

Actualité

Un nouveau projet de réforme de l'épargne salariale

Une énième réforme de la participation et de l'intéressement semble de nouveau à l'étude alors que les entreprises et leurs salariés ont besoin de stabilité réglementaire pour comprendre et s'approprier des dispositifs qui ont connu de nombreux changements, en particulier depuis la loi « Fabius » du 19 février 2001.

Des signaux répétés depuis plusieurs années tendent à rendre dans l'esprit des salariés la participation immédiatement disponible.

Les débloques « exceptionnels » Sarkozy en 2004, Breton en 2005 et à nouveau cette année jusqu'au 30 juin - malgré les restrictions sur les CCB, les formules dérogatoires et l'actionnariat salarié - contribuent à propager l'idée selon laquelle la participation ne serait plus aujourd'hui qu'un simple complément de rémunération, alors qu'elle représentait depuis 40 ans une épargne – certes forcée mais parfois unique – pour un très grand nombre de salariés.

Cette idée de rémunération immédiate est renforcée par la nouvelle prime de 1.000 euros que peuvent attribuer – avant le 30 juin 2008 - les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de la participation.

Plus de participation mais moins d'épargne.

Le souhait du gouvernement de multiplier par 3 la participation et l'intéressement des salariés ne saurait être condamnable sous réserve de ne pas altérer les avantages sociaux et fiscaux existant.

Or la participation devenue librement et immédiatement accessible se verrait soumise à l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, il semble qu'il soit fortement question de soumettre l'intéressement (et la participation ?) aux cotisations sociales à destination des régimes de retraite – ce qui ne contribuerait que très faiblement à l'amélioration de ces régimes - alors même que l'intéressement et la participation ont vocation à se déverser vers les PERCO dont l'utilité n'est plus à démontrer pour compenser les déficiences futures de la retraite par répartition.

Il ne devrait pas y avoir à choisir entre pouvoir d'achat et épargne long terme.

La volonté d'accroître la participation et de la rendre disponible pour le salarié est complètement contradictoire avec les messages entretenus par les pouvoirs publics et relatifs à la retraite et aux PERCO depuis la loi Fillon de 2003.

En outre, l'intérêt d'une entreprise n'est pas de voir l'épargne salariale - qui sort de son bilan au profit de ses salariés - quitter le « collectif » de l'entreprise pour être investie dans des produits bancaires.

Le « libre choix » donné aux salariés de percevoir leur participation – comme c'est le cas aujourd'hui pour l'intéressement – transformerait la nature même de la participation en lui faisant quitter la sphère

de la collectivité – notamment d'un fonds commun de placement d'entreprise contrôlé majoritairement par les salariés eux mêmes – pour lui donner une nouvelle coloration d'épargne individuelle au regard de laquelle les salariés ne seraient plus que de simples consommateurs de produits bancaires.

Est-ce la vocation d'une entreprise de générer pour ses salariés une épargne bancaire de type Livret ou Codevi ... ?

Quelles pistes pourraient être explorées si réforme il y avait ?

Il conviendrait de rendre les dispositifs plus simples pour un plus grand nombre de salariés bénéficiaires tout en conservant les principes du blocage et les exonérations existantes :

- en rehaussant le seuil d'effectif maximum de 100 à 250 salariés permettant ainsi aux chefs d'entreprises d'être bénéficiaire des plans d'épargne et de l'intéressement,
- en permettant aux chefs d'entreprise de moins de 250 salariés de percevoir la participation,
- en rendant plus facilement accessibles aux PME des accords standards en matière de participation et de plan d'épargne.

De plus, il faudrait certainement adapter le PERCO :

- en instaurant - pourquoi pas ? un crédit d'impôt pour les salariés sur les versements au PERCO dans une limite à définir,
- en permettant l'octroi unilatéral du PERCO par les entreprises en cas d'échec des négociations en faciliterait l'accès,
- en mettant en place l'adhésion automatique des salariés dans un PERCO avec versements programmés et faculté de renoncer à tout moment.

L'épargne salariale doit certainement être modernisée et simplifiée.

Pour autant, il serait dommage que l'édifice patiemment bâti depuis les années 60 soit remis en cause pour des raisons de sauvegarde du pouvoir d'achat ou de financement des retraites auxquels la participation ou l'intéressement – dont tous les salariés français ne bénéficient pas encore aujourd'hui – ne contribueraient que très faiblement.

Jean-Marc Fournié

Juriste, spécialiste des questions d'épargne salariale – Hewitt France

jean.marc.fournie@hewitt.com

Tél : 01 55 63 23 23