

L'Épargne Salariale : une réelle opportunité... **à manier avec précaution**

Conférence 2

Ont participé à la conférence :

Jean-Marc DELION, Responsable du Service de la Gestion et de l'Épargne à la Commission des Opérations de Bourse (COB)

Patrick TUTBOT, Fondateur et Consultant de EPS Partenaires, Membre de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale, Auteur de " Un Placement Formidable : le PEE " et de " Le Plan d'Épargne Entreprises " - Collection Que sais-je ?

Michel VALLEIX, Consultant, ancien Directeur des Affaires Sociales de la Banque PARIBAS

La conférence était animée par Michel GIRARDET, Directeur du Programme.

Michel GIRARDET

Nous vous remercions d'être restés avec nous cette après-midi. Le thème de cette deuxième conférence montre qu'il est erroné de considérer le marché de l'épargne salariale comme un eldorado. Ce thème est en effet à manier avec précaution.

Pour traiter ce sujet, nous accueillons nos intervenants Patrick Turbot, Michel Valleix et Jean-Marc Delion.

L'épargne salariale est un terme générique que l'on voit fleurir partout aujourd'hui dans la presse, spécialisée ou non. Derrière ce terme se cache une multitude de solutions d'épargne, de placement ou d'intéressement. Je vais donc demander à Monsieur Valleix de nous éclairer sur ce terme générique, et de nous dire les distinctions entre les différentes formes d'épargne salariale.

I. Les différentes composantes de l'épargne salariale et leur évolution avant la loi de février 2001

Michel VALLEIX

Il m'a été demandé de vous présenter les différentes composantes de l'épargne salariale et leur évolution avant la loi de février 2001. Je vais donc vous communiquer des éléments d'appréciation sur l'épargne salariale à travers :

- une situation chiffrée pour mesurer la place de l'épargne salariale dans le paysage social et financier ;
- les différents dispositifs qui intègrent l'épargne salariale ;

- les raisons du succès relatif de l'épargne salariale et donc d'une relance nécessaire, si l'on veut notamment en faire un produit d'épargne long terme, voire un produit d'épargne retraite.

1. La place de l'épargne salariale dans le paysage social et financier

La définition est simple. L'épargne salariale regroupe l'ensemble des trois dispositifs (mis en place et modifié ensuite) entre 1959 et 1967 : intéressement, participation et plan d'épargne entreprise, certains d'entre eux étant, selon la taille de l'entreprise, obligatoires ou facultatifs.

a. Quelques éléments chiffrés

On recensait en 2000 5,5 millions de personnes adhérentes d'un plan d'épargne, soit 1 million de plus que 5 ans auparavant. En 2000, la participation et l'intéressement se montaient à 7,3 milliards d'euros (48 milliards de francs) contre 4,5 milliards d'euros (30 milliards de francs) 5 ans auparavant. Enfin, l'encours géré par les FCPE se montait à 55 milliards d'euros à fin 2000, dont la moitié en titres de l'entreprise, tandis que l'encours de l'assurance vie se montait à 676 milliards d'euros la même année. Nous reviendrons tout à l'heure sur les éléments qui expliquent que l'épargne salariale ne s'est peut-être pas autant développée qu'elle aurait pu le faire entre 1970 et 2000.

b. L'intéressement

Ce système est le plus ancien : il date de l'ordonnance de 1959. Il vise à intéresser les salariés aux performances de l'entreprise. Il est facultatif pour les entreprises et doit faire l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux ou être ratifié à la majorité des deux tiers par le personnel. Il relève d'un accord collectif, et doit à ce titre s'appliquer à l'ensemble des salariés, sans aucune autre discrimination qu'une éventuelle condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise.

Le calcul de l'intéressement résulte le plus souvent d'une formule définie et négociée avec les partenaires sociaux prenant en compte le plus souvent les résultats financiers, commerciaux, voire la productivité ou la qualité. Sa répartition s'effectue, selon les accords, en fonction du salaire, ou du présentisme, ou d'un mélange des deux, voire de façon uniforme quels que soient le niveau de salaire ou la catégorie des salariés.

