



L'ÉPARGNE COLLECTIVE, UN OVNI ?

Par Philippe Crevel, Directeur du Cercle de l'Épargne



SOMMAIRE



L'ÉPARGNE COLLECTIVE, DES ENCOURS RELATIVEMENT FAIBLES	4
UNE FORME DE PARITARISME MÉCONNUE	4
PETIT DÉTOUR EN ALLEMAGNE AVEC LE CONCEPT DE MITBESTIMMUNG	4
L'ÉPARGNE SALARIALE OU PLUTÔT « LES ÉPARGNES SALARIALES »	5
L'ÉPARGNE SALARIALE UN PRIVILÈGE DES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES	7
L'ÉPARGNE SALARIALE EST-ELLE JUSTE ?	8
LES ACTIONS GRATUITES, DE L'ENFER AU PURGATOIRE	9

L'ÉPARGNE COLLECTIVE, UN OVNI ?

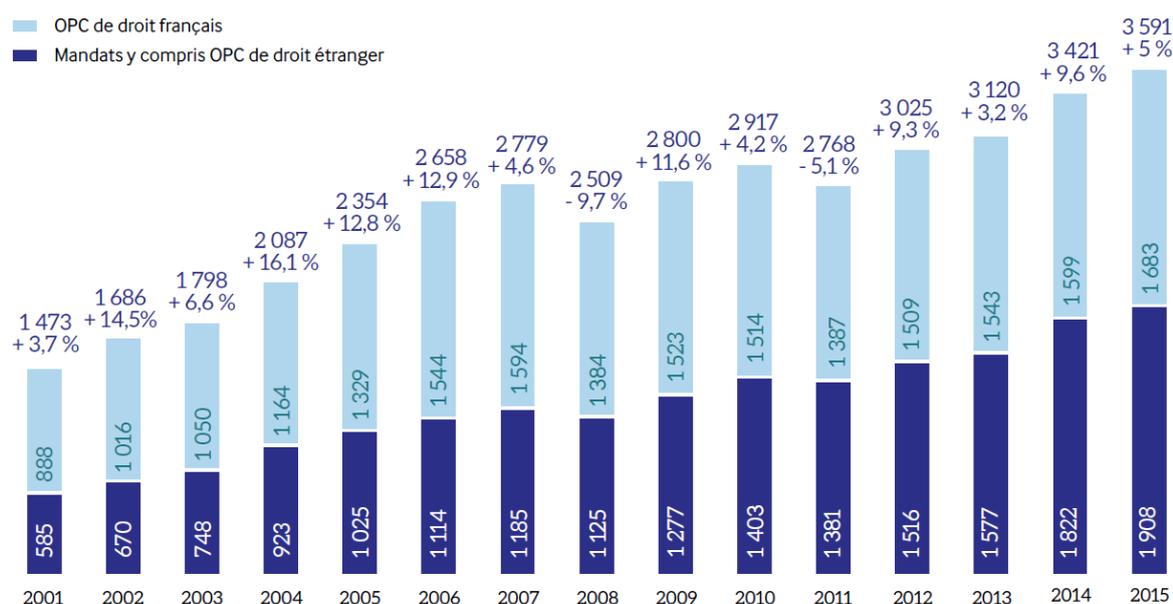
Dans le sens le plus strict du terme, l'épargne collective comprend tous les dispositifs d'épargne proposés au sein des entreprises. Sont donc rassemblés sous cette bannière l'épargne salariale et les contrats de retraite supplémentaires souscrits par les entreprises. Il pourrait y être ajouté le Compte Épargne Temps voire les Indemnités de Fin de Carrière.

En retenant le caractère professionnel, les Contrats Madelin souscrits par les travailleurs non-salariés auprès d'associations peuvent être intégrés à l'épargne collective.

Le Fonds de Réserve des Retraites géré par la Caisse des Dépôts et Consignations peut également être considéré comme un fonds collectif. Il est alimenté par des prélèvements payés par les Français et il sert depuis 2011 à rembourser la dette sociale.

De manière un peu plus extensive, pourraient être ajoutés les PERP qui sont, certes, des produits d'épargne individuelle mais qui sont souscrits dans le cadre de contrats de groupe via des associations dédiées.

