprise un cadre intégrant les accords de participation et d'intéressement, qui rappelle le plan de marche de l'entreprise ou du secteur d'activité et les objectifs à atteindre sur la période déterminée.

Chaque salarié pourrait alors mieux comprendre le lien entre la contribution qui lui est demandée, l'objectif à atteindre et le montant des sommes qui lui sont attribuées en cas de succès.

Chacun des dispositifs, participation et intéressement, garderait sa raison d'être, mais il serait intégré dans un « contrat collectif de performance ».

Proposition 5 : Pour donner tout son sens aux outils d'épargne salariale utilisés et favoriser une large diffusion du plan de marche de l'entreprise, le dispositif d'épargne salariale retenu par l'entreprise serait intégré dans un « contrat collectif de performance ». Ce contrat inclurait un « chapeau » pédagogique et toutes les modalités d'application des mécanismes choisis.

Avantages :

- Pour le salarié :
 - ✓ Etre assuré que son entreprise a un avenir.
 - ✓ Mesurer l'impact de l'effort collectif dans les résultats de l'entreprise.
 - ✓ Connaître précisément le retour financier lorsque l'entreprise réussit.

- Pour l'entreprise :
 - ✓ Un support pour changer la vision que le salarié porte sur son entreprise.
 - ✓ Un réel outil de management pour l'entreprise.
 - ✓ Un levier pour installer toute l'entreprise dans une perspective à long terme.

2. Le contrat collectif de performance suppose une harmonisation des règles de fonctionnement de la participation et de l'intéressement

L'efficacité d'un contrat nécessite non seulement un objectif clair et partagé, mais aussi des règles harmonisées. La négociation avec les partenaires sociaux en sera facilitée et les bénéficiaires des accords se verront déchargés de démarches inutiles et fastidieuses. L'harmonisation portera sur les modalités de mise en place, sur les modalités d'attribution, sur les modalités de dépôt, sur les supports de placement proposés, sur les modalités de négociation, etc.

Proposition 6 : Revoir l'ensemble des dispositions qui régissent la participation et l'intéressement pour les harmoniser sans changer la vocation de chacun des dispositifs. L'harmonisation porte notamment sur les modalités de versement par défaut, sur les règles de mise en place des accords, sur les règles de plafond et de répartition des sommes distribuées, sur les modalités de dépôt des accords et règlements... Une liste des modifications proposées figure en annexe 2.

Avantages :

- L'harmonisation et la simplification des modalités de fonctionnement renforcent la qualité de l'outil de management.
- L'harmonisation des règles apporte une attractivité supplémentaire pour les entreprises de petite taille.
- Dans l'exercice d'harmonisation des règles, le choix se fera sur la formule la plus simple à gérer et à comprendre.

Chapitre III - Donner toute sa place à la négociation

La mise en place des accords d'intéressement et de participation se fait actuellement selon des modalités différentes qui mériteraient certes une harmonisation. Toutefois la négociation d'accords dans le domaine de l'épargne salariale tient une place privilégiée. En effet en 2012, ils ont représenté plus de 85% de la totalité des accords signés. Selon le ministère du travail, dans les petites entreprises, la modalité principalement utilisée pour mettre en place l'intéressement est le referendum à la majorité des 2/3.

Même si les partenaires sociaux expriment quelques réserves qui reposent sur la crainte d'une modération salariale en contrepartie de l'épargne salariale, le terrain est favorable à des discussions constructives comme en témoigne le dynamisme de la négociation.

Dans cet esprit il y a lieu de s'interroger sur l'évolution de la formule de calcul de la participation et sur la place des branches professionnelles pour conduire une politique d'épargne salariale.

1. Une modification de la formule légale de participation est-elle souhaitable ?

De longue date, la formule légale de participation suscitent des critiques compte tenu de sa complexité, de son manque de lisibilité pour les salariés et de son inadaptation aux secteurs intensifs en capital, pénalisés par la rémunération des fonds propres et l'amortissement des immobilisations. Selon la DARES, en 2013, près de 10% des entreprises ont eu recours à une formule dérogatoire (20% dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés).

Rechercher une formule unique adaptable à tous les secteurs d'activité est totalement illusoire, sans compter que beaucoup d'entreprises privilégient la stabilité et ne sont pas favorables à une évolution.

Proposition 7 : Un schéma comportant une option a été retenu.

Pour permettre aux entreprises qui ne souhaitent pas de modifications, la formule de calcul de la participation actuelle serait conservée.

Pour les entreprises décidant d'adopter des modalités de calcul simplifiées, il est proposé de retenir la formule (1/3 B x S/VA).

Ces deux modalités de calcul deviendraient les formules de référence (minimum légal)

Par ailleurs, pour répondre aux attentes des partenaires sociaux, une ouverture sur d'autres formules sera recherchée au niveau des branches. Elles devront toutefois préserver le principe de l'équivalence des avantages Enfin, il est proposé, sous couvert d'une étude d'impact sur le coût engendré pour les finances publiques, de réinstaurer une provision pour investissement.

Une fiche technique figure en annexe 3.

2. Quel rôle donner à la branche professionnelle dans le domaine de l'épargne salariale ?

Le ministère du travail constate qu'aujourd'hui, la branche professionnelle ne constitue pas le niveau de négociation le plus utilisé pour l'épargne salariale. Les partenaires sociaux encouragent cependant une évolution dans ce domaine et proposent qu'une négociation menée au sein de chaque branche puisse définir un niveau de référence pour l'application du mode de calcul de la réserve de participation. Dans cette hypothèse, la règle de l'équivalence des avantages devrait être préservée par rapport au mode de calcul de droit commun.

Proposition 8 : En deçà d'un effectif de 50 salariés, un chef d'entreprise pourrait mettre en place un intéressement par décision unilatérale. La branche professionnelle lui fournirait alors un dispositif « clé en main », négocié avec les partenaires sociaux de la branche.

Avantages :

- Le dispositif mis en place, même non négocié dans l'entreprise, est cautionné par les partenaires sociaux de la branche.
- L'aspect pratique peut susciter un intérêt pour les responsables de petites entreprises qui, sans cette possibilité, se seraient abstenus d'intervenir.
- L'épargne salariale retient l'attention des branches professionnelle jusqu'alors peu investies sur le domaine.

Chapitre IV - Revenir sur les dispositions inutiles ou mal adaptées

Deux mesures sont aujourd'hui inappropriées et créent une confusion dans la mise en place d'une politique d'épargne salariale cohérente : la prime de partage des profits et les débloquages exceptionnels de la participation.

1. Prime de partage des profits

Cette prime a été créée en 2011. Elle prévoit que les entreprises de plus de 50 salariés qui augmentent le versement des dividendes dans des conditions définies par la loi, bénéficient d'une prime dont le montant est fixé par un accord d'entreprise. Les entreprises considèrent qu'il y a un télescopage entre cette prime et les formules de partage des profits qui existent. La référence au versement du dividende ne paraît pas adaptée aux entreprises qui ont un actionnariat international. L'application de la formule a donné lieu à des versements qui bien souvent étaient trop faibles pour être pris en compte par les bénéficiaires.

Proposition 9 : Supprimer la prime de partage des profits comme le gouvernement s'y est engagé à l'issue de la conférence sociale de juillet 2012.

2. Débloquages exceptionnels de la participation

Les débloquages exceptionnels des montants épargnés en 2004, 2005, 2008 et 2013 sont contradictoires avec l'idée de constitution d'une épargne de moyen terme et plus encore d'une épargne retraite. L'effet obtenu a d'ailleurs été limité en comparaison des objectifs poursuivis par les pouvoirs publics

Il s'agit maintenant de revenir aux objectifs initialement assignés à l'intéressement, à la participation et l'épargne salariale en général. L'intéressement et la participation sont essentiellement des leviers de management pour renforcer l'efficacité de l'entreprise. L'actionnariat salarié apporte une meilleure cohésion interne et permet une pédagogie sur le fonctionnement de l'entreprise. Le plan d'épargne héberge sur la durée les montants distribués pour faire face aux aléas exceptionnels de la vie d'un salarié et pour éventuellement compléter sa retraite.

Dans le but de préserver cette ligne de conduite, il serait souhaitable de disposer d'un moyen de contrôle si une dérogation s'avérait nécessaire.

Proposition 10 : Une initiative gouvernementale permettant des débloquages exceptionnels s'ajoutant aux nombreux cas de déblocage anticipé déjà prévus pour chaque dispositif, devrait faire l'objet d'un avis conforme et préalable du COPIESAS.

2. FINANCEMENT DE L'ÉCONOMIE ET GOUVERNANCE

Préambule

La question générale de l'affectation de l'épargne des ménages au financement de l'économie n'est pas nouvelle et a fait l'objet de propositions nourries dans les dernières années¹. En revanche, la question plus spécifique de l'affectation de l'épargne salariale à ce même financement est beaucoup plus récente. Or l'épargne salariale est, parmi toutes les formes d'épargne, celle qui est d'ores et déjà la plus affectée au financement de l'économie :

- Près de la moitié des 100 milliards d'euros d'encours d'épargne salariale est investie en actions (46 mds €), et très majoritairement en actions françaises,
- 3/4 des encours investis par les salariés en actions le sont dans des fonds d'actionnariat salarié, traduisant ainsi l'intérêt qu'ils portent au développement de leur entreprise.

Au vu de ce constat, et du montant des sommes en jeu, le groupe de travail a considéré qu'explorer les voies d'une meilleure affectation de l'épargne salariale au financement de l'économie était un exercice indispensable. Mais avec un rappel important : l'épargne salariale appartient aux salariés ; c'est à eux et à leurs représentants d'en optimiser l'affectation, d'en assurer le contrôle, d'en minimiser les risques. C'est pourquoi, aux yeux du groupe de travail, un meilleur financement de l'économie et une amélioration de la gouvernance sont inextricablement liés.

Du fait de son rôle économique et social, l'épargne salariale doit être attractive pour les entreprises. Le groupe de travail ne peut que se féliciter des annonces présentées par le Premier ministre à l'issue de la Grande Conférence sociale : sous réserve de validations juridiques, forfait social incitatif pour les entreprises qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement, forfait social à taux réduit pour les fonds Investissement socialement responsable (ISR) et d'actionnariat salarié.

Il regrette néanmoins l'exclusion du champ de ses travaux de cette question majeure dans la décision des entreprises de mettre en place et de développer l'épargne salariale et l'actionnariat salarié. Car des propositions constructives auraient pu être utilement formulées autour de la volonté commune des parties d'encourager l'épargne longue, seule en mesure d'améliorer sensiblement le financement de l'économie et d'éviter les effets d'aubaine qui pourraient être associés aux pistes de travail évoquées ci-dessus.

¹ Notamment Avril 2013 Rapport Berger Lefebvre, « Dynamiser l'épargne financière des ménages pour financer l'investissement et la compétitivité ».

Chapitre I - Financement de l'économie

1. Comment l'épargne salariale peut-elle assurer un meilleur financement de l'économie ?

Plus spécifiquement, comment l'épargne salariale peut-elle aider au renforcement des fonds propres des PME/ ETI ? Quels sont aujourd'hui les besoins de financement les plus évidents de ceux-ci ?

Au cours des derniers mois², de nombreuses études sont parues sur le sujet et conduisent aux grandes lignes directrices suivantes :

- Du fait de la conjoncture économique atone que nous connaissons, il n'y a pas actuellement de problème majeur de financement global des entreprises au niveau macroéconomique. Toutefois, deux grandes catégories d'entreprises (particulièrement importantes pour le réamorçage de la croissance française) connaissent des difficultés :
- ✓ Les TPE, les start-up et d'une manière générale les entreprises les plus jeunes, les plus risquées et les plus innovantes, créatrices des emplois de demain.
- ✓ Des PME en phase de croissance, pour financer les investissements utiles à leur développement, et à leur transformation en ETI. Il y a eu en particulier, à la suite de la crise financière, une forte chute des investissements dans le capital-investissement.
- Dans l'hypothèse d'une reprise de la croissance, et du fait de leurs nouvelles contraintes de ratios de solvabilité, les banques pourraient alors se trouver en situation de ne pas pouvoir assurer l'entièreté de l'accroissement du besoin de financement des PME. **Il y aura donc, à plus ou moins brève échéance, un besoin d'outils de financement de marché pour faciliter ou compléter les concours bancaires aux PME.**

Cette situation nouvelle, tout comme la volonté des pouvoirs publics d'orienter davantage l'épargne vers le financement de l'économie, peut placer les épargnants dans une situation de plus grands risques. **Ce n'est clairement pas à l'épargne salariale de les assumer. Un investissement PME, quelle qu'en soit la forme, ne devrait constituer qu'une part minime des encours d'épargne salariale.** D'autant que le « gisement » de PME/ETI françaises susceptible d'offrir de bonnes opportunités d'investissements n'est pas infini.

Dans une perspective de simplification, le présent rapport retiendra pour cible les PME/ETI ayant moins de 5 000 salariés et un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliards d'euros (définition du PEA PME).

² Notamment Etudes de la Banque publique d'investissement pour les Assises de l'investissement sept. 2014, études du Conseil d'analyse économique, étude de la Direction du Trésor présentée au groupe de travail le 3 Octobre 2014.

