

SEMAINE DE L'ÉPARGNE SALARIALE 2023 : L'ÉPARGNE SALARIALE AU SERVICE DU PARTAGE DE LA VALEUR

LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE
AVRIL 2023

L'ÉPARGNE SALARIALE, UNE HISTOIRE RICHE.....	3
LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE.....	4
CONDITIONS DE MISE EN PLACE.....	10
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS DE 162 MILLIARDS D'EUROS.....	11
L'ÉPARGNE SALARIALE, PREMIER VECTEUR DE LA FINANCE VERTE.....	12
L'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE, UN POTENTIEL DE CROISSANCE.....	12
LE CHANTIER DE L'ÉLARGISSEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE AUX PME TOUJOURS OUVERT.....	13
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENJEU MAJEUR.....	14

Semaine de l'Épargne Salariale 2023 : L'épargne salariale au service du partage de la valeur

Avec la résurgence de l'inflation, la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations de la population française. Au moment où les grandes entreprises ont, en 2022, réalisé, pour certaines d'entre elles du moins, des bénéfices importants, la question de leur partage est également d'une forte acuité.

Les dispositifs inventés sous la présidence du Général de Gaulle demeurent mais les pouvoirs publics ont, ces dernières années, privilégié des formules plus simples avec la création notamment des primes de partage de la valeur ajoutée (« prime Macron » ou de pouvoir d'achat).

Malgré des progrès depuis l'entrée en vigueur de la loi PACTE, l'épargne salariale reste peu diffusée au sein des PME, ce qui a conduit à l'introduction des primes de pouvoir d'achat. La complexité des dispositifs rebute encore de nombreux dirigeants d'entreprise.

L'épargne salariale, c'est en 2022 :

- 162 milliards d'euros d'encours ;
- 378 000 entreprises couvertes ;
- 11 millions de salariés potentiellement bénéficiaires ;
- 19 milliards d'euros de collecte brute (+2,7 Mds€ par rapport à 2021) ;
- 2,6 milliards d'euros de collecte nette.

L'épargne salariale en France comprend :

- L'intéressement ;
- La participation ;
- Le plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- Les produits d'épargne retraite en lien avec l'épargne salariale (PERCO, PERCOL) ;
- Les abondements des employeurs.

Le Compte Épargne Temps (CET) peut également alimenter les PERCO et les PERCOL.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UNE HISTOIRE RICHE

La France pratique l'épargne salariale depuis 64 ans. Sa législation figure parmi les plus attractives au sein des pays occidentaux. Même si l'encours reste modeste au regard des autres grandes catégories d'épargne (assurance vie, épargne réglementée ou livrets bancaires), la participation financière française figure parmi les plus importantes de l'Union européenne. Sa législation a été au cours de ces soixante dernières années en évolution permanente, mais ses fondamentaux demeurent issus des ordonnances du 7 janvier 1959 et du 17 août 1967.

En 1859, dans les Ardennes, Jean-Baptiste Godin crée une des premières usines dans laquelle les ouvriers sont des associés. Cette entreprise qui fabrique des poêles en fonte a fonctionné jusqu'en 1968. À la mort d'Aristide Boucicaut, inventeur du Bon Marché, sa veuve décide de créer une commandite simple avec les collaborateurs du magasin. Plus tard, en 1939, Paul Ricard distribua une partie de son capital à ses salariés. En France, la première avancée législative en faveur de la mise en œuvre de formes d'associations, intervient, avec la loi du 18 décembre 1915 qui permet à la création des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP). Une nouvelle avancée est réalisée par la loi Briand du 26 avril 1917 créant les sociétés anonymes à participation

ouvrière. Cette loi donnait la possibilité de distribuer gratuitement des actions aux salariés sans toutefois leur accorder le droit de vote.