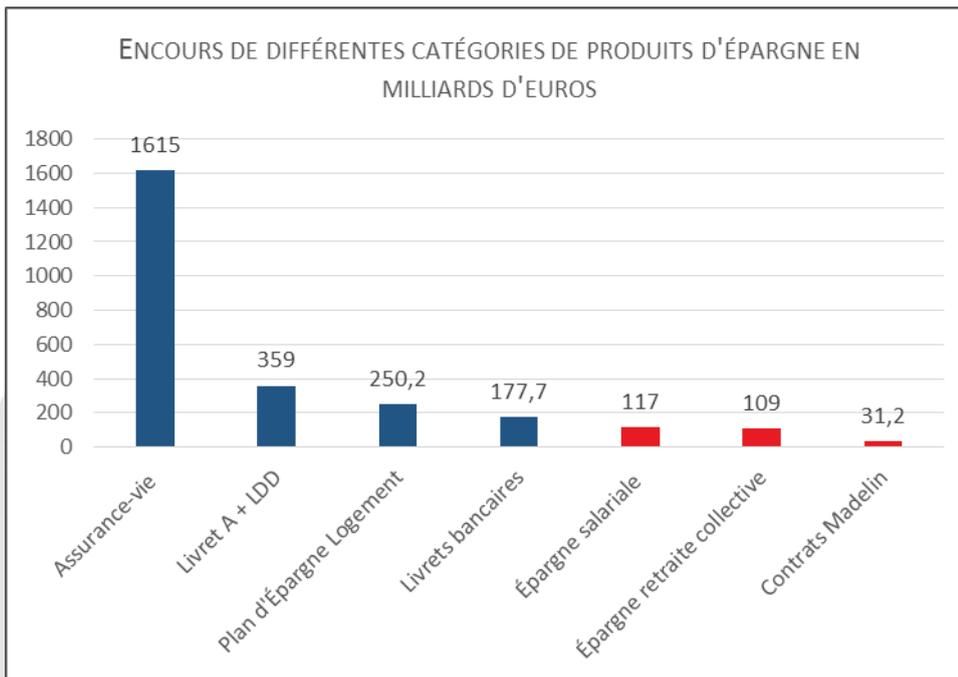
Enfin, dans une définition beaucoup plus large, les Organismes de Placement Collectif pourraient être intégrés. L'argent collecté auprès des épargnants est géré collectivement à travers des fonds qui permettent d'accéder à un très grand nombre de supports et une gestion active. Si les Français sont de moins en moins des actionnaires en direct, ils le sont, de plus en plus, de manière indirecte. La capitalisation des SICAV et des FCP atteint 3 600 milliards d'euros. Les épargnants détiennent des OPC dans le cadre de leurs comptes titres mais cela est de plus en plus rare ; ils sont avant tout logés au sein des PEA et des contrats d'assurance-vie multi-supports (unités de compte).



Source : AFG

L'ÉPARGNE COLLECTIVE, DES ENCOURS RELATIVEMENT FAIBLES

L'épargne collective (épargne salariale + retraite supplémentaire collective + contrats Madelin) a un encours bien plus faible, 260 milliards d'euros, que celui de l'épargne réglementée ou évidemment que celui de l'assurance-vie.



Sources FFA, AFG, BdF, Cercle de l'Épargne

UNE FORME DE PARITARISME MÉCONNUE

Dans cette définition stricte, l'épargne collective est, en règle générale, issue d'accords entre partenaires sociaux et employeurs. Elle est donc en partie d'inspiration paritaire. Ainsi, les partenaires sociaux ont un œil sur près de 260 milliards d'euros (épargne salariale + épargne retraite collective).

Cette gestion paritaire s'exerce de manière très discrète au point que le rapport de la mission d'information sur le paritarisme des députés Arnaud Richard et Jean-Marc Germain (rapport N° 2829 Assemblée Nationale du 8 juin 2016) ne la mentionne pas.

