



LES RENCONTRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Mardi 16 octobre à Lyon



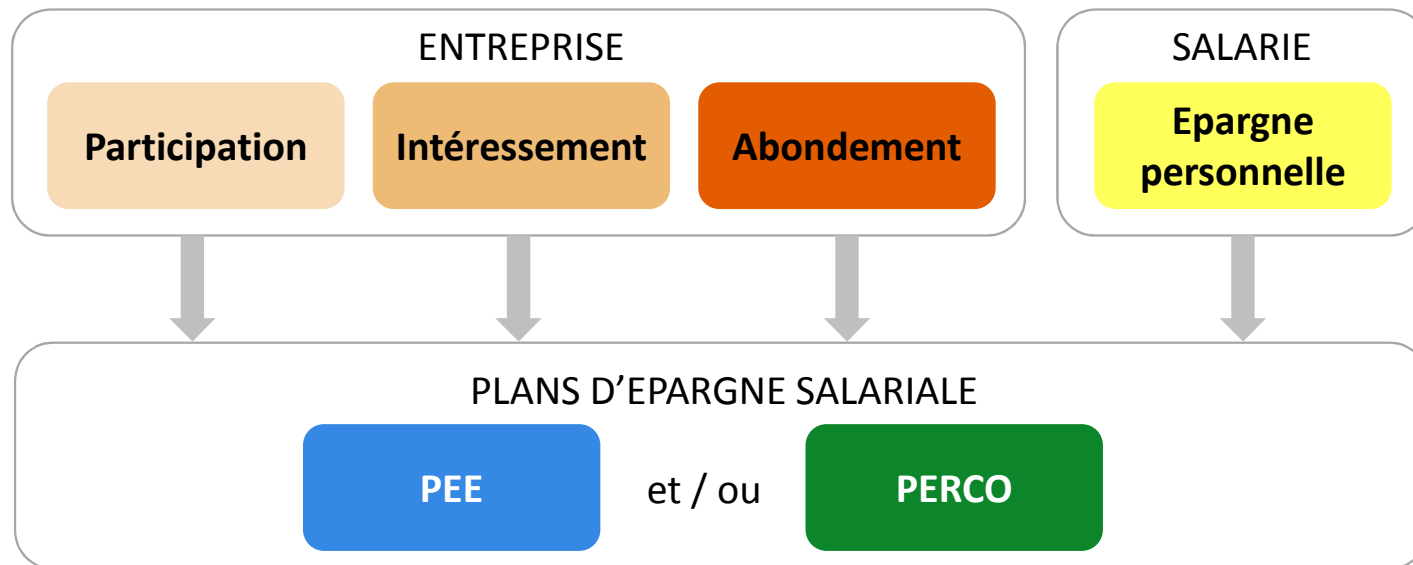
MIEUX COMPRENDRE LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

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

1

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

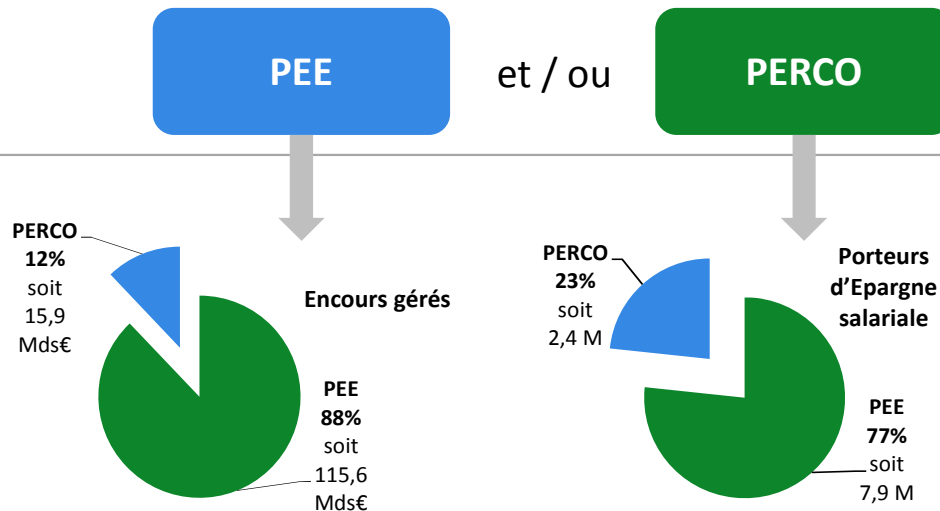
PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Montant des actifs gérés **131,5 milliards d'euros** au **31 décembre 2017** soit +7,3% en 1 an