La France est un des premiers pays de l'OCDE à mettre en place une législation favorable à l'épargne salariale avec la publication, il y a 64 ans, de la première ordonnance sur la participation. L'ordonnance de 1959 instaure de manière facultative l'intéressement. La volonté était, selon le rapport relatif à cette ordonnance que *« les travailleurs français participent, d'une manière organique et en vertu de la loi, aux progrès de l'expansion dès lors que ceux-ci se traduisent en bénéfices ou en enrichissements »*. L'ordonnance avait comme objectif de modifier en profondeur les rapports entre porteurs de capitaux et salariés par la *« participation directe aux résultats, au capital et aux responsabilités »* pour reprendre les termes alors employés par le Général de Gaulle. Une nouvelle avancée intervient avec la signature le 17 août 1967 par le général de Gaulle de l'ordonnance sur *« la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises »*. Elle a instauré la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés (50 salariés depuis 1990) qui ont réalisé un bénéfice au cours de l'année précédente. Elle le proposait de façon facultative pour les plus petites. Elle donnait également la possibilité aux entreprises de mettre en œuvre un Plan d'Épargne Entreprise.

Depuis, de nombreuses adaptations législatives sont intervenues avec notamment la réforme de 1986, la création du Plan d'Épargne Retraite collectif en 2003 ou plus récemment la loi PACTE de 2019. Certaines dispositions prévues dans ce dernier texte visaient à faciliter la diffusion de l'épargne salariale au sein des PME. Les entreprises de moins de 250 salariés qui mettent en place des accords d'intéressement sont exonérées de forfait social et des règles de franchissement des seuils pour la participation ont été adaptées.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 euros, et jusqu'à 6 000 euros pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Cette prime succède à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instituée en 2021 dans le cadre du soutien aux salariés après l'épidémie de covid.

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE

LA PARTICIPATION

La participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dégageant des bénéfices. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises de forme mutualiste et, plus généralement, elle ne

s'applique pas aux entreprises qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne dégagent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Certaines entreprises publiques, mais pas toutes, sont soumises à l'obligation de la participation.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités fixées par un accord collectif. Les sommes ne sont pas, sauf exception, directement accessibles. Elles sont bloquées durant 5 ans sur des Fonds Communs de Placements d'Entreprises (FCPE) éventuellement associés à un Plan d'Épargne Entreprise ou sur des Comptes Courants Bloqués portant intérêt. L'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

La mise en place de la participation nécessite soit :

- une convention ou un accord collectif ;
- un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- un accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- une ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le comité d'entreprise ;

- une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés, uniquement après échec des négociations (le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

Cet accord comporte notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée car les accords de participation peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

Règles relatives au montant de la participation

Le montant de la participation est fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

À la clôture de l'exercice, l'entreprise calcule la part des bénéfices à distribuer aux salariés (la RSP).

La formule de calcul est fixée par la loi. L'accord peut retenir une autre formule mais qui doit être plus avantageuse.

Réserve spéciale de participation RSP
 $= 1/2 \times (B - 5C/100) \times S/VA$

- B = bénéfice
- C = capitaux propres
- S = salaires
- VA = valeur ajoutée

Par ailleurs, des plafonds ont été fixés pour le montant de la réserve spéciale de participation :

- 50 % du bénéfice net comptable ;
- bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres ;
- 50 % du bénéfice net fiscal ;
- bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres.

Quel que soit le mode de répartition, les droits de chaque bénéficiaire sont limités à 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 32 994 euros pour 2023.

Pour la répartition, l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Règles relatives au versement de la participation

Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes. Dans ce cas le montant est soumis à l'impôt sur le revenu, en plus des cotisations sociales (CSG, CRDS). À défaut de l'avoir fait dans les 15 jours, les sommes sont bloquées. De même, sauf décision contraire de la part du

salarié, la moitié de la participation est versée dans le PERCO ou le PERCL quand il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation (possibilité d'affectation au PEE).

Depuis le 1^{er} janvier 2013, tous les accords de participation doivent offrir la possibilité d'affecter les sommes constituant la réserve spéciale de participation à un PEE, PEI ou PEG. Dans ce cas, les sommes versées sont indisponibles pendant 5 ans et déposées sur un plan d'épargne salariale, sauf cas de déblocage anticipé des sommes prévu par les pouvoirs publics ou dans le cadre des possibilités mentionnées ci-dessous.