L'épargne salariale est, de manière modeste, l'équivalent de la cogestion à l'Allemande même si dans les faits elle n'est en rien assimilable. Outre-Rhin, les pouvoirs publics ont souhaité que les représentants des salariés puissent participer directement à la gestion des entreprises.

PETIT DÉTOUR EN ALLEMAGNE AVEC LE CONCEPT DE MITBESTIMMUNG

La cogestion en Allemagne a été mise en place dès les années 50. Elle prend deux formes : la cogestion d'établissement et la cogestion d'entreprise. La première loi sur le « Mitbestimmung » a été adoptée en 1951.

La cogestion d'établissement se situe au niveau de chaque unité de production. Les salariés sont représentés au sein d'un conseil d'établissement qui dispose de droits de décision sur les questions dites sociales (recrutement, licenciements, indemnités de licenciement, conditions de travail...).

La cogestion d'entreprise permet la présence des représentants des salariés de l'entreprise au sein des conseils de surveillance qui correspondent aux conseils d'administration des sociétés françaises. Les représentants des salariés disposent de droits sur les questions de gouvernance et sur les questions économiques (nomination des dirigeants, investissements, restructuration...).

La loi de 1976 sur la cogestion a prévu que les représentants des salariés aient la moitié des sièges au sein des conseils de surveillance de l'entreprise, en donnant néanmoins l'avantage aux représentants des actionnaires en cas de blocage. Avec la mondialisation des entreprises, de nombreuses critiques ont été exprimées sur la cogestion en Allemagne. Malgré cela, les gouvernements successifs ne l'ont pas remise en cause. Ces dernières années, des mesures ont été prises pour renforcer la cogestion au niveau des établissements.

En France, du fait de la force de certains syndicats révolutionnaires à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale, le patronat n'était pas favorable à une représentation des salariés au sein des organes de gouvernance.

La représentation des salariés au sein des conseils d'administration n'a donc débuté que très tardivement. C'est la loi 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public qui rend obligatoire la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises publiques. En 1986, une ordonnance ouvre aux sociétés anonymes la possibilité d'élire des représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance. La loi du 25 juillet 1994 relative à la participation des salariés oblige à maintenir au moins deux postes d'administrateurs salariés dans les entreprises privatisées. Cette même loi de juillet 1994, tenant compte du développement concomitant de l'épargne salariale, introduit des postes de représentants des salariés actionnaires dans certains conseils d'administration.

La loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques modifie le Code du commerce, ouvre aux entreprises volontaires la possibilité d'introduire des salariés à leur conseil d'administration par une modification réversible des statuts, approuvée par l'assemblée générale des actionnaires.

La loi du 30 décembre 2006 portant sur la participation et l'actionnariat salarié impose la représentation des salariés par au moins un administrateur ou un membre du conseil de surveillance, pour les sociétés cotées dont les salariés détiennent plus de 3 % du capital. Enfin, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi transpose les termes de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 abaissant notamment les seuils de salariés à partir desquels ces derniers sont représentés (1 000 salariés). Dans les pays d'Europe du Nord, la représentation des salariés dans les organes de direction est effective dans toutes les PME et les grandes entreprises. Le seuil est de 35 salariés au Danemark, de 20 en Norvège et de 25 en Suède.

L'ÉPARGNE SALARIALE OU PLUTÔT « LES ÉPARGNES SALARIALES »

À défaut de pouvoir imposer « la cogestion à l'allemande », le Général de Gaulle a opté pour des mécanismes d'intéressement permettant aux salariés d'accéder à une partie des bénéfices générés

par l'entreprise et issus de leur travail.

Les deux principaux types de dispositifs collectifs de partage des bénéfices sont l'intéressement et la participation, qui peuvent se combiner avec des plans d'épargne salariale.