Nombre de comptes de porteurs d'épargne salariale stable à **plus de 10,3 millions**

Nombre d'entreprises équipées à **315 000, +3% sur un an**, dont **310 000 PME** de moins de 250 salariés souscripteurs

Flux d'investissement dans les PEE et PERCO en hausse significative de **plus de 5%**



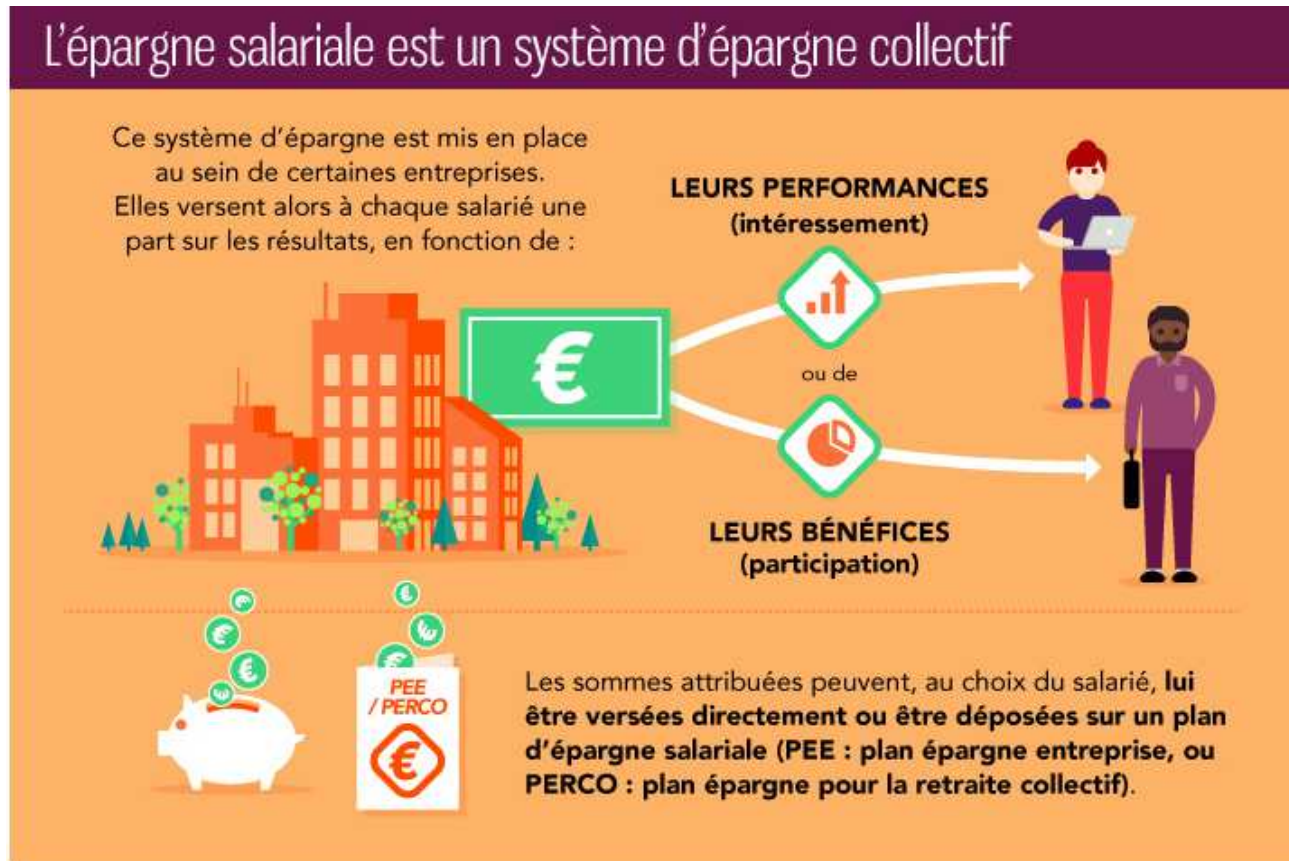
Focus sur le PERCO

- + 14,5% d'encours sur un an
- +11% d'adhérents
- + 2% d'entreprises équipées

Les versements bruts sont répartis : 18% participation, 15% intéressement, 24% versements volontaires salariés, 30% abondement entreprise, 13% transferts PEE congés et RTT

