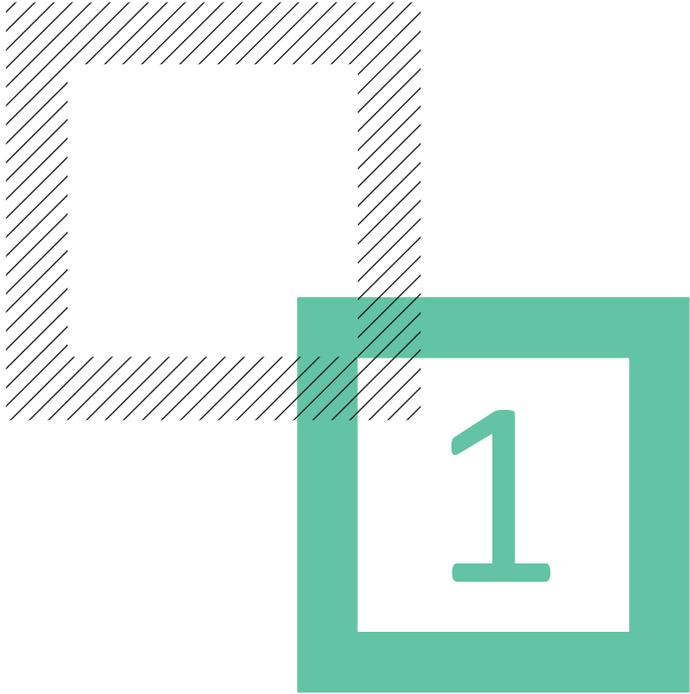


LES RENCONTRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Mardi 15 octobre 2019 à Paris



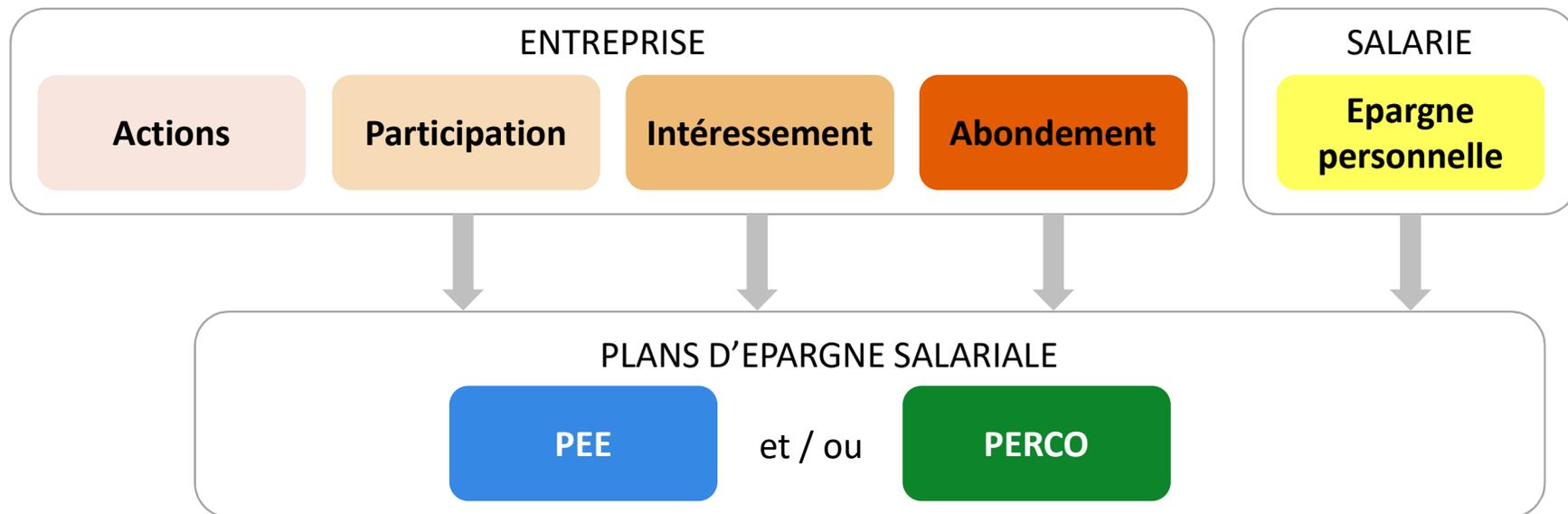


MIEUX COMPRENDRE LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

- Qu'est ce que l'épargne salariale ?
- Présentation des différents dispositifs
- Quelles évolutions avec la loi PACTE ?