2. Quels voies et moyens d'action pour orienter l'épargne salariale ?

Comment organiser et optimiser le fléchage vers les fonds propres des PME de plusieurs centaines de millions d'euros³ ? Faut-il agir sur les stocks (l'encours d'épargne existant, dépassant les 100 milliards d'euros) ou plutôt agir sur les flux (les versements annuels futurs, 15,5 milliards d'euros versés en 2012) ? Faut-il privilégier un support en fonction de sa durée de placement, « amortisseur de risques », qui donnerait la part belle aux PERCO ou faut-il également infléchir l'affectation des fonds des PEE, pour ne pas privilégier un dispositif plutôt qu'un autre ? Faut-il imposer ou inciter ? Réorienter l'épargne, pour quoi faire et pour quels types d'investissements ? Les questions évoquées par le groupe de travail ont été nombreuses.

En guise d'éléments de réponse, la démarche suivante est proposée :

2.1 Agir sur les flux d'épargne future

- Aligner les modalités de versement de l'intéressement sur celles de la participation

Proposition 11 : A défaut d'indication du salarié, l'intéressement ne sera pas versé à ce dernier mais sera placé dans le PEE. Cette proposition n'a pas pour effet de rendre la création d'un PEE obligatoire.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification législative et/ou réglementaire du code du travail : nouvel article L. 3314-8-1 et modification de l'article L. 3315-2.

- Réduire la part des fonds monétaires dans l'épargne salariale

Si l'on regarde la **composition des fonds d'épargne salariale par type d'actifs** au 31 décembre 2012, les actions représentent 49 % de l'encours, les fonds monétaires 27 %, les obligations 17 %. Or ces fonds conjuguent actuellement le double désavantage de ne rien rapporter aux salariés et de ne pas bénéficier à l'économie.

Proposition 12 : Supprimer le fléchage par défaut vers les fonds monétaires dans le PERCO et d'orienter dans la mesure du possible tout ou partie des fonds correspondants vers des fonds actions. La gestion pilotée en fonction de l'âge du salarié serait donc l'option par défaut du PERCO.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification législative et/ou réglementaire envisagée au sein du code du travail : articles L. 3324-12 et R. 3334-1-1.

- Favoriser la création de fonds de prêts participatifs dans lesquels pourraient investir les FCPE

Les fonds de prêts participatifs constituent un moyen de financement intermédiaire entre le prêt à long terme et la prise de participation. C'est un produit de fonds propres permettant une

³ Un objectif de 500 millions d'euros sur trois ans a été annoncé lors des Assises du financement et de l'investissement par la BPI en septembre dernier.

amélioration de la situation financière des entreprises, en évitant les contraintes liées aux opérations d'ouverture du capital et les lourdeurs des émissions obligataires.

Proposition 13 : Favoriser la création de fonds de prêts participatifs dédiés au financement des PME dans lesquels les FCPE diversifiés pourraient investir une partie de leurs actifs.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification législative et/ou réglementaire envisagée au sein du code du travail : articles L. 3332-10 et L. 3332-25.

- Limiter les sorties de trésorerie pour l'entreprise

Les primes de participation peuvent être versées sur des **comptes courants bloqués** (CCB). Cela représente 15 % des fonds de la participation, soit 1 Milliard d'euros en 2012. De la même manière, le versement des primes d'intéressement pourrait être autorisé sur les CCB.

Proposition 14 : Rendre possible le versement de l'intéressement sur un CCB. L'entreprise devrait pouvoir abonder les versements des salariés. Ceux-ci devraient être informés des risques que peut comporter un tel placement, qui constitue un prêt à cinq ans consenti à l'entreprise. La rémunération de ces fonds serait prévue par l'accord d'entreprise et ne saurait être inférieure au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

L'élargissement du champ d'intervention de l'AGS, en cas de difficultés de trésorerie de l'entreprise, pourrait être envisagé mais ne semble pas opportun compte tenu des difficultés que rencontre cet organisme. Le groupe de travail suggère donc que des négociations soient engagées avec la BPI pour étudier les modalités de mise en place d'une garantie des sommes prêtées par les salariés, à la charge de l'entreprise. Faute d'un tel mécanisme de garantie, cette solution ne saurait être envisagée.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification législative et/ou réglementaire envisagée au sein du code du travail : article L. 3315-2.

- Faciliter l'accès à l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées

Ces entreprises (le plus souvent familiales) privilégient le long terme et souhaitent souvent associer leurs salariés à la création de valeur. Des obstacles les y en empêchent. L'illiquidité des titres détenus par les salariés en est un.

Proposition 15 : Saisir la Caisse des dépôts et consignations afin qu'elle mette en place un mécanisme de portage destiné à assurer la liquidité des titres des entreprises non cotées. Par ailleurs, la mise en place d'un PEE dans les petites entreprises peut paraître contraignante. Rendre éligible au plan d'épargne en actions (PEA-PME) les titres de l'entreprise détenus en direct par les salariés serait une avancée importante.

- Améliorer le dispositif des fonds solidaires

Les FCPE –appelés fonds 90/10 puisque 5 % à 10 % de l’encours doivent être investis en actifs d’entreprises agréées solidaires et 90/95% sur les marchés financiers cotés classiques- sont composés, en moyenne, de moins de 6 % d’actifs d’entreprises solidaires. Ce pourcentage résulte de la faible liquidité de ces titres conduisant les gestionnaires à limiter les investissements solidaires afin de respecter le plafond réglementaire (10 % maximum), même en période de baisse des marchés. Des mesures visant à augmenter ce ratio et d’approcher les 10% pourraient être recherchées.

- Faciliter la transmission d’entreprises et la reprise d’entreprises par les salariés

Les conditions de fonctionnement du FCPE de reprise d’entreprise sont insuffisamment souples.

Proposition 16 : Modifier les conditions de fonctionnement du FCPE de reprise d’entreprise, en prévoyant notamment le déplaçonnement des versements dans les PEE réalisés dans une perspective de reprise.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d’une modification législative et/ou réglementaire envisagée au sein du code du travail : article L. 3332-16.

- Créer un FCPE PME, obligatoire pour les entreprises ?

Aucun des membres du groupe de travail ne pense que cette solution soit efficace et appropriée. Sur ce point, le rapport IGAS-IGF était également très mesuré⁴. Compte tenu d’une possible insuffisance de liquidité, et des risques qui y sont attachés, les titres PME ne pourraient représenter qu’une part infime dans la composition du fonds (5% ?). En outre, la création de fonds PME risquerait de faire concurrence aux fonds solidaires dont l’essor se confirme.

2.2 Réorienter les encours existant

- Inciter les entreprises à modifier les mandats de gestion des fonds PEE ou PERCO à l’effet de permettre une **réaffectation** de 5 à 10% de l’actif de ces fonds en titres PME.

Les grandes entreprises pourraient trouver un intérêt à cette démarche qu’elles pourraient utilement valoriser dans leur rapport RSE.

A titre d’exemple, et dans une démarche très volontariste, si l’ensemble des PERCO se transforme dans les trois prochaines années, l’épargne salariale pourrait générer un stock de 350 à 400 millions d’euros investi en PME. Dans la pratique, il apparaît difficile d’arriver à de tels résultats sans un signal fort à destination des entreprises. Une modification du forfait social sur le PERCO pourrait être une voie à explorer à cet effet.

Proposition 17 : Inciter les entreprises à transformer les fonds PEE ou PERCO afin de permettre une réaffectation de 5 % à 10 % de l’actif de ces fonds en titres PME. Plutôt qu’une obligation, une incitation basée sur un forfait social minoré donnerait un rôle moteur aux entreprises et aux partenaires sociaux pour initier cette transformation.

⁴ D’après les estimations du rapport (IGAS-IGF), les montants mobilisés seraient très faibles, de l’ordre de 160 à 320M€ dans un horizon à trois ans.

2.3 Rétablir ou adapter l'obligation de réserver une tranche aux salariés ou anciens salariés en cas de cession d'une partie du capital dans les sociétés à participation publique

L'ordonnance du 20 août 2014 a abrogé la presque totalité de la loi du 6 août 1986 relative aux privatisations qui imposait notamment à l'État de réserver une tranche de 10 % du capital aux salariés de l'entreprise en cas de cession d'une partie du capital de celle-ci. Or cette loi représente un des fondements de l'actionnariat salarié en France dont elle a largement permis le développement. On peut comprendre l'intérêt que peut avoir l'État à vendre ses participations « au fil de l'eau » avec **une procédure plus souple.**

Proposition 18 : Prévoir un pourcentage de titres réservé aux salariés ou anciens salariés en cas de cession d'une partie du capital dans les sociétés à participation publique.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'un nouvel article législatif spécifique éventuellement repris dans le code du travail.

2.4 Dispositions diverses

- Permettre un abondement régulier par l'employeur dans les PERCOs

Dans un souci d'équité entre les salariés, qui pourraient tous bénéficier d'un abondement qu'ils aient ou non déjà alimenté leur PERCO, la possibilité pour les entreprises d'effectuer un abondement sur le PERCO sans une nécessaire corrélation avec les versements des salariés pourrait être étudiée.⁵

- Permettre aux FCPE d'investir à hauteur de 30% dans des fonds immobiliers agréés

A ce jour, les FCPE souscrits dans le cadre des plans d'épargne salariale ne peuvent être exposés à l'immobilier que de manière marginale (pas plus de 10 %), la question de l'évolution de ce plafond a été soulevée.

Réorienter l'épargne salariale vers un meilleur financement de l'économie appelle donc deux démarches parallèles, qui ne seront sans doute pas mises en œuvre dans les mêmes délais :

- Agir sur les flux d'épargne future requiert une intervention du législateur pour modifier des dispositions législatives. Cet examen peut intervenir rapidement, avant la fin du premier trimestre 2015.
- Réorienter une partie des encours d'épargne salariale existants nécessite une action à plus longue échéance, qui doit être initiée par les entreprises et les salariés. On ne pourra donc en mesurer les effets qu'au terme de deux voire trois ans.

⁵ Cet abondement dit d'amorçage est déjà possible, mais dans des conditions extrêmement restrictives : seuls les salariés qui n'ont jamais fait de versement sur leur PERCO peuvent en bénéficier, ce qui désavantage ceux qui ont déjà alimenté leur PERCO.

Chapitre II - Gouvernance

Si la gouvernance se définit comme la recherche d'une représentation équilibrée des parties prenantes dans les organes collégiaux de décision dans l'entreprise, il faudra, s'agissant de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, s'intéresser successivement aux points suivants :

- L'information des salariés épargnants ;
- Leur formation et celle de leurs représentants ;
- L'opportunité d'un conseil en épargne salariale à mettre en place pour éclairer les choix des salariés ;
- Le fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE et la gouvernance des plans interentreprises (PEI);
- La représentation des salariés actionnaires dans les sociétés cotées et non cotées.

1. L'information des salariés épargnants sur les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans leur entreprise et sur le montant de leurs avoirs

1.1 Les outils internes d'information sur les dispositifs d'épargne salariale

Le groupe de travail constate que les outils d'information sur les dispositifs d'épargne salariale, à remettre aux salariés, existent (notamment le livret d'épargne salariale remis au moment de la conclusion du contrat de travail et actualisé lors du départ de l'entreprise, sans oublier le Document d'Informations Clés pour l'Investisseur DICI accompagnant le prospectus du FCPE). Des améliorations peuvent toutefois y être apportées.

Concernant plus particulièrement le **livret d'épargne salariale**, trois points sont préconisés par le groupe de travail :

- La loi exige actuellement que tous les dispositifs d'épargne salariale soient portés à la connaissance des salariés dans ce document, qu'ils soient ou non en vigueur dans l'entreprise. Cette disposition, bien que louable dans son principe, n'aboutit souvent dans les faits qu'à obscurcir les choix des salariés. Le groupe de travail propose que le livret d'épargne ne présente à l'avenir que les seuls dispositifs présents au sein de l'entreprise.
- Le livret d'épargne salariale est un excellent outil d'information des salariés. Si on ne dispose pas aujourd'hui de données chiffrées permettant de connaître sa diffusion effective, on peut estimer qu'elle est inégale selon les branches et la taille des entreprises concernées. Il y aurait pourtant un avantage à ce que les entreprises le diffusent très largement, qu'il soit remis par l'employeur

aux IRP qui pourraient en faciliter la connaissance par les salariés et que les TPE l'adoptent largement.

- Enfin, le moment auquel le livret est remis au salarié (à son entrée dans l'entreprise lors de la conclusion de son contrat de travail, en même temps qu'un nombre important d'autres documents) a fait l'objet d'une discussion au sein du groupe de travail. Pourquoi ne pas donner à l'employeur le choix du moment de remise du livret : entrée dans l'entreprise ou lors du premier versement de l'intéressement ou de la participation ?

Proposition 19 : Le groupe de travail propose que le livret d'épargne ne présente à l'avenir que les seuls dispositifs présents au sein de l'entreprise. Il serait remis aux Institutions représentatives du personnel de l'entreprise par l'employeur, qui pourrait choisir le moment opportun de sa remise au salarié.

Par ailleurs, il y aurait avantage à fournir aux salariés une information qualitative sur les dispositifs d'épargne salariale tout au long de sa présence dans l'entreprise.