S'agissant de son versement, le salarié a deux possibilités. Il peut encaisser la somme sur son compte courant, auquel cas elle sera soumise à impôt. Sinon, l'intéressement peut être affecté dans un compte épargne entreprise, auquel cas la somme est exonérée d'impôt en contrepartie d'un blocage pendant 5 ans. Depuis le milieu des années 1990, l'intéressement est soumis à la CSG et la CRDS pour un prélèvement de 8 %, ce qui constitue une évolution négative par rapport à la situation d'exonération antérieure. Les revenus et les plus values générées par le plan d'épargne sont soumis à un prélèvement global de 10 % comprenant la CSG et la CRDS. En revanche, l'intéressement versé en plan d'épargne peut être abondé par l'entreprise : celle-ci va verser une somme complémentaire à l'intéressement. De ce fait, la somme totale n'est non soumise à l'impôt, excepté la CSG et la CRDS.

c. La participation

Ce deuxième grand dispositif date de 1967, à l'initiative du Général de Gaulle, selon une vision philosophique de l'association capital/travail, avec l'objectif de distribuer une partie des bénéfices

de l'entreprise aux salariés. Ce système est obligatoire pour toute entreprise de 50 salariés et plus, c'est-à-dire qu'il est obligatoire de l'envisager et de négocier sur ce thème.

La participation est également soumise à accord signé par les partenaires sociaux, ou ratifié à la majorité des deux tiers par le personnel. Tous les salariés en sont bénéficiaires, y compris les CDD, les temps partiels ou les apprentis, sous la condition éventuelle d'un minimum d'ancienneté. Différence notable avec l'intéressement, la participation n'est jamais versée directement : elle reste bloquée durant 5 ans, en contrepartie de quoi elle est exonérée d'impôt et de charges sociales patronales et salariales, tout en supportant, de même que l'intéressement, le prélèvement de 8 % au titre de la CSG et la CRDS.

La participation peut être investie dans l'entreprise sous forme d'un compte courant bloqué, ou placée en actions de SICAV ou en titres de l'entreprise et, assez fréquemment, affectée à un plan d'épargne.

d. Le plan d'épargne

Ce troisième dispositif est le réceptacle des deux précédents. Il date de 1967 et poursuit l'objectif d'aider les salariés à se constituer une épargne de long terme investie en valeurs mobilières. Sa mise en œuvre passe également par la voie d'un accord ou par ratification du personnel, ou bien il peut être mis en place à la seule initiative de l'employeur. En tant que système d'épargne collectif, tous les salariés doivent pouvoir y participer, sous la réserve éventuelle de l'ancienneté. Ainsi, le plan d'épargne peut être alimenté de plusieurs manières cumulatives : l'intéressement et la participation, mais aussi les versements volontaires des salariés. Ces versements peuvent atteindre jusqu'à 25 % de leur rémunération annuelle. Enfin, l'abondement peut compléter les versements. Cet abondement est soumis à deux limites. La première est liée à la contribution du salarié. L'abondement ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié. La deuxième est un plafond annuel de 2 300 euros (15 000 francs). Le plafond d'abondement est plus élevé quand il s'agit d'investissements en titres de l'entreprise : il se situe alors à 3 450 euros.

C'est cette dernière source d'alimentation qui peut être attractive et inciter les salariés à entrer dans le plan d'épargne. La plupart des accords stipulent que l'abondement est fonction de l'effort d'épargne des salariés.

Telles sont les différentes formules qui alimentent le plan d'épargne.

2. Les freins au développement de l'épargne salariale

J'ai évoqué précédemment les freins au développement de l'épargne salariale avant le loi de février 2001. Revenons sur deux facteurs expliquant le succès limité de l'épargne salariale jusque dans les années 2000.

a. Un dispositif réduit à une fraction de la population

Le premier facteur est évident : les dispositifs d'épargne salariale ne concernent qu'une fraction de la population salariée. Seules les grandes entreprises ont mis en place des accords de participation et sont soumises à une obligation de négociation d'un accord de participation. Cela explique que moins de 6 millions de personnes sont adhérentes à des plans d'épargne salariale. Les entreprises de moins de 50 salariés pouvaient à titre volontaire entrer dans ces systèmes, mais cette possibilité était

peu employée. Seulement 5 % des entreprises de moins de 50 personnes ont mis en place un accord d'intéressement, et moins encore pour la participation.