Qu'est ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est une épargne que les salariés peuvent constituer au sein de leur entreprise avec l'aide de cette dernière. Elle s'appuie sur les mécanismes de **l'intéressement et de la participation**.



Les chiffres clés de l'épargne salariale

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Montant des actifs gérés **125,5 milliards d'euros** au **31 décembre 2018**

Nombre de comptes de porteurs d'épargne salariale stable à **plus de 10,6 millions (+ 3%)**

Nombre d'entreprises équipées à **324 000, +3% sur un an**, dont **319 000 PME** de moins de 250 salariés souscripteurs

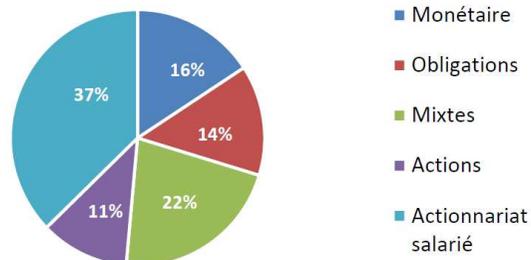
Flux d'investissement dans les PEE et PERCO en hausse significative de **plus de 5% à 15,2 milliards d'euros**

PEE

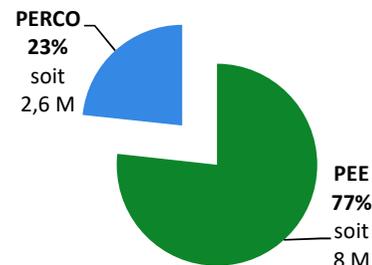
et / ou

PERCO

Répartition des encours selon les catégories d'actifs



Porteurs d'Épargne salariale



Focus sur le PERCO

16,6 milliards € d'encours (+ 4,3%)

2,6 millions d'adhérents (+ 9%)

217 000 entreprises équipées (+ 2%)

Les versements bruts sont répartis : 20% participation, 17% intéressement, 15% versements volontaires salariés, 34% abondement entreprise, 14% transferts PEE congés et RTT

Source : AFG - Décembre 2018

Les spécificités de l'épargne salariale

Objectif : L'épargne salariale permet de financer des **projets futurs**. Comme toutes les autres formes d'épargne, les choix d'investissement doivent être réfléchis en fonction des :

- Besoins financiers futurs
- Patrimoine global et autres dispositifs d'épargne souscrits

Les spécificités de l'épargne salariale

- Les **atouts** principaux sont :
 - L'intéressement et la participation épargnés ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu
 - Un abondement de l'entreprise est possible
 - Les frais sont pris en charge par l'employeur
- En contrepartie, l'épargne est **bloquée** 5 ans sur le PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO
- Toutefois, **des clauses de sorties** anticipées existent

Présentation des dispositifs ^{1/3}

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif

LA1
LC21

Ce système d'épargne est mis en place au sein de certaines entreprises. Elles versent alors à chaque salarié une part sur les résultats, en fonction de :



Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, **lui être versées directement** ou être déposées sur un plan d'épargne salariale (PEE : plan épargne entreprise, ou PERCO : plan épargne pour la retraite collectif).

Diapositive 6

LA1 au sein d'un certain nombre d'entreprises

LEPINAY Agnès; 05/09/2019

LC21 Juste avant faire un point d'étape.

LHOSTE Cecilia; 05/09/2019

Présentation des dispositifs 2/3

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif

Ce système d'épargne est mis en place au sein de certaines entreprises. Elles versent alors à chaque salarié une part sur les résultats, en fonction de :

LEURS PERFORMANCES (intéressement)
 ou de
LEURS BÉNÉFICES (participation)

Un régime social avantageux pour l'employeur : exonération des cotisations sociales, mais assujettissement à un forfait social, dont le taux diffère selon les situations (de 0 à 20% maximum depuis la loi PACTE)

Présentation des dispositifs 3/3



Les conditions de mise en place ^{1/2}

Privilégier le dialogue avec les représentants des salariés

4 modalités de **conclusion d'un accord** :

- Soit par accord collectif (avec les délégués syndicaux)
- Soit par accord avec des salariés mandatés
- Soit au sein du Comité d'entreprise / Comité social et économique
- Soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés

L'accord conclu est déposé auprès de la DIRECCTE, qui dispose d'un délai de 4 mois pour formuler des observations conjointes avec l'URSSAF. Depuis la loi PACTE, ce délai a été porté à **6 mois** pour les accords d'intéressement (au-delà, les exonérations de cotisations sociales sont sécurisées pour toute la durée de l'accord).