Cas de déblocage anticipé de la participation

Les événements suivants peuvent justifier un déblocage des fonds avant le délai prévu, (sans remise en cause des avantages fiscaux) :

- le mariage ou conclusion d'un PACS ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou

partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- le surendettement ;
- la rupture du contrat de travail ;
- la création ou reprise d'entreprise ;
- l'acquisition ou l'agrandissement d'une résidence principale

Le salarié doit effectuer sa demande de liquidation anticipée dans un délai de six mois à compter de la survenance de l'un des événements ci-dessus, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, la demande peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'instituer un intéressement collectif au profit de ses salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et repose sur une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Le salarié peut récupérer directement les sommes qui lui sont versées ou les affecter à un Plan d'Épargne Entreprise ou à un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO ou PERCOL).

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

- Par convention ou accord collectif de travail ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- Par référendum avec une adoption à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

En cas de mise en place d'un accord d'intéressement au sein d'une entreprise, ce dernier doit profiter à tous les salariés sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut pas excéder trois mois. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

Définition de la formule de répartition

La formule de répartition est définie dans l'accord d'intéressement.

Elle doit répondre aux règles suivantes :

- Elle doit être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
- Elle doit présenter un caractère collectif et aléatoire.
- Elle doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables.
- Elle est calculée sur une période de 12 mois.

L'entreprise peut choisir entre une répartition uniforme, en fonction du salaire ou une répartition proportionnelle en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou une répartition intégrant plusieurs de ces critères.

Plafonds applicables à la prime d'intéressement

- Le montant global de l'intéressement ne peut pas excéder 20 % des salaires bruts et rémunérations versés à l'ensemble des personnes inscrites à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord. ;
- Le montant des primes d'intéressement ne peut pas excéder 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 21 996 euros en 2023.

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne créé au sein des entreprises qui permet aux salariés et aux dirigeants des petites entreprises d'y affecter les produits d'épargne salariale et d'acheter des valeurs mobilières : Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe, dans ce cas (Plan d'épargne interentreprises – PEI).

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) sont les supports d'accueil des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement et participation) ainsi que des versements volontaires du salarié et de l'entreprise (abondement).

Conditions de mise en place

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique, peuvent mettre en place un plan d'épargne salariale.

L'entreprise doit avoir au moins un salarié (même à temps partiel) titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 derniers exercices.

Modes de conclusion du PEE

- Par convention ou accord collectif ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives ;
- Par accord conclu au sein du Comité d'entreprise ;
- Par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité d'Entreprise.

En cas d'échec des négociations ou quand l'entreprise n'est pas soumise à négociation, le PEE peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Tous les salariés peuvent accéder au PEE quand il est institué, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois. Les retraités et les préretraités ayant des avoirs dans le PEE peuvent le conserver.

Lors de la négociation d'un accord d'intéressement ou d'un accord de participation, la question de l'établissement d'un PEE doit être examinée. S'agissant plus précisément de la participation, l'institution d'un PEE est une obligation.

Le PEE doit être négocié quand, dans l'entreprise, il y a au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise.

Modes d'alimentation du PEE

- la participation et l'intéressement,
- les versements volontaires du bénéficiaire (dont font partie, notamment, les droits monétisés provenant d'un compte épargne-temps - CET - et les transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale). Pour les salariés, le plafond annuel de versement s'élève à 25% de leur rémunération,
- l'abondement éventuel de l'employeur. Cet abondement versé au cours d'une année civile ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ni être supérieur à une somme égale à 8% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. L'abondement doit être général et collectif.

L'entreprise doit prendre à sa charge la tenue de compte.

Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels.

Il est prévu néanmoins 9 cas de déblocage anticipé :

- Mariage ou conclusion d'un PACS,

- Naissance ou adoption du 3^e enfant,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Cessation du contrat de travail,
- Divorce, dissolution du PACS avec résidence d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire,
- Surendettement du bénéficiaire,
- Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, l'exercice d'une profession non salariée ou l'acquisition de parts d'une SCOP,
- Invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, du conjoint ou de la personne liée par un PACS,
- Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne liée par un PACS.

