

L'épargne salariale : un chantier du quinquennat

LE 09 FÉVRIER 2018

Les cinquièmes Rencontres pour l'épargne salariale ont eu lieu le mardi 6 février 2018 à la Maison de la chimie. Fondact (association reconnue d'utilité publique qui promeut la participation des salariés sous toutes ses formes) était l'organisateur de cette rencontre, qui a traité notamment du projet de loi PACTE.

Ces rencontres s'inscrivent dans le prolongement de l'allocution télévisée d'Emanuel Macron du 15 octobre 2017 qui a déclaré qu'il « *souhaitait qu'en 2018 on ouvre une vraie discussion sur ce qu'est l'entreprise, un vrai débat pour revisiter cette belle invention gaulliste de l'intéressement et de la participation pour que tous les salariés aient leur juste part quand les choses vont mieux* ». Ainsi, le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) a consacré un de ses six thèmes au « **Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises** ».



La France : une situation prometteuse en matière d'épargne salariale

Michel Bon, président de Fondact, avait demandé à l'ancien parlementaire Jean-Pierre Balligand d'introduire cette manifestation. Ce dernier a insisté sur le succès de l'épargne salariale, avec 3,5 millions de salariés ayant des actions dans leur société, qui presque aussi nombreux que les 3,7 millions d'actionnaires individuels « classiques ». Benoît de Juvigny, secrétaire général de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), a indiqué que la France est en tête de l'actionnariat salarial en Europe (part du capital des sociétés cotées détenu par des salariés : 4 % en France contre 1,6 % en moyenne en Europe). Il a souligné un nombre d'opérations d'actionnariat salarial en hausse alors que le nombre d'actionnaires salariés avait eu tendance à fléchir.

Jean-Daniel Levy, Directeur du département Politique & Opinion d'Harris Interactive souligne que 1 salarié sur 4 interrogé se dit bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale. 76 % d'entre eux disent avoir entendu parler de cette forme d'épargne et 43 % disent bien la connaître. Dans les PME, 22 % des salariés ayant répondu disent bénéficier d'un tel dispositif avec 88 % qui en sont très satisfaits. Parmi ceux se déclarant non titulaires de ce dispositif, 67 % voudraient en bénéficier.

Les participants s'accordent tous sur les avantages de l'épargne salariale : partager la réussite de l'entreprise avec les salariés pour un meilleur climat social, attirer davantage les talents que ce soit au plan national ou international (notamment pour le ETI qui n'ont pas la même force d'attraction que les grands groupes).

Une initiative de place pour développer la pédagogie sur l'épargne salariale

A l'initiative de l'Autorité des marchés financiers, de la Direction générale du Travail, et de l'Association Française de la Gestion financière, **la semaine de l'épargne salariale regroupe l'ensemble des acteurs de la place**. Sa vocation est d'offrir aux salariés et aux entreprises une information objective, pédagogique et pratique, afin de se poser les bonnes questions.

La finance pour tous, membre du comité de pilotage de cette initiative, a particulièrement œuvré à l'enrichissement du site pédagogique créé pour l'occasion.

La première édition a été couronnée de succès et la deuxième édition, qui aura lieu du 26 au 30 mars 2018, s'annonce encore plus riche. A cette occasion, le site sera prochainement enrichi, avec les statistiques de l'épargne salariale à fin 2017 et plusieurs événements seront organisés.

N'hésitez pas à consulter d'ores et déjà le site dédié : <http://epargnesalariale-france.fr/>

Une réussite qui doit être confirmée

Les axes d'amélioration sont globalement partagés et ce, même si des modalités différentes peuvent être proposées :

- Faciliter l'accès de l'épargne salariale dans les entreprises à effectif inférieur à 50 salariés (sur les 37 % de salariés travaillant dans des entreprises de 1 à 49 salariés, hors secteurs agricole et financier, seuls 15,9 % étaient dotés en 2015 d'un dispositif d'épargne salariale). La simplification de la formule de participation (ou son adaptation possible selon l'entreprise) serait une voie de réflexion. La suppression du forfait social serait aussi un axe pour y parvenir.
- La baisse des charges sociales initiée dès 2018 va rendre l'épargne salariale moins attractive compte tenu d'un forfait social à 20 % (avec toutefois un taux réduit de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises mettant en place l'intéressement ou la participation pour la première fois). Faut-il supprimer le forfait social pour les ETI-PME ? Faut-il le supprimer ou le réduire très fortement pour l'ensemble des entreprises ?
- Développer l'intéressement dans la fonction publique qui, malgré l'existence de deux décrets de 2011 et 2012, est resté discret. Par ailleurs, aucun texte ne permet la mise en application de ce dispositif dans la fonction publique hospitalière.
- Faciliter le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées (par le choix entre plusieurs méthodes d'évaluation, par la garantie de liquidité par la Caisse des Dépôts et Consignations ...)
- Revenir à l'indisponibilité des sommes issues de la participation (choix offert en 2008 entre un investissement indisponible et une consommation immédiate)

En tout état de cause, les participants soulignent que l'amélioration des dispositifs d'épargne salariale ne doit pas être l'excuse à une non-augmentation des salariés.