Ces propositions appellent une modification de l'article L. 3341.6 du code du travail.

1.2 L'information externe sur les dispositifs d'épargne salariale

L'information sur les dispositifs d'épargne salariale assurée par des sources extérieures à l'entreprise est assez abondante (guide de l'épargne salariale rédigé conjointement par les ministères du travail, de l'économie et des finances, et des affaires sociales, informations des organisations syndicales, site Internet de la Finance pour tous, guide de la FAS, informations délivrées sur le site de l'AMF) mais n'est pas toujours adaptée à un public non averti. A cet égard, bien que le site Internet de l'AMF soit par ailleurs très exhaustif, il ne dispose pas pour autant d'une rubrique dédiée « Epargne salariale » clairement accessible. Pourquoi tous les acteurs du marché ne s'associeraient-ils pas pour mettre à la disposition du public **un site internet de référence sur l'épargne salariale** ? Ce site, à destination du grand public mais également des spécialistes (DRH notamment) aurait pour vocation de donner une information simple, accessible, exhaustive et autant que possible, ludique (à l'instar des quiz ou tests figurant sur le site Internet de la Finance pour tous). Il permettrait de guider les choix des salariés en leur donnant toute l'information dont ils peuvent avoir besoin.

Proposition 20 : Mettre à la disposition du public un site internet de référence sur l'épargne salariale, en associant tous les acteurs du secteur.

Par ailleurs, la proposition de l'AMF de créer des contenus pédagogiques sur l'épargne salariale, sous forme de « **Kit entreprise** » pouvant être utilisé par celles-ci pour rédiger leur livret d'épargne salariale est unanimement saluée par le groupe de travail qui reconnaît l'utilité de cette proposition.

1.3 Améliorer la gestion des avoirs des salariés

Plusieurs points d'amélioration sont à mettre en œuvre. S'ils paraissent *a priori* d'une importance limitée, force est de constater qu'ils ont été portés à la connaissance du groupe de travail par le médiateur de l'AMF, saisi de ces questions d'une façon récurrente, par un nombre croissant de salariés.

Sont en cause :

- un défaut d'information du salarié sur la prise en charge des frais de tenue et de clôture de compte après son départ de l'entreprise. Il faut éviter à l'avenir de mauvaises surprises aux salariés qui peuvent découvrir une diminution de leurs avoirs, quelques années après leur départ de l'entreprise, du fait de prélèvements de frais opérés par la société de gestion.

Proposition 21 : Clarifier l'alternative offerte au salarié, au moment de son départ. Soit il conserve ses avoirs et dans ce cas, il est informé que les frais de tenue de compte et de clôture sont à sa charge avec option de prélèvement et, à défaut ou en cas d'impossibilité de prélèvement des frais, imputation de ceux-ci sur les avoirs. Soit il demande le versement de la totalité de ses avoirs au motif de la cessation de son contrat de travail et, dans cette hypothèse, les frais de clôture pourraient être à la charge de l'employeur.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification législative et/ou réglementaire envisagée au sein du code du travail : articles L. 3341-7 et R. 3332-17.

- le délai de comptabilisation des avoirs lors d'une demande de déblocage anticipé : pour les fonds d'actionnariat salarié non cotés, à valorisation mensuelle, mais également pour d'autres fonds, les délais de déblocage peuvent être longs et aller jusqu'au délai maximum de 45 jours prévu dans les accords collectifs.

Proposition 22 : Le groupe de travail recommande qu'apparaisse sur tous les sites internet de gestion d'épargne salariale à disposition des salariés, lors de la demande de déblocage faite par un salarié, la date approximative de versement des fonds. On peut par ailleurs s'interroger sur l'opportunité de raccourcir ce délai de 45 jours qui peut sembler excessif.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification réglementaire envisagée au sein du code du travail : article R. 3324-23.

- enfin la question récurrente de la date de comptabilisation des avoirs des salariés⁶ et la nécessité de modifier les sites internet des sociétés de gestion pour éviter aux salariés des erreurs répétées et pénalisantes doivent être évoquées.

Proposition 23 : Modifier les sites internet des sociétés de gestion pour éviter des erreurs répétées des salariés au moment de la validation de leurs choix.

⁶ La question de la date effective de comptabilisation des avoirs lors de demandes de déblocages anticipés précédées de versements volontaires doit également être traitée car sources de multiples saisines du Médiateur de l'AMF : on pourrait proposer que la comptabilisation des avoirs soit réputée antérieure au fait générateur (mariage, départ de l'entreprise) dès lors que le salarié aura vu le montant de son versement volontaire débité de son compte.

2. La formation des salariés épargnants et celle de leurs représentants

La question de la formation des salariés épargnants est un sujet lancinant, source possible de désillusions pour certains membres de groupe de travail qui soulignent un manque d'appétence des salariés à investir sur ces sujets parfois difficiles. La formation des salariés à l'épargne d'entreprise (salariés épargnants, représentants de la direction ou membres des conseils de surveillance) relève du cadre général de la formation professionnelle. L'offre de formations à l'épargne salariale existe et est assez fournie. Certaines grandes entreprises rendent par ailleurs cette formation obligatoire et développent des outils d'e-learning intéressants et pédagogiques. Faut-il pour autant imposer aux entreprises de prévoir un module sur l'épargne salariale dans leur offre de formations? Il n'y a pas à ce stade de consensus sur ce point au sein du groupe de travail. A noter que plusieurs organisations syndicales, et notamment la CFE-CGC, ont mis en ligne des guides de l'épargne salariale et assurent elles même des sessions de formations à destination de leurs adhérents ou d'un public plus large.

Proposition 24 : Donner aux organisations syndicales un rôle moteur et pilote en matière de formation à l'épargne salariale, en les chargeant d'assurer ces formations de façon systématique et à une plus grande échelle.

3. Un conseil personnalisé en épargne salariale ?

Les salariés seraient-ils les seuls épargnants à ne pas disposer d'un conseil en investissement personnalisé ? Cette situation, particulièrement choquante, perdure, sans doute parce qu'aucune des solutions envisageables quant à la personne physique ou morale susceptible d'assurer ce conseil et/ou quant à la structure en mesure d'en supporter le coût ne paraît appropriée compte tenu des risques de conflits d'intérêt évidents qui se posent⁷.

Proposition 25 : Mettre en place dans les entreprises disposant d'un PEE ou d'un PEI d'une offre de conseil indépendant aux épargnants salariés. Cette action de conseil devrait être assurée par un professionnel habilité -prestataire de services d'investissement ou conseiller en investissements financiers.

Il n'y a pas accord au sein du groupe de travail sur la prise en charge éventuelle de ces coûts sur le budget de la formation professionnelle. Plafonner ces coûts et organiser leur partage entre l'entreprise et le salarié pourrait néanmoins être envisagé.

4. Le fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE

Proportions respectives des représentants de l'employeur et des représentants des salariés dans les conseils de surveillance des FCPE, principe d'une personne / une voix ou réaffirmation de la règle une action / une voix pour les FCPE d'actionnariat salarié, élection des représentants des salariés aux

⁷Voir à cet effet l'annexe III du rapport IGAS IGF p.31 et suite.

conseils de surveillance des FCPE ou désignation de ces représentants par le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives: Il ne paraît pas y avoir d'accord au sein du groupe de travail pour infléchir dans un sens ou dans un autre les règles actuellement en vigueur. Un point d'accord toutefois est toutefois apparu sur la proposition suivante :

Proposition 26 : Rendre effectif l'exercice des droits de vote attachés aux parts de FCPE par les Conseils de surveillance et non par les sociétés de gestion.

La loi le permet d'ores et déjà (article L 214.164 du Code monétaire et financier). Il suffirait donc de le prévoir dans les règlements des fonds, en s'assurant au préalable des possibles effets financiers d'une telle décision.

5. La gestion des Plans d'épargne interentreprises

Deux points ont été portés à la connaissance du groupe de travail : les difficultés de modification des plans et les problèmes de gouvernance de ces mêmes plans.

- Modifier un PEI ou un PERCOI nécessite l'accord unanime d'un très grand nombre d'entreprises adhérentes, quasi impossible à obtenir.

Proposition 27 : Un avenant à un PEI ou un PERCOI devrait pouvoir être mis en œuvre après information des entreprises adhérentes, et sans opposition d'une majorité d'entre elles, dans un délai à déterminer.

Le fonctionnement des fonds multi-entreprises en serait largement amélioré. L'article L.3333-7 du code du travail devrait être modifié en ce sens.

- Réunir un conseil de surveillance d'un fonds multi-entreprises peut relever de l'exploit, compte tenu de la composition pléthorique de cette instance censée représenter toutes les entreprises adhérentes et des règles de quorum qui prévalent.

Proposition 28 : Modifier la composition des conseils de surveillance pour qu'ils ne dépassent pas 30 membres, élus par les porteurs de parts ou désignés selon les règles de représentativité.

Cette disposition, à approfondir, peut entraîner une modification du code monétaire et financier et du règlement de l'AMF.

6. La représentation des salariés actionnaires dans les sociétés cotées et non cotées, la distribution de dividendes et le sort des titres en cas de départ de l'entreprise

Trois points à proposer sous cette rubrique :

- Une entreprise, cotée ou non cotée, peut souhaiter (notamment pour des raisons de coût) ne pas avoir recours à un FCPE d'actionnariat salarié et privilégier un mécanisme d'actionnariat direct, résultant notamment de l'attribution d'actions gratuites. Dans ce cas de figure, la question de la représentation des actionnaires salariés en assemblée générale se pose et le chef d'entreprise peut craindre une modification substantielle de fonctionnement de celle-ci.

Proposition 29 : Organiser, dans le cas d'un actionnariat direct, une représentation collective des actionnaires salariés pour l'exercice de leurs droits (droit de participer aux AG, droit de vote, de poser des questions en AG...). Le choix du représentant serait alors de la compétence des salariés actionnaires. L'entreprise pourrait ainsi disposer des avantages de gouvernance qu'offre le FCPE, sans en supporter les coûts.

- Le code monétaire et financier oblige les FCPE d'actionnariat salarié à prévoir la distribution des dividendes attachés aux actions du portefeuille du fonds. Cette obligation est source de contraintes logistiques fortes pour des sommes souvent très minimes par actionnaire.

Proposition 30 : Rendre facultative la distribution des dividendes attachés aux parts des FCPE investies en actions de l'entreprise. Le choix serait opéré par le conseil de surveillance du FCPE entre la distribution et la capitalisation des dividendes, dans le respect des droits acquis des porteurs de parts.

- Enfin, l'actionnariat salarié dans une société non cotée fermée est lié à un contrat de travail avec l'entreprise. Si ce contrat de travail prend fin, les salariés peuvent être contraints de vendre leurs titres.

Proposition 31 : Dans le cadre du PEE, le transfert obligatoire des avoirs directement détenus en titres de l'entreprise vers les FCPE existants pourrait être autorisé.

Cette proposition pourrait être envisagée sous forme d'une modification réglementaire envisagée au sein du code du travail : article R. 3332-3)

Conclusion

L'épargne salariale n'est pas un sujet conflictuel. Les points d'accord sont nombreux et les divergences limitées. Dans ses propositions, le groupe de travail s'est efforcé de privilégier la négociation à la réglementation et l'incitation à la contrainte. Et d'œuvrer, par l'information et la formation, à un meilleur équilibre entre les intérêts des salariés qui bénéficient de ces dispositifs et ceux des entreprises qui les initient et en supportent la charge, souvent lourde, en contrepartie des avantages qu'elles en retirent. Une meilleure affectation de cette épargne au financement de l'économie est une préoccupation partagée par l'ensemble des participants du groupe de travail, qui appellent de leurs vœux une mise en œuvre rapide des recommandations qu'ils ont formulées. Les membres souhaitent par ailleurs en suivre l'évolution. Des rendez-vous biannuels devraient être organisés à cet effet, pour que le COPIESAS puisse, au fil du temps, apprécier la portée des mesures mises en œuvre, et suggérer si besoin les évolutions rendues nécessaires par les pratiques des entreprises et des salariés.

Contributions spécifiques des membres du COPIESAS

Cette partie reprend les contributions que les membres du COPIESAS ont souhaité voir annexer au rapport pour préciser leur position au regard de certaines propositions présentées dans le rapport, voire, dans certains cas, exprimer un point de vue divergent.

Au titre des partenaires sociaux

1. Contribution de la CGT

Rappel de l'approche par la CGT du dossier épargne salariale

Les divers dispositifs d'épargne salariale existent maintenant depuis une cinquantaine d'années. Dans les entreprises où ces dispositifs existent, ils font partie du paysage de la rémunération des salariés.

La CGT est très vigilante sur deux questions :

- Le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire ;
- Les effets de l'exemption de cotisations sociales dont bénéficie l'épargne salariale sur le financement de la protection sociale.

La CGT considère que l'épargne salariale appartient aux salariés. C'est pourquoi elle est attachée à ce que l'épargne salariale soit mise en place par voie d'accords collectifs, et que les salariés disposent des moyens de contrôle de leur épargne.