Le déblocage intervient en une fois. Il peut être total ou partiel.

Le PEE peut loger des fonds communs de placement entreprise (FCPE), des actions de l'entreprise, des OPCVM des valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du groupe. Le gestionnaire doit proposer un fonds d'investissement en économie solidaire.

Les sommes détenues dans un PEE peuvent être transférées dans un autre PEE, un PERCO, un PERCO interentreprises, un PERCOL ou un PERCOL interentreprises.

PERCO et PERCOL

L'épargne salariale comporte également un volet retraite avec le PERCO et le PER d'entreprise collectif (PERCOL).

Depuis le 1^{er} octobre 2021, seuls les PERCOL créés par la loi PACTE peuvent être commercialisés. Ils remplacent les PERCO qui avaient été institués par la loi Fillon de 2003. Ces derniers peuvent soit continuer à fonctionner normalement soit être transférés sur un PERCOL.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Un PER d'entreprise collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE), ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PER d'entreprise collectif peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, notamment par convention ou accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des

deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PER d'entreprise collectif est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois.

Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PER d'entreprise collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est plus ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option

irrévocable doit être exercée au plus tard lors du premier versement ;

- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;
- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »).

Les entreprises peuvent, même, en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial ou des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale

(Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

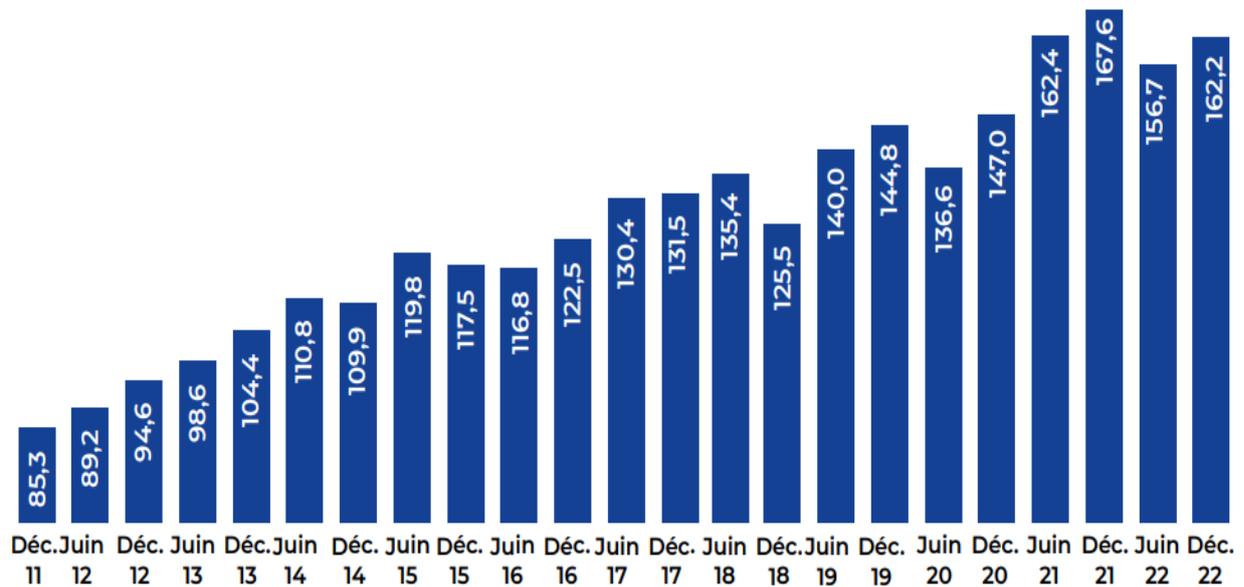
Lorsqu'un PER d'entreprise collectif est institué, l'entreprise peut décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS DE 162 MILLIARDS D'EUROS

L'encours de l'épargne salariale, au regard des autres placements des ménages, demeure modeste. Il s'élevait, selon l'Association Française de gestion (AFG), à 162 milliards d'euros, en 2022, contre plus de 1 840 milliards d'euros pour l'assurance vie et 391 milliards d'euros pour le Livret A.