Source : AFG - Mars 2018

Présentation des dispositifs 1/4



Présentation des dispositifs 2/4

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 social, mais assujettissement à un forfait social, dont le taux diffère selon les situations (20% maximum)

Présentation des dispositifs 3/4



Présentation des dispositifs 4/4



Les conditions de mise en place

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 quatre mois pour formuler des observations conjointes avec l'URSSAF.

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

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



Le contexte du projet de loi PACTE 2018

Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises ambitionne de donner aux entreprises, et en particulier aux PME, les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois.

Le projet de loi qui sera présenté cet été comprendra un volet sur le partage de la valeur et l'épargne salariale composé de :

- **Mesures techniques et de simplification** : harmonisation des plafonds de distribution de l'intéressement et de la participation, redistribution des reliquats en matière d'intéressement ...
- **Une mesure phare** : mise en place **d'un régime fiscal et social incitatif** par la suppression du forfait social :
 - Pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés
 - Pour la participation et les abondements dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le contexte du projet de loi PACTE 2018

- **Harmonisation du mode de calculs des effectifs** sur la règle prévalant dans le code de la sécurité sociale (délai de 5 ans) : impact sur l'assujettissement à la participation
- **Mesures en faveur de l'actionnariat salarié :**
 - Baisse du forfait social appliqué à l'abondement de l'employeur (passage de 20% à 10%)
 - Mise en place d'un abondement unilatérale de l'employeur
 - Augmentation de la décote sur les titres acquis par les salariés de 10 points

La réforme a également pour objectif de **simplifier les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire en améliorant la portabilité des produits.**

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 :

- Constitution d'une capacité d'épargne
- Préparation à la retraite
- Augmentation du pouvoir d'achat
- Renforcement du dialogue social
- Financement de l'économie et des entreprises
- Amélioration de la compétitivité 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) vers l'intérêt général : la croissance et l'emploi

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
- Collectif ou semi collectif par la mise en place d'Unité de Travail,
- Versements infra annuels
- Disponible
- A durée déterminée
- Ne constitue pas un avantage acquis
- Exonéré de charges sociales (sauf forfait social et CSG/RDS) et bientôt plus de forfait social pour les moins de 250 salariés
- 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 aux chefs d'entreprise (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**

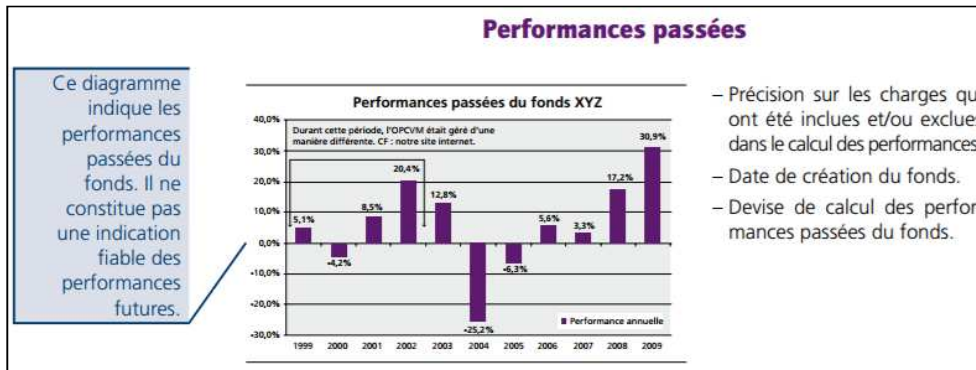
Monétaires	Obligataires	Actions	Diversifiés	Solidaire et ISR
<ul style="list-style-type: none"> • Court terme • Risque faible • Rémunération faible 	<ul style="list-style-type: none"> • Moyen terme • Risque moindre mais plus fort en cas de remontée des taux 	<ul style="list-style-type: none"> • Long 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