Par ailleurs, la CGT souhaite que l'épargne salariale soit mise au service d'un développement économique, et notamment aux créations d'emplois dans la perspective du développement humain durable. Pour réaliser cet objectif, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs qui ne soient pas exclusivement investis sur les marchés financiers et notamment les grosses capitalisations, comme c'est majoritairement le cas aujourd'hui. L'épargne salariale doit aussi pouvoir être investie dans des entreprises non cotées, et notamment les PME et ETI, avec un lien fort avec les territoires.

Quelques remarques sur certaines des 31 propositions du rapport

Nous ne commenterons pas les 31 propositions du rapport. Nous souhaitons souligner celles des propositions que nous soutenons fortement, et celles sur lesquelles nous sommes particulièrement réservés. Nous indiquerons ainsi celles de ces propositions qui suscitent des difficultés particulières ou sur lesquelles nous sommes interrogatifs.

La question du forfait social.

Nous sommes réservés sur la mesure qui prévoit une exemption du forfait social pour les entreprises qui mettent en place pour la première fois un dispositif d'épargne salariale.

Par ailleurs et de manière générale, la création du forfait social, qui sert à compenser en partie l'écart entre une rémunération versée sur forme de salaire et l'épargne salariale, n'était pas une

revendication de la CGT, qui revendique par contre que ces sommes soient soumises à cotisations sociales et génèrent des droits.

Toute baisse (ou modulation) du forfait social crée une perte de recettes pour la branche retraites de la Sécurité sociale. C'est pourquoi nous n'accepterions une baisse du forfait social que si sa diminution était compensée par une hausse équivalente des cotisations «employeurs » retraites.

Assouplissement des effets de seuil (proposition 3)

Nous ne sommes pas favorables à la mesure proposée et souhaitons le maintien du dispositif actuel, et en particulier le maintien de la période de calcul du franchissement du seuil sur 6 mois.

Intéressement dans le secteur public (proposition 4)

La CGT ne souhaite pas la mise en place d'un intéressement dans le secteur public.

Harmonisation des règles de fonctionnement de l'intéressement et de la participation (proposition 6 et annexe 2)

Dans son principe, la CGT est favorable à un rapprochement des règles de fonctionnement de l'intéressement et de la participation, mais il convient de procéder à ce rapprochement avec prudence : toutes les dispositions ne peuvent être harmonisées.

Il nous paraît possible d'unifier les règles de répartition des primes d'intéressement et de la RSP (point IV) de l'annexe 2

De même le plafonnement du montant attribué à chaque salarié pourrait être identique (point 4.3.5 de l'annexe). Nous sommes également favorables à la distribution intégrale des reliquats.

Par contre, nous sommes en désaccord avec le point 1.3. Contrairement à ce qui est écrit dans ce paragraphe, nous sommes favorables à une hiérarchisation des accords d'épargne salariale, conformément au droit commun des accords collectifs.

Modification de la formule de calcul de la participation (proposition 7 et annexe 3)

Nous sommes favorables à une révision de la formule de calcul, allant dans le sens de ce qui est proposé (suppression du coefficient de 5% des fonds propres).

En revanche, nous ne comprenons pas le sens du coefficient d'un 1/3. Ce coefficient devrait être justifié par un calcul établissant que la nouvelle formule est au moins aussi favorable que la formule actuelle. A défaut, il conviendrait de maintenir le coefficient d'1/2.

Par ailleurs, nous sommes favorables à un calcul basé sur le résultat comptable plutôt que le résultat fiscal, de manière à éviter les pratiques d'optimisation fiscale.

Débloques exceptionnels de la participation (proposition 10)

La CGT n'a jamais été favorable à ces débloques. Nous approuvons donc l'idée d'un avis conforme du COPIESAS.

Versement de l'intéressement et de la participation en l'absence d'indication du salarié (proposition 11)

Nous souhaitons une règle uniforme : versement à 100% dans le PEE, aussi pour l'intéressement que pour la participation. Cela implique donc de remettre en cause la règle actuelle : versement de 50%

de la participation dans le PERCO. Le choix d'investir dans l'épargne retraite doit être strictement volontaire.

Fléchage par défaut sur la gestion pilotée des fonds versés dans le PERCO (proposition 12)

Nous sommes défavorables à un tel fléchage.

Création de fonds de prêts participatifs dédiés au financement des PME dans lesquels les fonds diversifiés pourraient investir une partie de leurs actifs (proposition 13)

La proposition de développer un financement par prêts participatifs est intéressante et devrait être plus expertisée. Nous sommes réservés sur l'idée de fonds de prêts participatifs dédiés aux PME, pour au moins 2 raisons. D'une part, le risque de tels fonds nous paraît potentiellement élevé. Par ailleurs, nous sommes très réservés de manière générale, à l'égard des fonds de prêts à l'économie, qui sont une forme de titrisation dont on connaît les dangers.

Rendre possible le financement de l'intéressement sur le CCB (proposition 14)

Nous sommes par contre favorables à cette mesure. Cela implique que l'usage fait par l'entreprise du CCB soit contrôlée par les représentants des salariés dans le cadre du Comité d'entreprise.

Nous sommes également favorables au rétablissement de la provision pour investissement, aux mêmes conditions.

Garantie de liquidité (proposition 15)

Nous partageons l'idée que cette garantie soit confiée à la Caisse des dépôts. Rappelons que la CGT propose la création d'un pôle financier public comptant la CDC, la BPI, et d'autres institutions publiques. De manière générale, les dispositifs de garantie de l'épargne salariale devraient relever de la CDC, plutôt que d'un appel d'offre ou d'un élargissement du recours à l'AGS.

Rendre effectif l'exercice des droits de vote attachés aux parts de FCPE par le Conseil de surveillance (proposition 26)

La CGT soutient chaleureusement cette proposition.

Modifier la composition des conseils de surveillance pour qu'ils ne dépassent pas 30 membres, élus par les porteurs de parts ou désignés selon les règles de la représentativité (proposition 28)

La CGT soutient également chaleureusement cette proposition.

Mettre l'épargne salariale au service du développement des territoires

La CGT propose de réfléchir à de nouveaux mécanismes permettant de mettre l'épargne salariale au service du développement des territoires dans l'objectif de développer l'emploi dans une approche fondée sur le développement humain durable.

Ils devraient notamment être articulés avec l'utilisation des dépôts réglementés, par exemple avec une meilleure utilisation du livret de développement durable et sa transformation en livret d'épargne industrie.

Cela suppose la création de nouveaux supports d'investissement de l'épargne salariale, en complément des FCPE.

Il n'a pas été possible d'expertiser notre proposition dans les délais contraints du premier rapport du COPIESAS.

2. Contribution de la CFDT

Il apparaît particulièrement important pour la CFDT de donner toute sa place à la branche professionnelle comme vecteur d'élargissement des véhicules d'épargne salariale aux TPE et PME, mais également à l'ensemble de la chaîne de valeur (donneurs d'ordre et sous-traitants). Si le rapport soulève la question du rôle de la branche professionnelle, il conviendrait d'aller au-delà de la proposition 8 et d'envisager la branche professionnelle comme la voie la plus efficace pour permettre aux petites entreprises d'accéder à des « accords-types » et de s'y référer. Par ailleurs, la CFDT soutient la plupart des propositions d'amélioration de la formation et des informations transmises aux salariés relatives à l'épargne salariale. A cet égard, le COPIESAS pourrait jouer un rôle majeur. Ce dernier devra également pouvoir donner son avis quant aux débloquages anticipés exceptionnels. Il conviendrait également d'aligner les règles d'affectation de l'intéressement sur la participation.

Néanmoins, la CFDT a rappelé qu'elle n'était pas favorable au développement de l'actionnariat direct des salariés, ni des comptes courants bloqués ou des prêts participatifs du fait du risque encourus par l'épargne des salariés (propositions 13 et 14). La diversification et la sécurisation de l'épargne de salariés sont essentielles. En outre, si la CFDT a défendu tout au long des travaux l'idée que le financement de l'économie par l'épargne salariale soulevait la question de l'incitation à davantage de responsabilité sociale des entreprises, il est regrettable que le rapport ne souligne qu'insuffisamment cet aspect (partie 2 du rapport, dont la proposition 17). Il apparaît en effet essentiel d'engager une réflexion quant à l'opérationnalisation d'outils permettant de lier l'accès au financement par l'épargne salariale pour les entreprises et davantage de responsabilité sociale des entreprises. Une marge de progression demeure également dans le développement de l'ISR. Le COPIESAS y a un rôle à jouer. Enfin, la question de l'arbitrage entre le bénéfice fiscal ou le résultat comptable quant à la formule de la participation demeure entière et doit être explorée davantage.

3. Contribution de la CFTC

En réunion plénière du 12 novembre, la CFTC a approuvé le projet de rapport du COPIESAS, relatif à l'épargne salariale. Pour répondre à l'invitation du ministère du Travail, la CFTC a formulé ses remarques.

La CFTC réaffirme son attachement aux bénéficiaires de l'intéressement et de la participation tant pour le salarié qui se constitue ainsi une épargne, que pour l'entreprise qui peut ainsi renforcer la qualité du lien qui l'unit au salarié. De plus, la CFTC est très attachée à ce que les fonds ainsi collectés soient mis au service du développement d'une économie responsable.

La CFTC se félicite des projets d'extension aux TPE/PME de l'intéressement et de la participation selon des mécanismes plus simples que ceux actuellement en vigueur. Toutefois, elle regrette que la mise en place effective de l'épargne salariale ne soit pas rendue obligatoire pour toutes les entreprises. La CFTC considère que la question de l'efficacité de la formule de calcul de la participation n'est pas complètement résolue malgré l'apparition d'une deuxième formule de référence (en particulier en ce qui concerne la prise en compte dans le calcul du développement important de la sous-traitance).

La CFTC se félicite également du projet d'exonération du forfait social pour les TPE/PME qui optent, pour la première fois, pour la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale. Cependant, elle ne comprendrait pas que le forfait social ait un impact négatif sur les décisions prises par les entreprises qui n'en sont pas exonérées, sur le budget affecté aux opérations de participation et d'intéressement.

La CFTC insiste pour que le dialogue social au niveau de l'entreprise et/ou au niveau de la branche, soit un point de passage obligé tant pour la mise en œuvre ou le renouvellement de mécanismes d'intéressement et de participation, que pour l'affectation de l'épargne ainsi collectée.

S'appuyant sur une réalité : l'épargne salariale est la propriété des salariés.

- La CFTC revendique un libre choix par le salarié de l'affectation de son épargne, ce qui présuppose l'existence de plusieurs choix possibles (hormis peut-être pour les TPE/PME qui « débutent »), et pour le salarié la capacité d'exercer ce choix. Ceci renvoie logiquement aux questions d'information et de formation et à la neutralité des intervenants concernant la présentation des différentes options offertes aux salariés.
- La CFTC s'interroge sur la légitimité de la présence des représentants de l'entreprise dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'épargne salariale.

Dernier point, parmi les choix possibles d'affectation de l'épargne, la CFTC est favorable à ce qu'une cote part raisonnable pour le salarié, et en dehors de tout mécanisme de garantie, puisse être affectée aux fonds propres de l'entreprise (actionnariat salarié...). Par contre, la CFTC souhaite que les salariés aient la possibilité d'affecter leur l'épargne au financement d'entreprises exemplaires en matière environnementale, sociale/sociétale et de gouvernance. Une incitation fiscale en ce sens serait donc la bienvenue.

4. Contribution de la CFE-CGC

La CFE---CGC attendait depuis longtemps la mise en place du COPIESAS créé par la loi du 3 décembre 2008 et salue donc les travaux jusqu'ici menés. Les discussions lors des réunions des deux groupes de travail ont été riches et ont abouti à la rédaction d'un rapport dont la majorité des propositions ont fait consensus. Néanmoins, outre le regret de ne pas être allé suffisamment loin sur la question du forfait social sur certains points, la CFE---CGC maintient sa proposition, dans le cadre de la simplification souhaitée, d'une diminution du forfait social en contrepartie du placement sur cinq ans, quel que soit la cible de l'épargne.

La CFE-CGC tient à exprimer ses désaccords ou ses réserves sur certaines propositions contenues dans le rapport.

Proposition 2

En l'absence d'audition des acteurs capables de se porter garants de l'épargne des salariés, nous émettons des réserves sur la mise en application du « Livret E ». En effet, notre approbation du « Livret E » repose uniquement sur le fait que l'épargne des salariés puisse être disponible dans un délai raisonnable et entièrement garantie en cas de défaillance de l'entreprise.

Proposition 3

Nous pouvons nous inscrire dans cette proposition à la seule condition que le principe d'équivalence des avantages soit maintenu.

Proposition 5

La CFE-CGC n'est pas contre la création du « contrat collectif de performance » mais se pose la question de sa pertinence dans la mesure où l'entreprise est libre de rédiger un texte équivalent, voire concurrent, à la proposition de « contrat collectif de performance ».