Rappelons que 2 millions d'entreprises emploient de 1 à 50 personnes. Il y a là un vecteur de développement considérable.

b. L'incohérence des politiques publiques

Le deuxième frein au développement de l'épargne salariale est la non-cohérence ou l'inconstance des politiques suivies par les pouvoirs publics au regard de l'épargne salariale. Nous avons connu plusieurs périodes entre 1970 et 2000.

Tout d'abord, après les années 1967, nous avons connu une phase d'encouragement d'une épargne salariale à long terme. Les ordonnances de 1967 ne prévoyaient qu'un très petit nombre de cas permettant un déblocage anticipé (décès, invalidité, licenciement, retraite et mariage). Malgré tout, l'ensemble de ces cinq cas représentaient très peu d'événements de la vie professionnelle. Les statistiques de l'époque montraient que seule 1 personne sur 5 relevait d'un cas de déblocage anticipé. On notait très peu de sorties de fond, y compris à l'issue de la période d'indisponibilité.

Il s'agissait donc d'une épargne de long terme, qui avait été voulue comme telle et qui a été encouragée après 1970. Ensuite sont intervenues des modifications dans les cas de déblocage anticipé, avec l'accession à la propriété puis, en 1986, la cessation du contrat de travail quelle qu'en soit la forme (comme la démission), le divorce entraînant la garde d'un enfant, la naissance d'un troisième enfant, la reprise ou la création d'une entreprise. A partir des années 80, la visibilité des salariés par rapport à l'épargne salariale est donc modifiée. L'épargne salariale est envisagée comme un produit de court terme. Les salariés attendent le cas qui leur permettra de débloquer tout ou partie des fonds. Cela est significatif de l'état d'esprit de cette période. Pendant deux ans, même l'acquisition d'un véhicule ou la réalisation de travaux dans la résidence principale sont devenus des cas de déblocage anticipé. Les sorties de fonds ont donc été beaucoup plus importantes.

Il y a eu une vraie difficulté, notamment pour les entreprises qui, dans les années 90, souhaitaient conserver l'origine de l'épargne long terme et, de ce fait, aider les salariés à conserver cette épargne au-delà des 5 ans, dans une vision de complément de retraite. Les pouvoirs publics, à l'époque, n'avaient pas saisi l'utilité des produits d'épargne salariale sous cet angle, alors même que le débat sur le régime des retraites était posé.

Nous avons donc pris quelques années de retard. Ce qui aurait dû se faire dans les années 90 a commencé à se faire avec la loi de février 2001. Cette loi essaie de répondre à la généralisation d'autres populations non concernées précédemment et d'apporter des incitations à l'épargne long terme, dans une vision d'épargne éventuellement de retraite.

Michel GIRARDET

Nous vous remercions pour ces explications qui cadrent parfaitement le sujet. Nous avons invité Jean-Pierre Balligand, rapporteur de la loi du 19 février 2001, à venir nous en exposer les tenants et aboutissants. Il a malheureusement été retenu à une réunion extraordinaire de la commission des Finances à l'Assemblée Nationale à laquelle il ne pouvait se soustraire. Il vous prie de l'excuser. En

revanche, Monsieur Delion pourra nous apporter des éclaircissements sur cette loi, dite Fabius, qui constitue l'essentiel du fondement des articles de presse relatifs à l'épargne salariale.