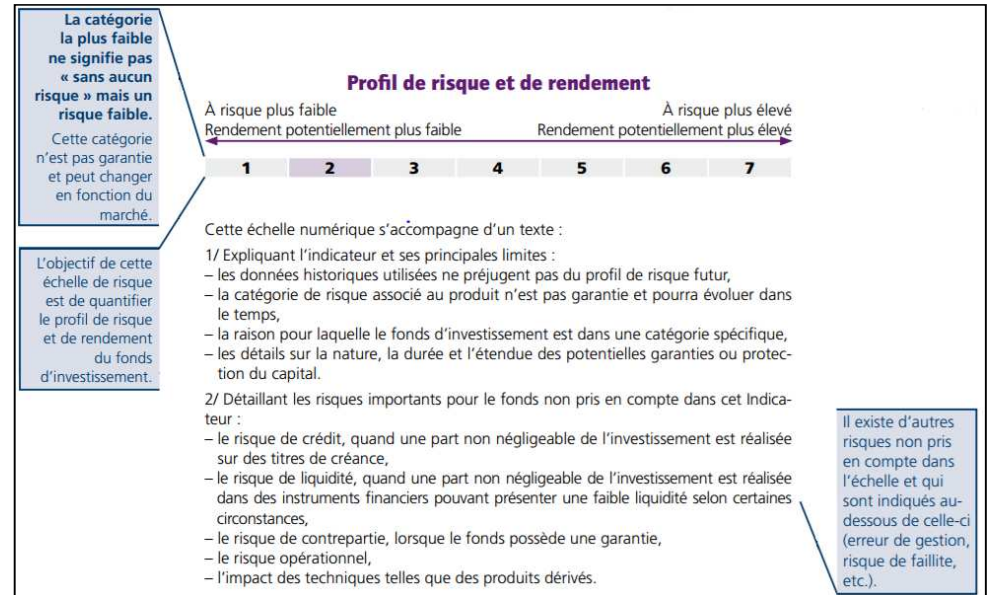
« Documents d'Informations Clés pour les Investisseurs »

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.

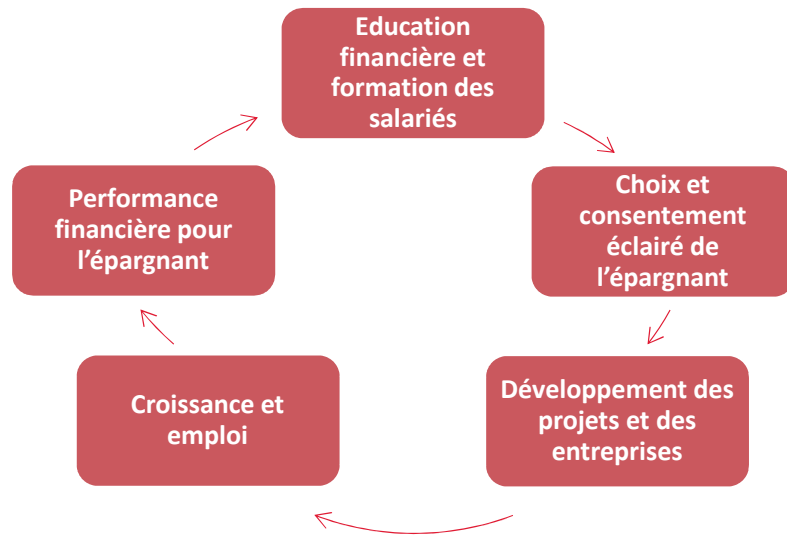


- Précision sur les charges qui ont été incluses et/ou exclues dans le calcul des performances.
- Date de création du fonds.
- Devise de calcul des performances passées du fonds.



Contribution au financement de l'économie

Le cercle vertueux de l'éducation financière



Semaine de l'Épargne salariale

- 13% optent pour des placements dynamiques
- 40% des placements prudents dont la valeur peut fluctuer
- 56% choisissent des placements « sans risques »

Chiffre AFG – Mars 2018

- Les fonds d'actionnariat salarié représentent 50,7 milliards €, soit 38,5% du total des encours de l'épargne salariale
- Les fonds « diversifiés », investis eux-mêmes largement en actions, atteignent 80,8 milliards €, soit 61,5% du total
- 48% 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.

C'EST VOUS QUI EN PARLEZ LE MIEUX !

- Retours d'expérience et témoignage de Thierry BRUN Directeur Général de l'association MESSIDOR

3