Encours de l'épargne salariale



Source : AFG

La baisse enregistrée entre 2021 et 2022 s'explique par la baisse du cours des actions en lien avec la hausse des taux d'intérêt.

L'ÉPARGNE SALARIALE, PREMIER VECTEUR DE LA FINANCE VERTE

L'attrait pour l'épargne responsable se confirme en 2022. Largement diffusés dans les dispositifs d'épargne salariale, les fonds ISR atteignent, selon l'AFG, 62,6 milliards d'euros d'encours en 2022 et représentent près de 62 % de l'encours des fonds diversifiés. Dans le détail, 54,2 milliards ont été versés dans des fonds "article 8" de la réglementation SFDR, et 8,4 dans des fonds "article 9".

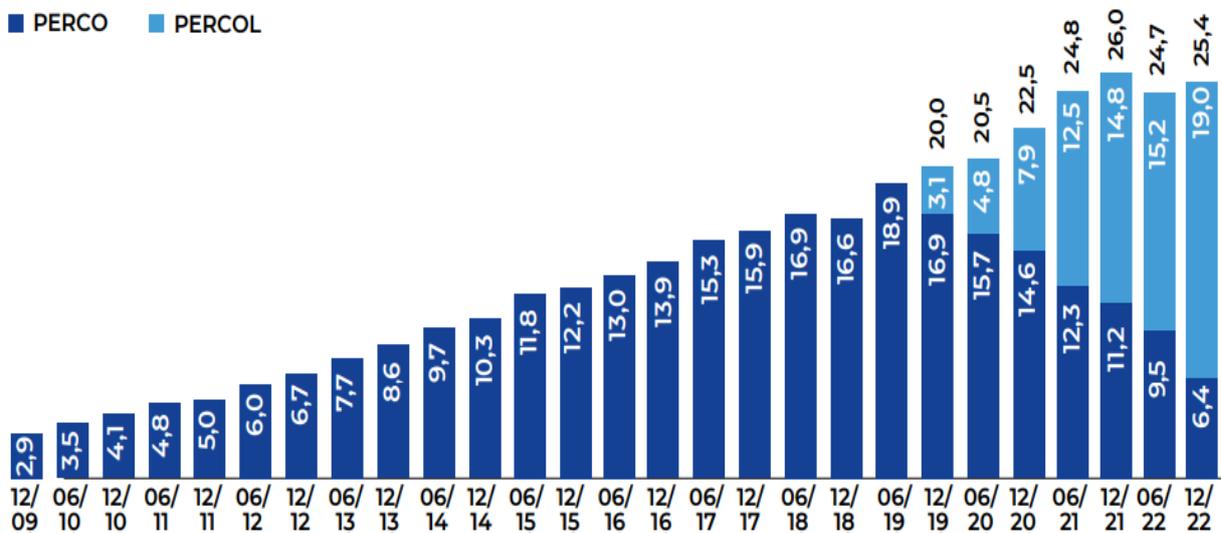
L'encours des fonds solidaires s'établit à 15,3 milliards d'euros, en progression de 8,6 % sur un an.

L'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE, UN POTENTIEL DE CROISSANCE

Les PERCOL représentaient, en 2022, la majorité des produits d'épargne retraite collectifs avec un encours de 19 milliards d'euros contre 6,4 milliards pour les anciens dispositifs à savoir PERCO / PERCOI (PERCO Interentreprises). Au total, l'encours des produits d'épargne retraite collectifs en lien avec l'épargne salariale s'élevait à 25 milliards d'euros en 2022.

Encours des PERCO et PER Collectif (PERCOL)

■ PERCO ■ PERCOL



Source : AFG

Selon l'AFG, en 2022, 3,7 millions de salariés au sein de 207 400 entreprises bénéficiaient d'un PERCO ou d'un PERCOL. Dans le détail, 66 600 entreprises étaient équipées d'un PERCO au bénéfice d'1,1 million de salariés pour un encours qui s'élevait à 6,4 milliards d'euros. 140 800 entreprises sont, en 2022, équipées d'un dispositif PER, au bénéfice de 2,6 millions de salariés pour un encours de 19 milliards d'euros.