Les conditions de mise en place 2/2

Des accords d'intéressement et de participation « clé en mains » pour aider les PME à négocier et mettre en place des accords d'épargne salariale

- Pour les consulter : travail-emploi.gouv.fr et economie.gouv.fr/interressement-participation

Des accords-types disponibles dans certaines branches, d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et adaptés à leur secteur d'activité

- Pour les consulter : contacter votre branche professionnelle

Depuis la loi PACTE, l'obligation de négociation dans les branches est renouvelée jusqu'au 31/12/2020

Les évolutions issues de la loi PACTE 2019 ^{2/2}

La loi PACTE du 22 mai 2019 comprend un volet sur le partage de la valeur et l'épargne salariale composé de:

- **Mesures de diffusion de l'épargne salariale** : sécurisation des exonérations à l'issue d'un délai de 6 mois, ouverture du bénéfice de l'intéressement au partenaire du chef d'entreprise lié par un PACS, abaissement du plafond du salaire pris en compte dans le calcul de la répartition de la participation (passage de 4 à 3 PASS), obligation de négociation dans les branches renouvelée jusqu'au 31/12/2020
- **D'autres mesures techniques et d'harmonisation** : possibilité d'assurer la continuité/renouvellement de l'accord d'intéressement en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise et en l'absence d'IRP, introduction d'un intéressement de projet interne à l'entreprise, harmonisation des plafonds de distribution de l'intéressement et de la participation (passage de 50 à 75% du PASS)...

Les évolutions issues de la loi PACTE 2019 ^{2/2}

- **Harmonisation du mode de calculs des effectifs** sur la règle prévalant dans le code de la sécurité sociale et introduction d'un moratoire de 5 ans : **impact sur l'assujettissement à la participation**

- **Autres mesures en faveur de l'actionnariat salarié :**
 - Mise en place d'un abondement unilatéral de l'employeur
 - Augmentation de la décote sur les titres acquis par les salariés de 10 points
 - Mise en place d'un dispositif de partage des plus-values de cession
 - Mesures sur la gouvernance des conseils de surveillance des FCPE
 - Mise en place d'une formation obligatoire de 3 jours pour les représentants des actionnaires salariés

La réforme avait également pour objectif de **simplifier les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire en améliorant la portabilité des produits** (ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019) : **impact sur le PERCO**

La perception de l'épargne salariale par les salariés

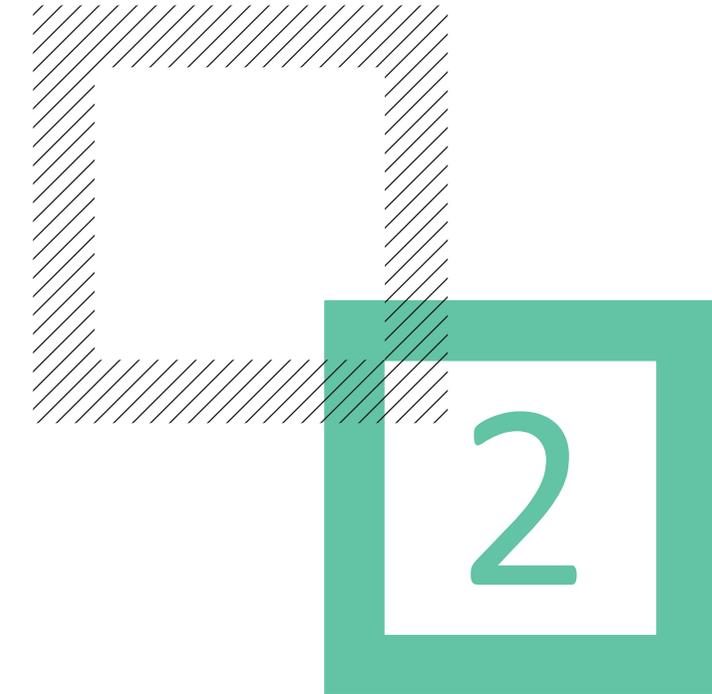
A l'occasion de la **Semaine de l'Épargne salariale** organisée du 26 au 30 mars 2018, l'AMF a interrogé des détenteurs d'épargne salariale pour évaluer **leurs opinions et leurs attitudes** face à ce dispositif :