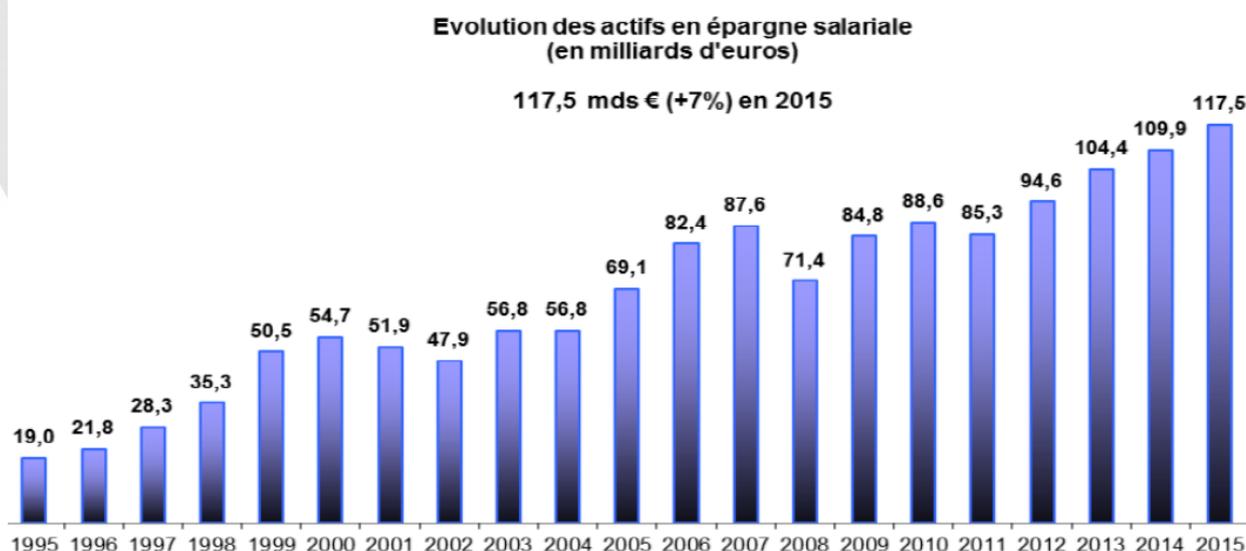
L'intéressement a été créé en 1959. Il s'agit d'un dispositif facultatif qui repose sur une formule de calcul liée aux résultats ou performances de l'entreprise (article L3312-1 du Code du Travail). Cette formule est définie par un accord collectif.

Il peut être calculé à partir d'éléments financiers ou comptables. Il peut également prendre en compte le respect d'objectifs collectifs de performance tels que la productivité, la qualité, l'application de normes environnementales ou l'absentéisme.

Depuis les ordonnances de 1967, les entreprises de plus de 100 salariés (seuil abaissé en 1990 à 50 salariés) doivent mettre en place des dispositifs de participation aux bénéfices. Par ailleurs, ces ordonnances ont institué les plans d'épargne entreprise qui peuvent recevoir notamment les ressources de l'intéressement et de la participation.

L'alimentation de ces plans par les salariés est facultative et peut être encouragée par l'entreprise, sous la forme d'un abondement. Obligatoire dès lors que l'entreprise dégage un bénéfice fiscal suffisant, la participation permet la redistribution d'une partie des bénéfices.

Depuis vingt ans, l'épargne salariale a fait l'objet de très nombreuses modifications législatives et réglementaires. Si certaines mesures visent à l'encourager notamment au sein des PME, d'autres ont eu tendance à la pénaliser. La création du forfait social dont le taux est passé à 20 % en 2012 ainsi que les très nombreux blocages exceptionnels ont nui à l'épargne salariale. Par ailleurs, la crise financière de 2008/2009 et le ralentissement économique qui s'en est suivi ont conduit tout à la fois à peser sur les versements des entreprises et sur les encours.