Proposition 6

Certains éléments contenus dans l'annexe 2 nous posent problème. C'est le cas de :

- La sous-partie 1.3 « intérêt d'une hiérarchisation entre les signataires des accords d'épargne salariale » pour laquelle nous ne pouvons pas accepter ce qui est dit sur les complications qu'entraîne la signature d'un accord avec les délégués syndicaux.
- La sous-partie 3.3 dans laquelle il est prévu de supprimer le principe d'équivalence des avantages qui ne nous convient pas.
- La sous-partie 8.2 à laquelle il faut ajouter l'obligation de transmettre un tableau de synthèse sur les différents fonds à la place des DICl.

Proposition 7

La CFE-CGC est opposée à ce qu'on retienne un coefficient de 1/3 pour la nouvelle formule proposée. L'impôt sur les sociétés étant de 33 %, le coefficient devrait être de 2/3 soit cette formule : $2/3B*(S/VA)$.

Il faudrait aussi faire évoluer la formule « légale » dans ce sens pour l'adapter à la réalité fiscale d'aujourd'hui. Par ailleurs, la CFE-CGC est opposée à la suppression du principe d'équivalence des avantages entre la nouvelle formule proposée et l'actuelle formule légale.

Enfin, pour ce qui est des négociations de branches sur les formules dérogatoires, il faut y ajouter l'obligation de négocier.

Proposition 12

Pour la CFE-CGC, il faut s'assurer que les salariés soient bien informés de la gestion pilotée de leur épargne déposée sur un PERCO.

Proposition 13

Pour la CFE-CGC, le délai de 7 ans n'est pas justifié. Par ailleurs, il faut préciser ce que l'on entend par « rémunération attractive ».

Proposition 14

D'une manière générale, la CFE-CGC n'encourage pas la mise en place des comptes courants bloqués. Ils ne présentent pas assez de garanties pour protéger l'épargne des salariés, qui en cas de défaillance de leur entreprise, se verraient appliquer une double peine par la perte de leur emploi et de leur épargne.

Proposition 17

Pour la CFE-CGC, la baisse du forfait social dans ce cadre n'est pas justifiée. En effet, dans la mesure où ce sont les salariés qui placeront leur épargne sur des fonds davantage tournés vers les PME, ce n'est pas à l'entreprise d'en retirer un avantage.

Proposition 24

Nous ne sommes pas contre le principe mais certaines modalités restent à préciser :

- Si la formation des salariés et des négociateurs revient aux organisations syndicales, quel rôle pour l'entreprise ?
- Se pose également la question des salariés ou négociateurs non syndiqués.
- Enfin, comment seront financées ces formations ?

5. Contribution du MEDEF

Proposition 7

Le MEDEF n'est pas favorable à une évolution de la formule légale de la participation dans la mesure où elle fait figure de référence pour l'ensemble des entreprises et pour celles qui le souhaiteraient elles ont la possibilité d'y déroger par voie d'accord.

Proposition 24

Le MEDEF est opposé à cette proposition et considère que cette formation devrait être réalisée par les sociétés de gestion en accord avec le conseil de surveillance ou d'autres acteurs de la formation qui ont développé un savoir-faire dans ce domaine.

Proposition 26

Dans la mesure où la législation actuelle est adaptée, le MEDEF insiste sur la nécessité de simplifier les dispositifs. Un exercice des droits de vote pour toutes les actions détenues dans le portefeuille rendrait complexe et coûteuse l'exercice du droit de vote par les Conseils de Surveillance. Cette mesure est plus adaptée pour les fonds d'actionnariat et les conseils de surveillance peuvent utiliser cette capacité.

Proposition 30

A des fins de clarification et dans l'objectif d'assurer une égalité de droits entre les actionnaires, le MEDEF propose que les sociétés de gestion aient le choix entre la distribution et la capitalisation des dividendes (sous forme d'acquisition de titres).

Au titre des parlementaires

6. Contribution de Madame Annie David, Sénatrice

Le groupe de travail auquel j'appartiens a rendu le présent rapport, qui comporte 31 propositions, prémisses d'une réforme globale de l'épargne salariale.

Dans l'impossibilité de participer activement aux travaux du groupe de travail, je regrette de ne pas avoir pu échanger ni confronter ma position avec les membres du groupe sur les propositions faites.

Aussi, je me permets de contribuer aux travaux du COPIESAS par cette déclaration, qui, je l'espère, permettra d'apporter un éclairage alternatif aux destinataires de ce rapport.

Tout d'abord, j'aimerais rappeler l'importance de distinguer les dispositifs d'épargne salariale du salaire. En effet, deux risques ou effets négatifs, sont associés à l'épargne salariale. D'abord, l'employeur peut substituer ces dispositifs au salaire, élément de rémunération fixe, et fragiliser ainsi les revenus des salariés. Ensuite, l'épargne salariale, non soumise aux cotisations sociales, contribue à détourner une partie des recettes de la protection sociale. Pour ces raisons, je préfère d'une manière générale les mesures portant sur le salaire.

Pour autant, je salue les mesures visant à rendre l'information concernant l'épargne salariale plus lisible et plus accessible aux salariés. De même, le rôle accru donné aux organisations syndicales dans la formation des salariés sur l'épargne salariale est louable, si tant est cependant que des moyens soient alloués pour l'exercice de cette mission. Enfin, j'adhère à la proposition n°18 qui prévoit la redistribution d'un % des titres de l'entreprise aux salariés, en cas de cession du capital de cette dernière.

Cependant, certaines propositions sont décalées des réalités économiques et sociales de notre pays, et ne semblent pas répondre aux besoins de notre économie.

Pour commencer, **je m'oppose fermement aux mesures visant à exonérer ou minorer le forfait social dû par les entreprises.** A l'heure où nous venons d'examiner le budget de la sécurité sociale pour 2015, qui prévoit des réductions drastiques de dépenses dans les branches famille ou maladie, il n'est ni justifié, ni justifiable, de prévoir de nouvelles réductions du volet recettes. Rappelons en effet que le forfait social alimente le fonds de solidarité vieillesse, en déficit de 3,7 Md€ en 2014. Déjà, suite au pacte de responsabilité, les familles et les retraité-e-s doivent payer le prix des cadeaux faits aux entreprises, sans aucune contrepartie en termes d'emplois. Il n'est donc pas acceptable d'amputer à nouveau le budget de l'Etat, pour des effets sur l'économie faibles, ou pour le moins non prouvés : non seulement les exonérations de cotisations sociales n'ont jamais démontré leurs effets positifs sur l'emploi, mais les exonérations temporaires de forfait social proposées par ce rapport semblent avoir une portée encore plus limitée.

Ensuite, **je conteste les propositions qui vont, à mon sens, à l'encontre de l'intérêt des salariés.** C'est le cas de la possibilité, pour une entreprise de moins de 50 salariés disposant d'un accord d'intéressement, de conserver cet accord pendant 5 ans après le franchissement du seuil de la participation. Pendant cette période, l'entreprise peut ainsi conserver une formule de calcul moins avantageuse pour les salarié-e-s que la formule légale de la participation.

De plus, certaines propositions tendent à instaurer un climat regrettable dans l'entreprise, ou encore dans les services publics. En effet, les mesures visant à instaurer des critères d'atteinte d'objectifs ou de performance collective nourrissent des ambiances de travail détestables, qui nuisent aux salarié-e-s, notamment les plus fragiles (personnes malades ou handicapées).

Par ailleurs, **le rôle des instances représentatives du personnel dans l'entreprise**, particulièrement leurs marges de manœuvres dans les négociations relatives à l'intéressement, **est réduit par la proposition n°8.** En effet, elle prévoit, dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, que le chef d'entreprise puisse prendre une décision unilatérale, en cas d'échec des négociations. La branche professionnelle lui fournirait alors un dispositif « clé en main ».

Enfin, **l'esprit général de ce rapport vise à faire financer l'activité des TPE/PME par l'épargne salariale, à savoir les ressources des salariés.** A l'heure où les banques se désengagent du financement de l'économie, pourtant leur cœur de métier, il est donc demandé aux salarié-e-s eux-mêmes, de placer leurs économies sur des supports actions, plus risqués. Il va sans dire que cette logique est inacceptable. A mon sens, le devoir du politique est de placer les banques, y compris la BPI, en face de leurs responsabilités et non de proposer des mesures visant à substituer l'épargne salariale aux crédits bancaires.

En résumé

Pour :

- *Mesures de redistribution : % de titres réservés aux salarié-e-s ou anciens salarié-e-s en cas de cession (proposition n°18)*
- *Mesures proposant une information plus lisible et plus accessible aux salarié-e-s (propositions n°20 à 23)*
- *Rôle accru des organisations syndicales dans la formation des salariés sur l'épargne salariale (proposition n°24), si tant est que des moyens supplémentaires leur soient alloués.*

Contre :

- *Mesures proposant des exonérations du forfait social ou des minorations de ce dernier (propositions n°1 et n°17)*
- *Mesure allant à l'encontre des salariés : maintien de l'accord d'intéressement pendant 5 ans après le franchissement du seuil de la participation (proposition n°3).*
- *Mesures visant à instaurer une épargne salariale basée sur l'atteinte d'objectif ou la performance collective, pour le climat détestable qu'elles créent dans l'entreprise (propositions n°4 et 5).*
- *Mesure qui réduit les marges de manœuvres des instances représentatives du personnel dans les entreprises (proposition n°8)*
- *Mesures visant à ce que l'épargne salariale comble le manque de financement des PME, normalement effectué par les banques, ou la BPI (propositions n°11 à 15)*

Au titre des personnalités qualifiées

7. Contribution de Madame Sophie Des Mazery (FINANSOL)

Améliorer le dispositif des fonds solidaires

Augmenter la part des actifs solidaires dans les FCPE solidaires : les FCPES –appelés fonds 90/10 puisque 5 à 10 % de l’encours doivent être investis en actifs d’entreprises agréées solidaires et 90/95% sur les marchés financiers cotés classiques- sont composés, en moyenne, de moins de 6 % d’actifs d’entreprises solidaires. Cela résulte de la faible liquidité de ces titres conduisant les gestionnaires à limiter les investissements solidaires afin de respecter le plafond réglementaire (10 % maximum), même en période de baisse des marchés.

Afin d’augmenter ce ratio et d’approcher les 10 %, deux propositions pourraient être examinées :

- créer d’un mécanisme de liquidité de place sous l’égide de la Caisse des dépôts ;
- encourager un contrôle plus souple du ratio solidaire de telle sorte que la volatilité des titres cotés n’ait pas une incidence limitative sur le ratio d’actifs solidaires.

8. Contribution de Madame Laure Delahousse (AFG)

Proposition 17 : Un forfait social réduit pour les Perco qui financent les PME

L’épargne salariale est une épargne de moyen terme (PEE) et de long terme (PERCO) qui finance déjà fortement l’économie (30 % en actions, 50 % en tenant compte de l’actionnariat salarié). Cependant, elle finance encore peu les PME.

Plus l’épargne est à long terme, plus elle peut s’investir dans la durée dans le financement de l’économie, notamment en fonds propres des entreprises et dans les PME.

Au sein de l’épargne salariale, le PERCO peut être l’un des produits d’épargne sur lesquels s’appuyer pour augmenter les flux de financement vers les PME.

Toutefois, il faut bien garder pour objectif de gérer les sommes dans l’intérêt des salariés. L’investissement dans les PME ne peut donc qu’être un point de diversification de l’épargne des salariés. Il ne doit en aucun cas constituer une part trop importante de leur épargne compte tenu du risque encouru, contrepartie des perspectives de performance potentiellement significatives à long terme.

La proposition 17 répondrait ainsi à la volonté politique d’augmenter la part du financement des PME par l’épargne salariale en contrepartie d’une incitation sur le taux du forfait social.

La très forte hausse du forfait social sur l’épargne salariale de 8 % à 20 % en 2012 a freiné son développement. Il faudrait donc moduler le taux du forfait social en fonction de la durée et de son investissement sur des placements à risque. Si parmi les trois options de placement minimum du Perco figure un fonds investi pour une partie en PME/ETI, on reviendrait au taux de 8 % sur l’ensemble des sommes qui y sont versées (taux déjà applicable à la prévoyance).

La définition des PME serait celle retenue pour le PEA PME. Les FCPE pourront donc contribuer à alimenter les fonds créés pour le PEA PME.

Il n'est pas nécessaire de créer des « fonds PME » spécifique mais de faire monter la part investie dans les PME/ETI dans l'un des fonds proposés par le PERCO.

Celle-ci ne doit pas être trop importante :

- pour ne pas nuire à la liquidité du fonds (même si le PERCO est bloqué jusqu'à la retraite, il existe quelques cas de déblocage et les salariés peuvent faire des arbitrages entre les différents fonds) ;
- pour ne pas mettre trop en risque les salariés qui sont un public non averti.

Elle doit être suffisante pour s'approcher le plus possible de l'objectif fixé par le Président de 500 millions d'euros sur 3 ans. Cette proportion correspond à 5 % des encours actuels du PERCO ce qui, comparativement à d'autres produits d'épargne longue tous publics serait déjà considérable.

Plus que la part minimum investie en PME, ce qui est important est de s'assurer de l'alimentation régulière et dans la durée du fonds investi en partie en PME.

On inciterait les partenaires sociaux à prévoir dans le Perco un fonds partiellement investi en PME/ETI qui donnerait droit à un taux réduit de 8% sur les sommes versées sur ce PERCO. Les entreprises seraient ainsi incitées à abonder le PERCO pour alléger le coût du forfait social.