- 72% estiment qu'il s'agit d'un **bon placement**, en particulier les 35-49 ans
- Le **motif de détention** le plus souvent choisi est la **préparation de la retraite** avec 42%, pour 26% des détenteurs le motif est de profiter de la **fiscalité avantageuse et de l'abondement**
- La plupart des détenteurs estiment **connaître les caractéristiques des dispositifs** (mode d'alimentation et cas de déblocage)
- Ils sont moins nombreux à connaître **la dimension financière** :
 - Seuls 48% d'entre eux ont le sentiment de connaître les fonds sur lesquels investir
 - Seuls 54% s'estiment capables de choisir leurs placements



POURQUOI PARTAGER LA VALEUR AU SEIN DE SON ENTREPRISE EN METTANT EN PLACE UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE ?

- Partage de la valeur et avantages pour les salariés et l'entreprise
- Contribution au financement de l'économie



Associer les salariés à la réussite et à la croissance de l'entreprise

➤ Un levier d'action efficace pour répondre aux enjeux économiques et sociaux actuels :

- Renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise
- Amélioration de la performance de l'entreprise
- Constitution d'une capacité d'épargne
- Préparation de la retraite
- Augmentation du pouvoir d'achat
- Financement de l'économie et des entreprises



➤ Un instrument pour créer un cercle vertueux caractérisé par :

- Une meilleure compréhension par les salariés des mécanismes économiques et financiers de l'entreprise
- Une convergence des intérêts respectifs de toutes les forces au sein de l'entreprise (salariés, dirigeants, managers et actionnaires)

L'actionnariat salarié : unir l'engagement des salariés à la réussite à long terme de l'entreprise

➤ **Un mécanisme à développer dans les entreprises non cotées**

➤ **Un outil pour réconcilier capital et travail :**

- Motivation et fidélisation des salariés
- Cohésion sociale
- Amélioration de la performance de l'entreprise
- Stabilité et préservation du capital

➤ **Plusieurs choix de formules pour mettre en place un plan d'actionnariat salarié :**

- Augmentation de capital réservée
- Cession classique de titres/souscription dans le cadre d'un PEE
- Attribution d'actions gratuites
- Attribution de BSPCE



L'intéressement est ...

- Facultatif
- A durée déterminée
- Ne constitue pas un avantage acquis
- Exonéré de charges sociales (sauf forfait social et CSG/RDS); pas de forfait social pour les moins de 250 salariés depuis le 1^{er} janvier 2019
- Déductible de l'assiette de l'IS/IR
- Fonction des résultats et/ou des performances (caractère aléatoire)
- Sécurisant (accord d'entreprise + formalités de dépôt)
- Eligible au chef d'entreprise et à son conjoint (+PACS) collaborateur (entreprises de 1 à 250 salariés)

L'épargne salariale, au delà des flux financiers et du partage de la valeur...

- Un élément de politique de rémunération différé dans sa dimension collective, et non une substitution au salaire
- Une occasion de pratiquer un dialogue social efficace, de recueillir des bénéfices en matière de climat social
- Une autre conception de la gouvernance, par la participation des actionnaires salariés
- La facilitation de la transmission du capital
- Un moyen pour les managers de donner du sens, de mobiliser autour de la fixation et du suivi d'objectifs d'amélioration des performances aussi bien que des conditions de travail

Contribution au financement de l'économie

Les fonds proposés et les choix des salariés

Il faut accompagner les salariés dans la gestion de leur épargne salariale :

- 1. Sélection du plan : PEE ou PERCO**
- 2. Sélection du ou des fonds où l'épargne est investie**