60 % des porteurs de parts d'un PERCO ou d'un PER d'entreprise Collectif ont opté, sur tout ou partie de leurs actifs pour la gestion pilotée, permettant ainsi une désensibilisation progressive du risque en fonction de l'âge et du profil de l'épargnant. Ce mode de gestion concerne un tiers de l'encours des PERCO/PERCOL.

LE CHANTIER DE L'ÉLARGISSEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE AUX PME TOUJOURS OUVERT

Le MEDEF, la CPME et quatre syndicats de salariés (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO) ont signé l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur du 10 février 2023. Malgré l'opposition de la CGT, cet accord, signé par des organisations syndicales affichant une représentativité d'au moins 30 %, sans opposition d'autres organisations représentatives des salariés pesant au moins 50 %, est validé. Il résulte d'une négociation demandée par le gouvernement aux partenaires sociaux afin de généraliser les dispositifs de partage de la valeur dans les petites entreprises.

Toute PME qui a fait des profits importants au cours des trois

dernières années devra mettre en œuvre pour ses salariés, soit un accord d'intéressement, soit un accord de participation, soit le versement d'une prime défiscalisée.

La complexité et la méconnaissance des dispositifs ainsi que le manque d'accompagnement des chefs d'entreprise figurent parmi les raisons avancées pour expliquer la faible diffusion de l'épargne salariale au sein des TPE et PME. Les assouplissements décidés dans la loi Pacte de 2019 et celle de l'été 2022 sur le pouvoir d'achat n'ont pas permis de résoudre la totalité des réticences au sein de ces entreprises.

Le nouveau texte impose ainsi aux entreprises entre 11 et 49 employés qui sont rentables – c'est-à-dire dont le bénéfice net représente au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives – de mettre en place « au moins un dispositif » de partage de la valeur à partir du 1^{er} janvier 2025. Les entreprises de moins de 11 salariés « ont la possibilité » de partager les profits avec leurs salariés. Dans celles de plus de 50 salariés, la participation devra « mieux prendre en compte » les résultats « réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur ».

La première ministre Élisabeth Borne s'est engagée, à retranscrire, en le reprenant intégralement, dans un projet de loi l'accord du 10 février afin de l'étendre à toutes les entreprises.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENJEU MAJEUR

L'épargne salariale, malgré son faible encours, est un vecteur important d'accès, pour les particuliers, aux placements actions ainsi qu'aux placements ISR et solidaires. Au moment où les entreprises ont des besoins en fonds propres, son développement est souhaitable. Il est à regretter que régulièrement les pouvoirs publics décident des débloquages qui entrent en contradiction avec son objectif d'épargne de long terme. Le débloquage mis en œuvre en 2022 n'a pas rencontré un réel succès avec un peu plus d'un milliard d'euros sortis de manière anticipée des PEE, soit moins de 1 % de l'encours. Les ménages qui disposent d'importantes liquidités par ailleurs (comptes courants ou livrets) n'ont pas souhaité débloquer les sommes investies en actions au moment même où les cours étaient orientés à la baisse.

La question de l'épargne salariale rejoint celle des suppléments d'épargne retraite. Une diffusion plus large au sein des salariés est nécessaire afin de réduire les

inégalités qui existent entre ceux qui travaillent au sein de des grandes entreprises et ceux qui dépendent de PME ou de TPE. En 2022, si 80 % des salariés des grandes entreprises sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement

aux résultats de l'entreprise, seuls 20 % le sont dans les PME. L'épargne salariale constitue un élément important en matière de motivation et de rémunération des bénéficiaires.

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cercleredelegpargne.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, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cicurel**, économiste et fondateur du fonds La Maison, Président du directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild, **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont -Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERN) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insee Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School, **Christian Saint-Étienne**, Professeur émérite à la Chaire d'économie industrielle au Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du Cercle des Économistes, **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

01.76.60.85.39

slegouez@cercleredelegpargne.fr