La mesure prendra effet progressivement au fur et à mesure de la transformation des accords. Rappelons que les flux d'alimentation du Perco se sont élevés à 1,7 milliards d'euros en 2013.

Page 24 : Permettre l'abondement régulier par l'employeur dans les PERCOs

Afin de rendre plus fluides et plus réguliers les versements sur les PERCOs, la loi pourrait autoriser les entreprises à effectuer un abondement sur le PERCO sans une nécessaire corrélation avec les versements des salariés. Cet abondement serait prévu par le règlement du plan et calculé selon les mêmes modalités pour tous les salariés.

Cette disposition est déjà possible, c'est l'abondement dit d'amorçage, mais dans des conditions extrêmement restrictives : seuls les salariés qui n'ont jamais fait de versement sur leur Perco peuvent en bénéficier, ce qui désavantage ceux qui ont déjà alimenté leur PERCO.

La présente proposition permettrait une plus grande équité entre les salariés. Tous les salariés pourraient bénéficier de cet abondement et pas seulement les salariés qui n'ont pas encore alimenté leur PERCO.

Cet abondement nouveau s'inscrirait dans l'enveloppe actuelle de l'abondement classique. Un décret fixe un sous-plafond de 1% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par salarié, soit 375€. Ce sous-plafond pourrait être augmenté par exemple à 5% du PASS.

Page 24 : Permettre aux FCPE d'investir à hauteur de 30 % dans des fonds immobiliers agréés

A ce jour, les FCPE souscrits dans le cadre des Plans d'épargne salariale ne peuvent être exposés à l'immobilier que de manière marginale (pas plus de 10 %).

L'immobilier constituant une classe d'actifs destinée par nature à une détention de long terme, il conviendrait d'en élargir l'éligibilité aux supports d'épargne salariale. Sont visés les fonds immobiliers OPCI (Organismes de Placement Collectif en Immobilier) accessibles au grand public.

Au même titre que le capital investissement, l'investissement immobilier serait soumis à un plafond de 30 % de l'actif du FCPE sauf à prévoir un mécanisme de garantie de liquidité si le FCPE développe une stratégie plus orientée sur l'immobilier.

Cette modification répond à un triple objectif :

- assurer une plus grande diversification des supports à la disposition des gestionnaires d'épargne salariale et de renforcer par la même occasion la diversification des risques au bénéfice des épargnants ;
- faire bénéficier les épargnants des atouts de l'épargne collective immobilière non cotée, du fait notamment de sa faible volatilité, l'actif immobilier présentant en outre l'avantage d'être décorrélé des marchés financiers.
- Participer au financement de l'économie : la gestion d'actif immobilier permet de créer et de maintenir un parc immobilier de qualité au profit des utilisateurs, directs et indirects (entreprises, commerçants, gérants d'établissements de santé, particuliers, salariés,...) ; de plus, en faisant financer ses locaux par des investisseurs, l'entreprise dégage d'avantage de ressources pour financer son activité industrielle ou de services.

Point 1.3 page 27-28

Même s'il a augmenté en 2013, le nombre de réclamations adressées au Médiateur de l'AMF reste extrêmement limité. Le nombre de cas s'est élevé à 43. Ce nombre reste très faible au regard des 10 millions de salariés et anciens salariés bénéficiaires d'un compte d'épargne salariale (moins de 0,001 % des titulaires de comptes).

Les deux principaux sujets présentés portent d'une part sur les frais de tenue de comptes à la charge du salarié ayant quitté son entreprise et d'autre part sur les modalités de débloqués anticipés des avoirs en compte.

En ce qui concerne en premier lieu les frais de tenue de comptes prélevés sur le compte du bénéficiaire, le Médiateur rappelle à juste titre qu'ils sont obligatoirement – durant le temps de présence du salarié aux effectifs - à la charge de l'employeur.

Conformément à l'article R.3332-17 du code du travail, ces frais peuvent devenir à la charge du titulaire du compte une fois qu'il a quitté son employeur. Les modalités de ce prélèvement sont indiquées dans les règlements des plans et/ou des fonds.

Même si la plupart des teneurs de comptes-conservateurs vont d'ores et déjà au-delà de ce minimum légal, une information plus appropriée pourrait certainement être donnée du titulaire du compte.

Les textes actuellement en vigueur, s'ils ne sont pas parfaits, ont déjà prévu la nécessité de délivrer une information spécifique au salarié lors de son départ de l'entreprise sous la forme d'un « état récapitulatif » (Article L.3341-7 et R.3341-6 du code du travail) Il suffirait d'ajouter aux informations déjà fournies les frais éventuellement encourus. La proposition 21 va dans ce sens.

En second lieu, il est vrai que les conditions d'application des débloques anticipés sont relativement complexes d'autant que certaines pratiques, notamment en matière d'acquisition de résidence principale, ont évolué plus vite que le texte sur lequel s'appuie les prestataires d'épargne salariale en l'occurrence la circulaire du 14 septembre 2005 mise à jour en juillet dernier sous forme de « guide » dont la portée juridique est encore imprécise.

Pour autant, la règle selon laquelle seuls les droits en comptes au moment du fait générateur (acquisition de résidence, troisième enfant, décès...) peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé est établie depuis longtemps.

En outre, le délai de 45 jours, évoqué par le Médiateur, entre l'ordre de versement et sa comptabilisation effective au bénéfice du titulaire est exceptionnel dans la mesure où la plupart des fonds communs de placement d'entreprise valorisent leurs actifs tous les jours ou à tout le moins chaque semaine. Le cas mentionné est probablement dû à un concours de circonstances défavorables. Ce délai est possible dans le cas de fonds très spécifiques notamment investis en titres non cotés de l'entreprise. Il est nécessaire pour que le teneur de compte puisse assurer la liquidité nécessaire au remboursement du salarié. Une intermédiation des demandes des salariés par l'employeur peut également, de manière exceptionnelle retarder le traitement d'une demande. Du fait du caractère très exceptionnel de ce cas, une modification des règles pour raccourcir le délai de 45 jours, envisagée par la proposition 22, ne serait pas adaptée. Ce type de dossier devrait plutôt être traité au cas par cas.

ANNEXE N°1 : LIVRET « E »

L'un des principaux freins à la mise en place d'un dispositif de participation et/ou d'intéressement dans les TPE est lié à la sortie de trésorerie qui en serait la conséquence immédiate.

Pour permettre aux chefs d'entreprise de contourner cette difficulté et les inciter à partager avec leurs salariés les vertus de l'épargne salariale, la proposition vise à mettre en place un livret d'épargne « Livret E ».

Il est donc destiné aux entreprises qui mettent en place pour la première fois un mécanisme d'épargne salariale et qui, à ce titre, bénéficieront d'une exonération du forfait social pendant les trois premiers exercices.

Le « Livret E » pourra accueillir les sommes attribuées tant dans le cadre d'un accord de participation que celles provenant d'un accord d'intéressement. Dans les deux cas, l'épargne attribuée nominativement aux salariés répondant aux critères d'accès aux dispositifs serait indisponible pendant une période de cinq ans, hormis les cas de déblocage anticipés prévus par la réglementation.

Au-delà de la période d'indisponibilité quinquennale, les salariés auraient la possibilité de demander le transfert de leurs avoirs soit dans un PEI ou un PERCOI. Dans cette perspective l'entreprise proposera la mise en place d'un plan d'épargne.

Pendant la période d'indisponibilité, les sommes seraient rémunérées à un taux variable, indexé par exemple sur le taux du livret A majoré de 1,5% pour prendre en compte l'immobilisation quinquennale des capitaux. Cette indexation présenterait l'avantage pour les salariés de les prémunir du risque d'inflation et pour l'entreprise de se constituer des quasi fonds propres à un coût raisonnable.

A l'instar des rémunérations, les sommes concernées bénéficieraient de la garantie sur les salaires en cas de défaillance de l'entreprise. Cette garantie n'est cependant pas suffisante, car elle n'assure pas, pour les salariés bénéficiaires, la garantie de la liquidité nécessaire pour faire face aux demandes de déblocages anticipés (acquisition de résidence principale, licenciement, décès, etc...) et à l'échéance légale, dans l'hypothèse d'une difficulté passagère de trésorerie de l'entreprise.

Les sommes placées sur le « Livret E » devraient donc bénéficier d'une garantie permanente tant que celles-ci sont investies dans les quasi fonds propres de l'entreprise, le coût de cette garantie étant pris en charge par l'entreprise.

Ainsi lorsqu'il est saisi d'une demande de remboursement anticipé ou lors de l'échéance quinquennale, l'organisme chargé de la tenue des comptes individuels des salariés prélève sur le compte de l'entreprise les sommes correspondantes pour les satisfaire. Si la trésorerie de l'entreprise ne le permet pas, l'organisme s'adresse directement au garant, à charge pour ce dernier de se retourner par la suite contre son débiteur.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour assurer le fonctionnement de ce mécanisme :

- Le « Livret E » doit être alimenté par la participation mais aussi par l'intéressement qui sera largement privilégié par les petites entreprises en raison de la souplesse de sa mise en œuvre.
- Les sommes épargnées seront obligatoirement indisponibles pendant cinq ans.
- La garantie devra être assurée par un organisme sélectionné sur appel d'offres, le coût de la garantie pouvant être d'autant plus réduit que le risque sera réparti sur un nombre très important de petites entreprises, dont on peut penser qu'elles sont les plus compétitives.
- Pour fluidifier le fonctionnement entre le salarié, l'entreprise et le garant, la tenue des comptes individuels devrait être confiée à un ou deux organismes sélectionnés sur appel d'offres par le garant.
- A l'échéance des cinq ans de blocage, les sommes épargnées volontairement pourront être transférées vers un PEI ou un PERCOI choisi par l'entreprise ou conjointement avec les salariés.

ANNEXE N°2 : HARMONISATION ET SIMPLIFICATION DES DISPOSITIONS JURIDIQUES RELATIVES AUX MECANISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

I - Harmonisation des modalités de mise en place de l'intéressement, de la participation et des plans d'épargne salariale

1.1 – Position du problème

Les règles de mise en place des accords d'épargne salariale ne sont ni communes à toutes les institutions d'épargne salariale, ni exactement identiques d'une institution à l'autre. Les règles de mise en place des accords des accords d'intéressement (CT art.L.3312-5) et de participation (L.3322-6) sont cependant très voisines, mais dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, l'employeur peut mettre en place unilatéralement la participation en cas d'échec des négociations. Cette possibilité n'existe pas en matière d'intéressement. Par contre, elle existe aussi pour la mise en place des plans d'épargne salariale, mais la rédaction en est plus précise, tout en renvoyant à l'article L.3322-6 sur la mise en place de la participation.

Il est donc proposé d'harmoniser complètement ces modalités de telle sorte qu'elles soient communes à toutes les institutions d'épargne salariale.

A titre subsidiaire, il convient de se poser la question d'une hiérarchisation entre les partenaires de l'entreprise pour la conclusion des accords, pour établir une primauté au profit des organisations syndicales comme en matière de négociation collective dans l'entreprise.

1.2 - Proposition d'un ensemble de textes applicables à toutes les institutions d'épargne salariale

Cet ensemble de trois articles a été réalisé à partir d'un « copier-coller » de textes existants :

Article 1^{er} :

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, l'accord d'intéressement, l'accord de participation, le plan d'épargne d'entreprise ou le Perco sont négociés dans les conditions prévues à l'article L. 2 ci-après. 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.

Article 2 :

Les accords d'intéressement, de participation, et de création de plans d'épargne salariale sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article 3 :

Lorsque l'accord d'intéressement, l'accord de participation, le plan d'épargne d'entreprise ou le Perco ne sont pas établis en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise, quand il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'accord ou de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative. »

1.3 – Intérêt d'une hiérarchisation entre les signataires des accords d'épargne salariale

La hiérarchisation entre les signataires des accords collectifs de droit commun dans l'entreprise qui consacre la primauté (voire dans certains domaines, le monopole) de la représentation syndicale dans l'entreprise n'a jamais été transposée en matière d'épargne salariale. Le régime de la mise en place des institutions de l'épargne salariale revêt depuis toujours un caractère dérogatoire. Il n'est pas sûr que la transposition des règles de droit commun de la négociation collective en entreprise soit de nature à favoriser le développement de l'épargne salariale dans les PME et les ETI.

En effet, 18 000 accords sur l'épargne salariale ont été conclus en 2012, chiffre qu'il convient de rapprocher du total des accords collectifs d'entreprises : 54 000 accords (source DARES Analyse à paraître) Cette comparaison révèle un fait très significatif : le seul sujet de l'épargne salariale entraîne la conclusion d'un nombre d'accords collectifs équivalant à 33%* des accords collectifs conclus sur tous les autres thèmes de la négociation collective. 57% des accords d'épargne salariale sont signés par des représentants du personnel élus, contre 5% ou moins pour tous les autres thèmes de négociation. **Si on étend le périmètre aux décisions unilatérales de l'employeur et aux ratifications par référendum déposées auprès de l'administration du travail, ce pourcentage est de l'ordre de 50% (mais il n'y a pas d'obligation de dépôt des décisions unilatérales pour tous les thèmes).*

Pourquoi changer un mécanisme dérogatoire du droit commun qui a fait ses preuves ?