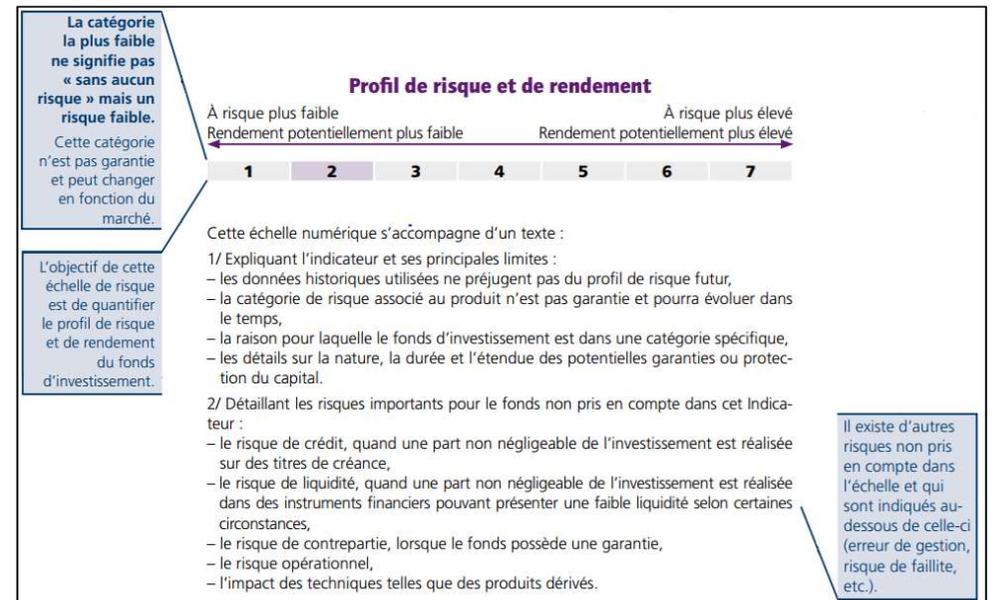
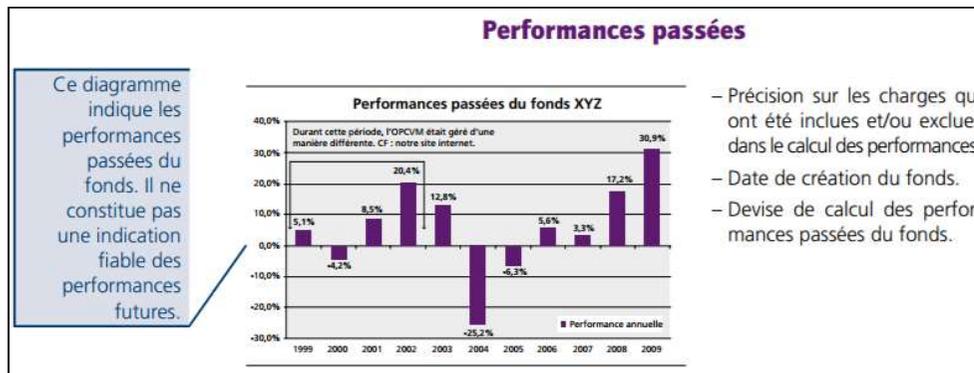
Monétaires	Obligataires	Actions	Diversifiés	Solidaire et ISR
<ul style="list-style-type: none"> • Court terme • Risque faible • Rémunération faible 	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme • Risque moindre mais plus fort en cas de remontée des taux 	<ul style="list-style-type: none"> • Long terme (+ 8 ans) • Perspectives de gain plus élevées sur le long terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Investis en actions, obligations et instruments monétaires en fonction du profil choisi : prudent, équilibré ou dynamique 	<ul style="list-style-type: none"> • Solidaire : donner du sens, financer des activités à utilité sociale • ISR : prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Focus sur le DICI

« Documents d'Informations Clés pour les Investisseurs »