Source AFG

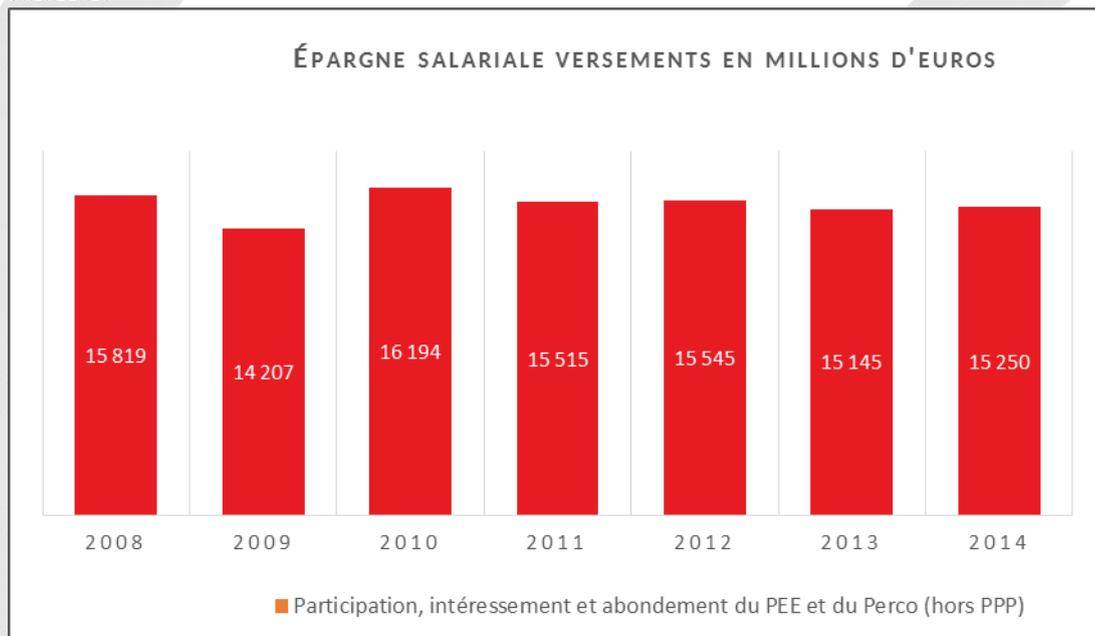
Les versements plafonnent depuis six ans. Certes, les premiers résultats de 2015 indiquent très une légère amélioration.

Selon l'AFG, les versements sur des dispositifs d'épargne salariale ont atteint 12,5 milliards d'euros en 2015 (soit une augmentation de 300 millions par rapport à 2014). Ils se répartissent de la manière suivante :

- 3,5 milliards d'euros au titre de la participation
- 3,8 milliards d'euros au titre de l'intéressement
- 2,7 milliards d'euros au titre des versements volontaires des salariés
- 2,5 milliards d'euros au titre de l'abondement des entreprises

Il convient de souligner que la collecte nette a été négative de 400 millions d'euros contre une collecte positive de 180 millions en 2014. En effet, le montant des rachats s'élève à 12,9 milliards d'euros, en augmentation de 7,5 %.

Les chiffres de la DARES sont légèrement différents mais confirment le tassement de l'épargne salariale.



Source DARES

La diminution du nombre de bénéficiaires est la conséquence de la dégradation des résultats des entreprises et du passage du forfait social à 20 %.