En outre, les règles de conclusion des accords collectifs de droit commun modifiées en 2004 et en 2008 (loi n° 789-2008 du 20 août 2008) sont complexes : pour être habilitée à conclure un accord collectif d'entreprise, une organisation syndicale représentative (OSR) doit avoir obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés à l'occasion des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

En outre, l'accord ne doit pas faire l'objet de l'opposition de la part d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu ensemble plus de 50% des suffrages à l'occasion de ces mêmes élections.

Toutes les OSR doivent être invitées à la négociation à un avenant modificatif de l'accord initial, peu importe qu'elles n'en soient pas toutes signataires (Cass. soc. 26 mars 2002, n°00-17.231).

Si l'OSR ou les OSR signataires ne sont plus représentatives, il n'y a donc pas lieu de les inviter.

Signature de l'avenant : la ou les OSR signataires doivent remplir les conditions suivantes : être signataires ou adhérentes de l'accord initial, être toujours représentatives au niveau de l'entreprise et avoir recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (CT, art.L.2232-12).

Le risque de blocage ou d'impossibilité de modifier un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale est sérieux : il suffit par exemple que l'accord ait été conclu avec une OSR ayant rempli les conditions initiales, sans opposition de deux autres OSR, et que l'OSR signataire n'ait pas réuni, entre-temps, 30% des suffrages exprimés !

II – Alignement de l'appréciation du seuil de 50 salariés pour la mise obligatoire en place de la participation aux résultats sur celles du comité d'entreprise

2.1 – Position du problème et textes en vigueur

L'employeur a l'obligation d'organiser des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise à partir du moment où l'entreprise emploie « au moins cinquante salariés » (code du travail, art.L.2322-1) et que « cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes » (CT art.L.2322-2).

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L.1111-2 et L.1251-54 du code du travail.

Le seuil de cinquante de salariés fonde également l'obligation pour l'entreprise de mettre en place, à titre obligatoire, la participation aux résultats des entreprises (CT art.L.3322-2). Mais la condition d'emploi de cinquante salariés est remplie dès lors que cet effectif a été atteint, au cours d'un exercice considéré, pendant une durée de six mois consécutifs ou non (CT art.R.3322-1).

Il en résulte qu'une entreprise peut être tenue d'instituer la participation, mais pas d'organiser des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise.

Cette distorsion ne nous paraît pas vraiment justifiée. Elle est porteuse de complexité. En outre, les règles de décompte des effectifs ne sont pas énoncées aussi clairement qu'en matière de représentation du personnel, même si, en pratique, on s'y réfère généralement.

2.2 – Propositions

Il est donc proposé d'harmoniser ces règles entre elles et d'aligner largement celles qui s'appliquent en matière de participation sur celles qui prévalent pour la mise en place du comité d'entreprise.

Il existe à cet égard une difficulté dans la mesure où la mise en place de la participation, compte tenu de son lien très fort avec la comptabilité et la fiscalité, fait une large place à la notion d'exercice.

Nous suggérons donc de conserver, en matière de participation, la primauté de la notion d'exercice sur celle d'année. La mise en place de la participation deviendrait donc obligatoire si le seuil d'effectif est atteint pendant au moins douze mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices. Si cette condition est remplie, l'entreprise aura l'obligation de mettre en place le régime de la participation à l'issue de l'exercice au cours duquel cette condition s'est trouvée remplie.

Les modalités de décompte des effectifs seraient celles prévues aux articles L.1111-1 et 1251-54 du code du travail, comme pour le comité d'entreprise ce qui entraînerait la disparition de l'article L.3322-4 définissant des règles de décompte spécifiques de l'effectif pour les entreprises de travail temporaire en matière de participation.

Dès lors, le régime spécial des entreprises nouvelles pourrait aussi être supprimé, ce qui constituerait une simplification supplémentaire. Il en est de même des règles de décompte applicables dans les entreprises dont l'activité est saisonnière car le texte est à vrai dire, assez vague (deuxième alinéa de l'article R.3322-1 du code du travail).

III - Situation des entreprises dotées d'un accord d'intéressement au moment du franchissement du seuil de 50 salariés

3.1 – Texte existant

L'article L.3322-3 du code du travail dispose que : « Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, les obligations de la présente section ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement.

A cette date, un accord de participation peut être conclu dans les conditions de l'article L. 3324-2 sur une base de calcul et de répartition reprenant celle de l'accord d'intéressement ayant expiré. »

Précision : l'article L.3324-2 du code du travail vise les accords à caractère dérogatoire.

3.2 – Constats

Ce texte issu des lois 2004-391 du 4 mai 2004 et 2006-1770 du 30 décembre 2006 tend à inciter les entreprises employant moins de 50 salariés à conclure un accord d'intéressement.

On constate cependant quelques difficultés d'application lorsque l'accord vient à expirer et qu'il convient d'en conclure un nouveau.

Le nouvel accord, s'il conserve la même formule de calcul, n'est plus un accord d'intéressement, mais un accord de participation à caractère dérogatoire soumis aux dispositions de l'article L.3324-2 du code du travail.

L'accord peut certes conserver la formule de calcul de l'accord d'intéressement, mais le résultat de celle-ci doit être au moins égal au résultat qui serait résulté de l'application de la formule de droit commun de la participation (principe dit de l'équivalence des avantages). Comme l'indique très clairement l'administration dans son « guide de l'épargne salariale » (Dossier 2 Participation, fiche 1, II, A 1, page 51) cette dérogation au droit commun s'applique « pour autant que cette base de calcul soit assise sur le résultat » ce qui n'est pas nécessairement le cas pour un accord d'intéressement

(intéressement aux performances ou aux performances et résultats). En outre, l'entreprise doit effectuer chaque année un calcul comparatif pour vérifier que le montant de la réserve dérogatoire est au moins égal au montant de la réserve de droit commun, verser le cas échéant un complément et présenter tous ces calculs à son comité d'entreprise. Cela fait beaucoup d'obligations pour une PME de cinquante ou soixante salariés.

En outre, depuis la loi de finances rectificative pour 2012, la provision pour investissement dont bénéficiaient les accords à caractère dérogatoire a été supprimée sauf pour les Scops.

Il est donc proposé de « libéraliser » quelque peu ce régime pour le rendre encore plus incitatif.

3.3 – Propositions

Il est proposé d'autoriser les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement avant d'avoir atteint le seuil de 50 salariés de conserver la formule d'intéressement existante au-delà de 50 salariés pendant une période de temps excédant la date d'expiration de l'accord d'intéressement en vigueur et de supprimer dans cette hypothèse l'application du principe de l'équivalence des avantages. On pourrait par exemple autoriser au moins un renouvellement de l'accord d'intéressement en vigueur au moment du franchissement du seuil ou porter la durée de cette période transitoire à 5 ans.

Par ailleurs, nous pensons que cette modification devrait être complétée par la suppression de l'application du principe d'équivalence des avantages pour les accords de participation conclus à titre volontaire et comportant une formule de calcul de la RSP à caractère dérogatoire dans les entreprises employant de cinquante salariés. A défaut, leur régime serait moins favorable que celui des entreprises qui ont franchi le seuil de 50 salariés.

IV - Harmonisation des règles de répartition des primes d'intéressement et de la RSP

4.1 – Position du problème

Les règles de répartition des primes collectives d'intéressement sont à la fois proches dans leurs principes et différentes dans l'application et les détails comme on peut le mesurer ci-après.

Ces disparités ont donné lieu à des litiges avec les Urssaf. Il serait donc utile de les harmoniser et de les rapprocher, voire de les unifier.

4.2. – Principes

- répartition de l'intéressement : uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise ou proportionnelle aux salaires, ou encore retenir conjointement deux ou trois de ces critères (L.3314-5) ;

- répartition de la RSP : elle est calculée proportionnellement au salaire perçu – sous réserve de plafonds fixés par décret –, mais l'accord peut aussi décider qu'elle est uniforme, proportionnelle à la durée de présence ou retenir conjointement ces critères (L.3324-5).

Il est proposé de rédiger ces deux textes de façon identique ou même de les unifier.

4.3 – Modalités d'application de ces principes

4.3.1. Répartition proportionnelle aux salaires :

4.3.1.1 : définition et plafonnement des salaires de répartition :

* intéressement : aucune définition de la notion de salaire, ni limitation ;

* RSP : il s'agit du salaire soumis aux cotisations sociales (L.242-1 du CSS), limité à 4 fois le PASS (CT, art.D.3324-10). Aucune dérogation possible (CT, art. L.3324-5).

Proposition : appliquer les dispositions instituées pour la répartition de la RSP à l'intéressement.

4.3.1.2 : salaire plancher :

* intéressement : pas de disposition expresse ;

* RSP : disposition expresse permettant d'instituer un salaire plancher de répartition.

Proposition : même solution que ci-dessus.

4.3.1.3 : Incidence des absences pour congés, maternité, AT et maladie professionnelle :

Les articles R.3314-3 (intéressement) et D.3324-11 (participation) sont identiques.

4.3.2 Répartition proportionnelle à la durée de présence :

4.3.2.1 Définition :

Il n'en existe pas dans les textes, ni pour l'intéressement, ni pour la participation ;

Nous proposons de transposer dans la réglementation la doctrine administrative (« guide de l'épargne salariale », fiche 5 I A 2, p.30 du dossier intéressement et fiche 4 III A p.79 du dossier participation), à savoir que la durée de présence doit obligatoirement s'entendre du « travail effectif » exprimé soit en heures, soit en jours, ces derniers correspondant (pour les cadres en forfait-jour) à sept heures.

4.3.2.2 Absences :

Deux textes rigoureusement identiques (L.3314-5 et L.3324-6) régissent cette question : les périodes de congé maternité ou d'adoption, les absences résultant d'un AT ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présence.

4.3.3 Répartition uniforme :

Définition : il n'en existe pas. Nous proposons encore une fois de retenir celle résultant de la doctrine administrative nous paraît la plus efficiente (guide fiche 5 I 1 p. 30 et fiche III C p.80) : la répartition est opérée de façon totalement égalitaire.

4.3.4 Utilisation conjointe de plusieurs critères :

Pas de dispositions particulières ni pour l'intéressement, ni pour la participation. Il ne serait pas inutile de préciser que chaque critère doit s'appliquer à une sous masse distincte et non successivement à l'ensemble (guide, fiche 5 I A, p.29) et selon une proportionnalité rigoureuse.

4.3.5 Plafonnement du montant distribué à chaque salarié :

Le montant versé à chaque salarié est plafonné de la manière suivante :

- 50 % du PASS pour l'intéressement (CT art. L.3314-8) ;
- 75 % du PASS pour la participation (CT art. D.3324-12).

Il serait probablement plus simple d'adopter une règle unique ou des plafonds identiques : soit 50% du PASS, soit 75% du PASS, soit encore un autre plafonnement (100 % du PASS ?).

4.3.6. Traitement des reliquats :

L'application des plafonds de l'intéressement et la participation, de même que la répartition selon la durée de présence peuvent générer des reliquats.

En matière de participation, l'art.L.3324-7 du code du travail autorise l'entreprise à répartir aussitôt ces reliquats entre tous les salariés qui ont reçu des sommes inférieures au plafond des droits individuels rappelé ci-dessus. Si des sommes n'ont pu être réparties, elles demeurent dans la RSP pour être réparties au cours des exercices suivants.

Aucune disposition analogue ne figure dans le titre consacré à l'intéressement: ces sommes sont donc perdues pour les salariés. La Chambre sociale de la Cour de cassation a en effet décidé, avec raison (compte tenu de la structure des textes), que les règles applicables en matière de participation n'étaient pas transposables en matière d'intéressement (Cass. Soc. 10 novembre 2011, n°1787).

Nous proposons donc d'étendre l'application de ces règles à l'intéressement, car il s'agit bien de sommes revenant aux salariés. Les droits non répartis seraient inscrits dans la comptabilité de l'entreprise comme une dette de l'entreprise.

V. Harmonisation et simplification des règles de dépôt et de contrôle des accords et règlements

5.1 – Position du problème

Il s'agit pour partie de règles qui figurent déjà dans le code du travail sous le titre « dispositions communes » (ie à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale).

Pour autant, ces règles ne sont pas complètement communes, ni aux différentes institutions, ni aux différentes modalités de mise en place des accords. Des progrès paraissent donc possibles dans le sens de l'harmonisation et de la simplification au sein du titre « dispositions communes ».

5.2 – Règles de dépôt selon les modalités de mise en place de l'accord

Les règles de dépôt diffèrent selon que l'accord a été conclu sous la forme d'un accord collectif au sens des articles L.2232-11 et s. relatifs aux conventions et accords d'entreprises ou d'établissements ou selon qu'il a été conclu avec des salariés mandatés par une OSR, avec le CE ou approuvé par le personnel à la majorité des 2/3 :

- Tous les accords doivent être déposés à la DIRECCTE compétente en deux exemplaires dont un sur support papier et un sur support électronique ;
- Les accords collectifs au sens des art.L.2232-11 doivent en outre être déposés au greffe du Conseil de prud'hommes (CPH) compétent en un exemplaire (la combinaison de plusieurs articles du code du travail conduit en effet à une conclusion ambiguë sur ce point).