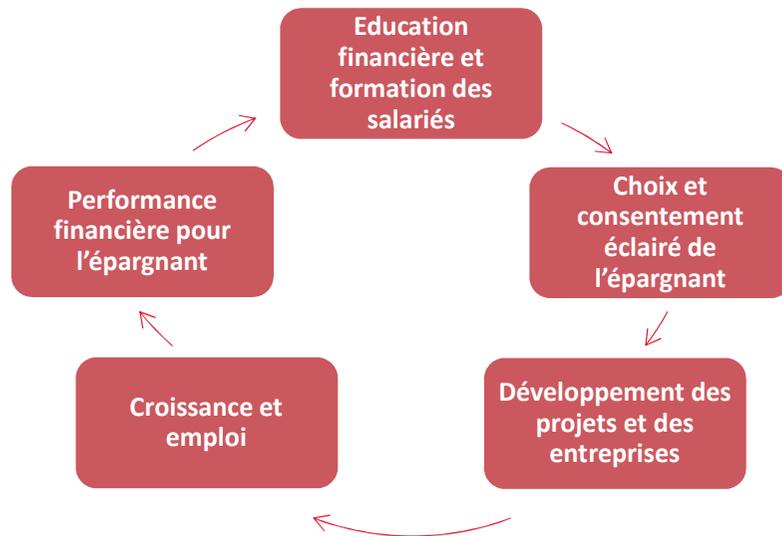
Pour les aider à effectuer leurs choix, les « Documents d'Informations Clés pour les Investisseurs » sont mis à disposition des épargnants. Ils sont disponibles pour chaque fonds proposés. Y figurent notamment des informations sur :

- ✓ Objectifs et politique d'investissement (risque de perte en capital)
- ✓ Echelle de rendement/risque
- ✓ Durée de placement recommandée
- ✓ Performances passées
- ✓ Frais etc.



Contribution au financement de l'économie

Le cercle vertueux de l'éducation financière

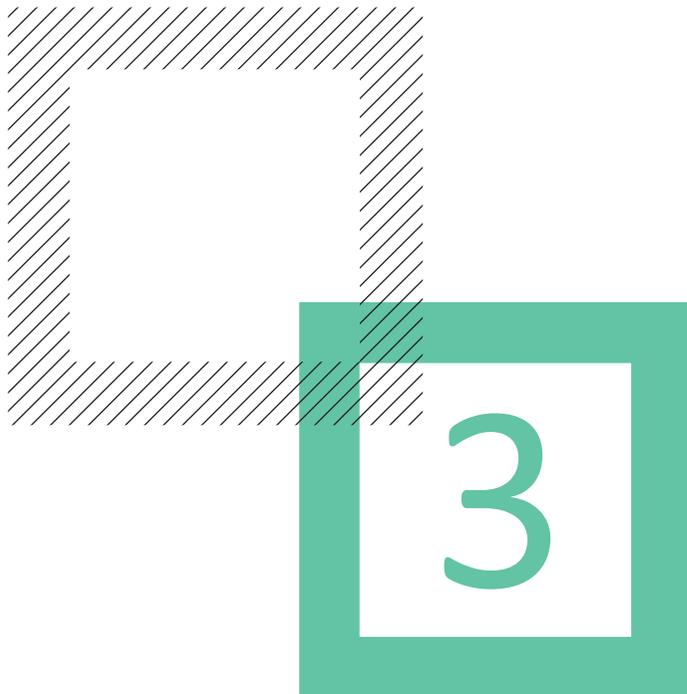


Chiffres AFG – 21 décembre 2018

- A fin 2018, les fonds d'actionnariat salarié représentent 37 % des encours contre 63% pour les fonds diversifiés
- Au total la part de l'épargne salariale **investie en actions** représente plus de **55% des encours dont**
 - **37% via l'actionnariat salarié,**
 - **11% via les fonds actions et**
 - **le solde via les fonds mixtes**
- 51% des salariés optent pour la gestion pilotée sur le PERCO

Points de vigilance :

- Les usages doivent impérativement correspondre à l'horizon de placement de l'épargnant (retraite = long terme)
- Il faut veiller à la diversification de son épargne financière globale



DEBAT

Emmanuel LAFONT, Fondateur de SPARTE RH

Marie-Christine LEBERT, Administratrice
représentant les salariés au Conseil
d'Administration chez WORLDLINE GLOBAL,
Secrétaire nationale de la CFDT Cadres

Marc VEYRON, Président du Groupe de travail
« Epargne salariale » du MEDEF, membre du
COPIESAS