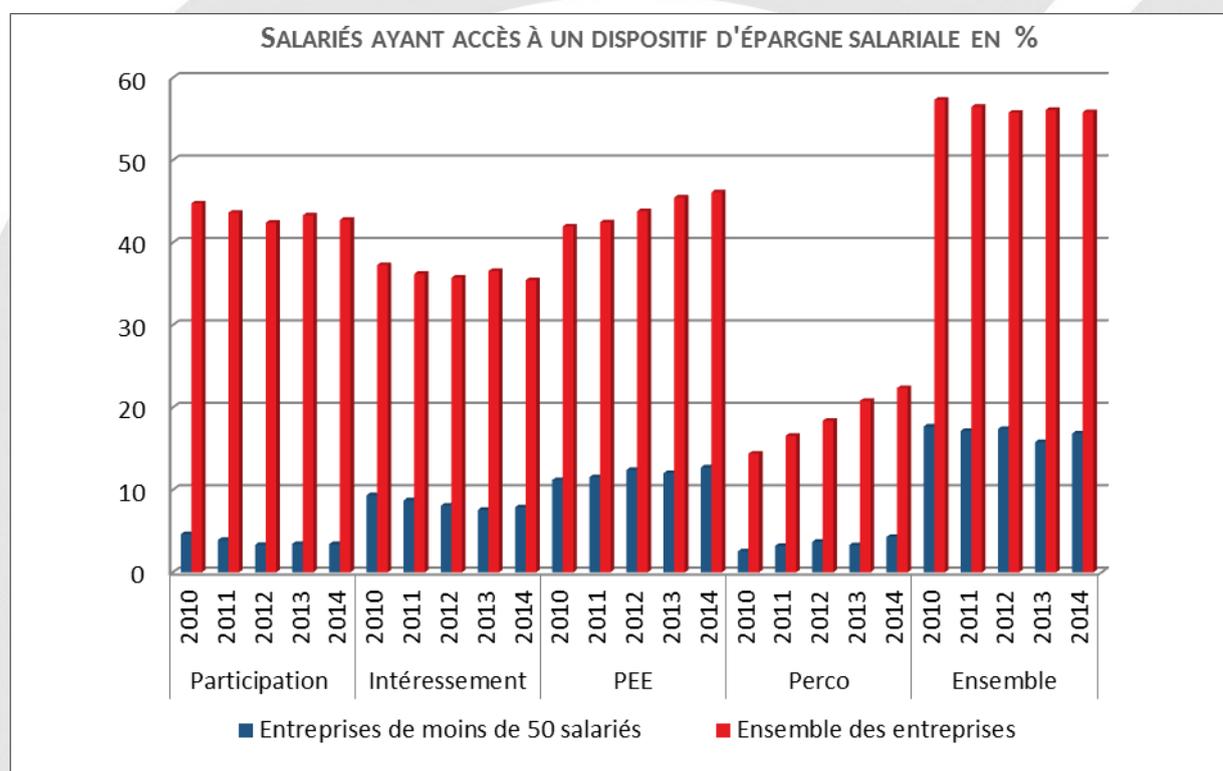
L'ÉPARGNE SALARIALE UN PRIVILÈGE DES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES

Malgré une volonté de diffusion des produits d'épargne salariale vers les PME, le taux de couverture n'augmente plus réellement depuis 2010.

Durant les années 2000, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale ont connu une forte progression. La proportion de salariés travaillant dans une entreprise ayant mis en

place au moins un des dispositifs est passée de 40 % en 2000 à 57 % en 2010, et sur cette période, les sommes distribuées ont augmenté de 74 % en euros courants, de 9,3 milliards d'euros en 2000 à 16,2 milliards d'euros en 2010 dans les entreprises de 10 salariés ou plus. L'épargne salariale a progressé plus rapidement que la masse salariale totale (+ 34 %). Depuis 2010, à l'exception du PERCO qui a bénéficié de plusieurs mesures incitatives (fléchage de 50 % de la participation), un tassement est constaté.

Un quart des salariés ont accès à tous les dispositifs de l'épargne salariale quand ce taux est de 0,4 % pour les entreprises de moins de 50 salariés. Dans ces dernières, seuls 17 % ont accès à un produit d'épargne salariale quand ce taux atteint 94 % dans celles de plus de 500 salariés.



Source DARES

L'ÉPARGNE SALARIALE EST-ELLE JUSTE ?

L'épargne salariale représente moins de 5 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés. Pour les salariés qui en bénéficient, l'épargne salariale correspondait à 6,4 % de la masse salariale en 2014. Ce taux était de 7 % en 2009.

La répartition des primes apparaît bien plus inégalitaire que celle des salaires. Les 10 % de salariés ayant perçu les salaires les plus élevés se partagent 27 % de l'ensemble des salaires versés, les 10 % de salariés ayant perçu les primes les plus élevées se partagent 57 % des montants de l'épargne salariale. L'intéressement est moins inégalitaire que la participation. Néanmoins, cette affirmation doit être corrigée. En effet, ce sont les entreprises qui offrent les meilleurs salaires qui versent le plus en matière d'épargne salariale.

LES ACTIONS GRATUITES, DE L'ENFER AU PURGATOIRE

Les distributions d'actions gratuites et les stock-options constituent une autre expression de l'épargne collective liée à l'entreprise. Très à la mode dans les années 2000, ces opérations d'attribution se sont faites plus rares en raison de l'augmentation de prélèvements et de l'instabilité de la réglementation les concernant. La loi Macron, d'août 2015, a souhaité assouplir le dispositif en vigueur pour les actions gratuites.