Il est donc proposé de dispenser les accords d'entreprises et leurs avenants quelle que soit la forme de leur conclusion du dépôt au greffe du CPH, cette obligation n'étant maintenue que pour les conventions et les accords collectifs de branche (ultra-minoritaires). Nous proposons également de supprimer le dépôt sur support papier au profit du seul support électronique.

5.3 – Délai de dépôt

Il existe un seul délai de dépôt précis : il s'agit de celui qui s'applique aux accords d'intéressement et résulte de l'art.D.3313-1. Ce délai s'applique aussi, par extension, au dépôt commun des différents accords d'épargne salariale lorsqu'ils sont conclus concomitamment.

Le dépôt de l'accord d'intéressement doit intervenir au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion de l'accord d'intéressement. Cette date limite de conclusion correspond (CT art.L.3314-4) à la veille du premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (soit par exemple six mois avant la fin de l'exercice en cours pour un intéressement fondé sur le résultat courant avant IS d'un exercice entier). Cette règle est indispensable pour assurer le respect du caractère aléatoire de la formule.

En matière de participation, il n'existe pas de délai aussi formel. Mais l'art. L.3323-4 du code du travail conditionne le droit aux exonérations fiscales et sociales par le dépôt auprès de la DIRECCTE, et ce dépôt doit intervenir au plus tard avant la date de répartition de la RSP, soit avant le 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés (doctrine administrative et jurisprudence). A défaut, le montant de la RSP est réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

S'agissant enfin des accords portant sur la mise en place des plans d'épargne salariaux, il n'existe pas non plus de délai spécifique, mais le dépôt (CT art.L.3332-9) conditionne également le bénéfice des exonérations fiscales et sociales (CT art.L.3332-27). Le dépôt doit donc intervenir au plus tard avant

sa mise en œuvre s'il comporte le versement d'un abondement : cette règle devrait au moins figurer de façon explicite dans le code du travail (la règle actuelle est la suivante : « Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale doivent être déposés dans les conditions prévues à l'article L. 3332-9 » étant précisé que l'art.L3332-9 ne prévoit aucun délai).

Pour harmoniser, simplifier ces règles et dans le même temps sécuriser ces accords, nous proposons donc d'adopter une règle simple et commune à tous les accords qui pourrait être ainsi rédigée :

« La mise en œuvre des accords ou actes unilatéraux d'intéressement, de participation et des plans d'épargne salariale, ainsi que le bénéfice de leur régime fiscal et social est subordonné à leur dépôt, sur un support électronique, à la DIRECCTE du lieu de conclusion. Le dépôt doit intervenir au plus tard quinze jours après la signature des accords ou actes unilatéraux et si l'accord a été conclu sous la forme d'une convention ou d'un accord collectif, quinze jours après l'expiration du délai d'opposition mentionné à l'article L.2232-12. Ce dépôt unique s'applique quel que soit le mode de conclusion de l'accord ».

5.4 – Documents accompagnant le dépôt

Les dispositions à caractère réglementaire relatives à ces documents sont à la fois très nombreuses et très dispersées selon que l'entreprise dépose un accord d'intéressement ou un accord de participation, un plan d'épargne salariale ou encore si les différents accords font l'objet d'un dépôt concomitant et parfois même redondantes. Il serait sans doute possible de les harmoniser et de les regrouper dans les dispositions communes.

Certaines dispositions pourraient être allégées ou supprimées comme l'obligation de dépôt du DICI qui pourrait être consultée sur les sites internet des sociétés de gestion.

5.5 – Les règles du contrôle administratif

Bref rappel : l'administration dispose d'un délai de quatre mois qui court à compter du dépôt pour demander à l'entreprise de mettre certaines clauses d'un accord d'intéressement, de participation ou de règlement d'épargne salariale en harmonie avec les dispositions légales. Son silence au terme de ce délai n'autorise plus de remise en cause de l'accord pour l'exercice en cours ou pour les exercices antérieurs s'il s'agit d'un avenant ou d'un accord modifié en tout ou en partie. Par contre, il ne vaut pas pour les exercices ultérieurs.

Pour sécuriser les entreprises, il est proposé de modifier le texte de l'article L.3345-3 du code du travail pour étendre la validité de l'approbation tacite de l'administration aux exercices suivants celui du dépôt de l'accord. Pour les accords conclus pour une durée déterminée, cette « approbation » tacite cesserait d'être valable en cas de conclusion et de dépôt d'un avenant.

VI. Traitement par défaut des primes de participation et d'intéressement

6.1 – Position du problème

Telle qu'elle existe aujourd'hui, la législation réserve au traitement de la participation et de l'intéressement deux régimes distincts :

- Par défaut, les sommes issues de la participation sont investies pour moitié dans un PEE (indisponibles pendant 5 ans) et pour la seconde moitié dans un PERCO (indisponible jusqu'au départ à la retraite) s'il en existe un dans l'entreprise. Elles échappent ainsi à l'impôt sur le revenu,
- Par défaut, les sommes issues de l'intéressement sont versées immédiatement au bénéficiaire et doivent être intégrées aux revenus imposables du foyer fiscal.

Lorsque les deux mécanismes ont été mis en place au sein d'une entreprise, les dates d'interrogation des salariés sont le plus souvent distinctes et peuvent revêtir des formes différentes, source de confusion.

6.2 – Proposition

Il est proposé d'harmoniser les procédures en privilégiant l'épargne et en évitant une fiscalisation parfois subie par incompréhension ou négligence.

Le principe consiste à investir par défaut les avoirs issus de la participation comme de l'intéressement, en laissant l'opportunité au bénéficiaire d'en demander la disposition immédiate.

Le mode d'investissement resterait inchangé : 50% de la participation et 100% de l'intéressement dans le PEE et 50% de la participation dans le PERCO s'il existe dans l'entreprise (100% dans le PEE dans le cas contraire).

VII. Simplifier la gestion des plans interentreprises

7.1 – Position du problème

Toute modification d'un PEI/PERCOI demande l'accord à l'unanimité des milliers d'entreprises adhérentes sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Ce fonctionnement est concrètement impossible à gérer. Il faut prévoir des modalités de fonctionnement simplifiées.

7.2 – Propositions

Un avenant au PEI/PERCOI pourrait être ainsi mis en œuvre par une information auprès des entreprises – et sans opposition de la majorité des entreprises dans le délai d'un mois comme dans le cas d'une modification nécessaire à la suite d'une modification législative ou réglementaire.

Modifier l'article L.3333-7 du code du travail afin d'alléger les contraintes juridiques en ne prévoyant qu'une information des entreprises pour toute modification du PEI/PERCOI.

VIII. Supprimer l'obligation de dépôt des documents d'information clé avec le plan

8.1 – Position du problème

L'obligation de joindre les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) de chaque fonds au règlement ou à l'accord du plan est lourde et inefficace pour le salarié.

Les DICI sont sujets à de multiples mises à jour et peuvent être consultés sur les sites internet des sociétés de gestion et des teneurs de comptes-conservateurs. Un tableau de synthèse sur les différents fonds serait plus pertinent et plus lisible pour les salariés.

8.2 – Proposition

Prévoir à l'article L.3332-9 du code du travail que les documents d'information des fonds communs de placement d'entreprise sont accessibles auprès des prestataires de gestion et n'ont pas à être déposés avec le plan. Supprimer ensuite par décret l'article R.3332-1 du code du travail.

IX. Supprimer la taxe de 8,2% sur l'abondement du PERCO excédant 2.300 €

9.1 – Position du problème

L'article L.137-5 du code de la sécurité sociale prévoit une contribution de 8,2% prélevée sur les fractions d'abondement supérieures 2.300€ par an et par salarié versées par les employeurs dans un PERCO.

Cette taxe est inefficace car elle rapporte environ 7 millions d'euros au Fonds de Solidarité Vieillesse chaque année. Elle a des effets contreproductifs en bloquant l'abondement du PERCO sous le seuil de 2.300€, soit un montant inférieur au plafond de l'abondement du PEE.

ANNEXE N°3 : REFONTE DE LA FORMULE DE CALCUL DE LA PARTICIPATION

La question de la refonte de la formule de calcul de droit commun de la réserve spéciale de participation revient de plus en plus fréquemment sur le devant de la scène.

Il est vrai que cette formule n'a pas changé depuis l'ordonnance du 17 août 1967 (stabilité totalement inusitée au sein du code du travail !), alors que l'environnement économique, social et fiscal a, depuis, considérablement évolué.

Des simulations effectuées il y a quelques années par l'INSEE ont montré que la substitution du bénéfice fiscal par le bénéfice net comptable pour la détermination du paramètre B n'allait pas de soi. De fait, cette simulation a même montré que le bénéfice fiscal pouvait se révéler souvent plus favorable pour les salariés que le bénéfice net comptable.

La question se pose aussi du maintien ou non du régime dérogatoire et de son corollaire, le principe de l'équivalence des avantages. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité depuis l'institution du supplément –unilatéral–de participation par la loi du 30 décembre 2006. On sait qu'il existe aussi une réticence fréquente des DRH à s'engager dans une formule dérogatoire en raison de l'influence du principe des « avantages acquis » dans notre pays.

Nous proposons donc, ci-après, de procéder à des réformes en deux temps, pour permettre à certaines d'entre elles de faire l'objet d'une étude d'impact.

Il s'agirait dans un premier temps de donner le choix aux entreprises

- ✓ entre deux formules de référence,
- ✓ de conforter le régime de la formule dérogatoire,
- ✓ de modifier la finalité des accords de branche.

et, dans un deuxième temps, après des études d'impact, de revoir la définition de certains paramètres de calcul.

1 – Maintien de la formule actuelle et création d'une formule de référence alternative

Pour permettre aux entreprises qui ne souhaitent pas de modification de leur environnement dans ce domaine, nous préconisons de conserver la formule actuelle.

Mais pour répondre aux attentes de toutes les entreprises qui souhaiteraient adopter une formule plus simple, nous préconisons de leur offrir une alternative qui existe déjà dans l'art.L.3324-2 sur les formules dérogatoires, à savoir :

- un tiers de B affecté du coefficient S/VA ($1/3 B \times S/VA$).

Ces deux formules seraient considérées comme juridiquement équivalentes et ne nécessiteraient donc pas de calcul comparatif (principe de l'équivalence des avantages). Par contre, les

plafonnements institués pour les accords dérogatoires seraient étendus aux accords de droit commun.

2 – Le régime des accords dérogatoires

Le régime existant ne serait amendé qu'à la marge compte tenu de l'intégration de la formule suggérée par le premier alinéa de l'article L.3324-2 du code du travail dans le régime de droit commun (cf. par.1 ci-dessus).

La deuxième formule suggérée par le texte précité (L.3324-2) qui repose sur l'évolution de la valeur des actions devrait également être supprimée car elle n'est pratiquement jamais utilisée.

La vraie question qui se pose est de savoir si l'on veut promouvoir les accords dérogatoires, notamment dans la perspective d'améliorer le dialogue social. La réponse positive à cette question suppose probablement le rétablissement de la **provision pour investissement** qui ne subsiste plus que dans les Scops (cette question se pose aussi pour promouvoir la participation à titre volontaire dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés).

Il est ainsi proposé, sous couvert d'une étude d'impact sur le coût engendré pour les finances publiques, de réinstaurer une provision pour investissement à hauteur de

- 100% du montant distribué au titre de la participation des ou de l'intéressement pour les entreprises mettant en place pour la première fois un dispositif
- 25% sur la partie dérogatoire des accords de participation pour les entreprises négociant un tel mécanisme.

3 – Le rôle des accords de branche

L'art.L.3322-9 permettait d'instituer la participation par accord de branche jusqu'au 30 décembre 2009. Les entreprises de la branche avaient alors la faculté d'opter pour l'accord de branche ainsi conclu. Cette possibilité n'a guère rencontré qu'un succès d'estime (deux branches, à ce jour ont institué un tel accord : le BTP et les transports).

Sa relance pourrait peut-être venir de la mise en place d'une formule de participation propre au secteur et se substituant à la formule de référence choisie sous réserve que le principe de l'équivalence des avantages soit préservé.

4 – Evolutions ultérieures de la définition de certains paramètres de calcul

4.1 Le paramètre B :

Le remplacement du bénéfice fiscal par le bénéfice net comptable avant participation et après déduction de l'IS aurait le mérite de neutraliser l'incidence de la fiscalité, souvent instable et mal comprise par les salariés.

Mais elle nécessite probablement une étude d'impact et l'avis d'autorités qualifiées (ordre des experts comptables, haut conseil du commissariat aux comptes par exemple).

4.2 Le paramètre S :

Le paramètre S est-il encore réellement et exactement le reflet de la participation des salariés dans la création de la valeur ajoutée de l'entreprise compte tenu de l'importance du travail intérimaire et de la sous-traitance ? La question de sa révision mérite d'être posée, et probablement avec elle celle de la définition de la valeur ajoutée, mais elle nécessiterait aussi une étude d'impact et l'avis d'autorités qualifiées. Sa modification poserait également la question de la définition des bénéficiaires de la participation