L'article 135 de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 a réduit le coût pour les employeurs et a allégé la fiscalité pour les bénéficiaires. Enfin, il revoit pour ces derniers les contributions et prélèvements sociaux.

Le régime en vigueur

Depuis le 28 septembre 2012, les plus-values générées par les stock-options sont traitées comme un salaire et imposées au barème de droit commun de l'impôt sur le revenu. Elles sont aussi soumises aux prélèvements sociaux mais au taux de 8 % et non de 15,5 % avec déductibilité de l'IR à hauteur de 5,1 %.

La plus-value de cession (gain au-delà de la valeur le jour de l'acquisition ou de l'attribution) est soumise au régime d'imposition de droit commun, c'est-à-dire le barème de l'IR et les prélèvements sociaux à 15,5 %.

L'employeur de son côté doit acquitter une contribution de 30 % dès l'attribution des options alors même que celles-ci peuvent ne jamais être exercées ou acquises par leur bénéficiaire si le prix d'exercice est supérieur au cours de la bourse ou si les conditions de performance ne sont pas atteintes.

La loi Macron a atténué le régime de 2012 pour les attributions d'actions gratuites dont le régime était aligné sur celui des stock-options depuis 2012.

Les gains d'acquisition basculent du régime des revenus de capitaux mobiliers vers celui des plus-values mobilières avec application des abattements pour durée de détention déterminée à compter de la date d'acquisition définitive des actions gratuites. De ce fait, le gain d'acquisition des actions gratuites est soumis à la CSG non plus en tant que revenu d'activité et de remplacement mais en tant que revenu du patrimoine. Les prélèvements sociaux sont donc passés de 8 % à 15,5 %.

En revanche, la contribution patronale spécifique est due à la date d'acquisition des actions gratuites. Son assiette est la valeur, à cette date, des actions distribuées, et son taux est réduit de 30 % à 20 %. Les PME qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création peuvent être exonérées de cette contribution. Cette dispense est limitée, salarié par salarié, au plafond annuel de la sécurité sociale (38.040 euros en 2015). Elle s'applique sur une période de quatre ans, puisqu'elle porte sur les actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes. Par ailleurs, la contribution salariale spécifique de 10 % est supprimée.

Pour bénéficier d'actions gratuites, le Code de commerce exigeait de rester assez longtemps dans

l'entreprise émettrice, soit 4 ans minimum, dont une période d'acquisition minimale de 2 ans et une période de conservation de 2 ans également à l'issue de leur acquisition définitive. Désormais, la loi impose une durée minimale de détention totale de 2 ans, dont une période d'acquisition d'au moins 1 an. Dans la même veine, la fixation d'une durée minimale d'obligation de conservation des actions par les bénéficiaires après l'attribution définitive devient facultative, alors qu'un délai d'au moins deux ans devait être observé jusque-là. Et si l'Assemblée générale décide d'appliquer un tel mécanisme, sa durée est laissée à sa libre appréciation. Avant la loi Macron, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne pouvait être supérieur à un rapport de un à cinq. Cette limitation disparaît quand le nombre total des actions attribuées gratuitement n'excède pas 10 % du capital d'une société cotée ou 15 % pour une PME non cotée. Au-delà, l'ancien système continue de s'appliquer.

Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de la loi Macron en matière d'actions gratuites.

Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cercedelepargne.fr

Sur le site vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargne/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission le Cercle est doté d'un Conseil scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le Conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien Directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Jean-Marie Colombani**, ancien Directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, Jean-Pierre Gaillard, journaliste et chroniqueur boursier, **Christian Gollier**, Directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et Directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **François Héran**, Directeur de recherche à l'INED et Ancien Directeur du département des sciences humaines et sociales de l'Agence Nationale de la Recherche, **Jérôme Jaffré**, Directeur du CECOP, **Florence Legros**, Directrice Générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, Président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et Président de Thomas Vendôme Investment.

Cette étude est une publication du Cercle de l'Épargne.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

06 13 90 75 48

slegouez@cercedelepargne.fr



AG2R LA MONDIALE