II. La loi Fabius

Jean-Marc DELION

1. Le positionnement de la COB vis-à-vis de l'épargne salariale

L'épargne salariale n'est pas un produit comme un autre. La Commission est compétente en matière de FCP, de SICAV, de FCPR, de FCPI. Mais l'épargne salariale n'est pas un produit assimilable, car ce n'est pas un produit, mais un processus par lequel les salariés peuvent investir dans le cadre de l'entreprise. Ce cadre est ancien et a fait l'objet tous les dix ans d'une réforme majeure. Aujourd'hui, nous connaissons une nouvelle étape, à la suite du rapport Balligand – de Foucault, avec la loi du 19 février 2001. Dans l'épargne salariale, trois étages sont à distinguer.

- **l'étage d'alimentation, avec la participation et l'intéressement**
Historiquement, l'épargne salariale est née car le législateur a imposé des mécanismes d'alimentation obligatoires. Aujourd'hui émergent les contributions volontaires des salariés et les abondements de l'entreprise.
- **un étage d'accord collectif : le plan d'épargne d'entreprise (ou groupe, ou interentreprises)**
Cet accord définit les conditions dans lesquelles le salarié va pouvoir, dans le cadre de l'entreprise et avec l'aide celle-ci, se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.
- **le troisième étage**
Nous n'intervenons pour notre part qu'au titre du troisième étage. Dans ce portefeuille de valeurs mobilières sont éligibles des produits qui échappent à la COB : les comptes courants bloqués (25 % de l'épargne salariale) et les titres acquis en direct. Nous ne sommes compétents que sur les deux tiers du total : le véhicule du fonds commun de placement d'entreprise, qui est un OPCVM, mais aussi des SICAV de droit commun (à la marge).

La COB n'est donc compétente qu'en aval de ce dispositif, qui se trouve à cheval sur deux droits : le droit du travail et le droit financier. Nous mettons en œuvre le droit financier. Cela signifie que le régime de l'épargne salariale est soumis à deux régulateurs : la Direction du travail et de l'emploi et la COB – ainsi que la DGI.

2. La complexité de l'épargne salariale

Cela introduit une complexité sur laquelle j'insiste. Vis-à-vis de la démarche normale individuelle de conseil en gestion de patrimoine, trois complexités sont à prendre en compte. La première est le caractère collectif du système, régi par un accord. Deuxièmement, la philosophie du système est fondamentalement égalitaire, dans la mesure où il s'applique à tous les salariés. Troisièmement, le droit du travail a une influence considérable dans le fonctionnement de l'épargne salariale. Ce droit est de nature complexe. Aujourd'hui, une partie de la capacité des acteurs de l'épargne salariale réside dans leur maîtrise de ces textes.

En termes de chiffres, rappelons quelques ordres de grandeur. Aujourd'hui, nous sommes encore massivement dépendants de la participation, dont la part est estimée à 40 %. Il faut aussi compter avec l'intéressement et les versements volontaires, dont le total représente 44 %, et les abondements apportés par l'entreprise, pour 16 %. On voit donc émerger de plus en plus de liberté de la part du salarié épargnant, ce qu'a voulu confirmer la loi de février 2001. Le législateur a en effet voulu promouvoir cet outil, avec deux contraintes : ce système ne doit pas être un substitut au salaire et n'est pas non plus un produit de retraite.

3. Un potentiel élevé

La place de cet outil est assez relative au sein de l'épargne française, avec un encours de 53 milliards d'euros, sachant que l'on compte un encours de 800 milliards d'euros pour les OPCVM en France, dont un quart détenu par les ménages soit 200 milliards d'euros. L'encours de l'assurance vie se monte à 780 milliards d'euros, dont 120 milliards d'unités de compte OPCVM.

Pour autant, le potentiel de l'épargne salariale est important. Sur les 5 dernières années, l'encours a été multiplié par 2,5. L'année 2001 a été une année de repli, en raison de la chute des cours de plusieurs grandes entreprises. Mais on constate un potentiel de développement en raison des mérites propres de l'épargne salariale.

4. La loi de février 2001

En 2001, le législateur a voulu promouvoir deux axes, en travaillant sur la durée et l'élargissement de la cible de " clients " (salariés) potentiels.

Tout d'abord, la durée moyenne de détention actuelle est relativement courte : 3,5 ans. Ce produit est très marqué par l'alimentation historique de la participation, par l'investissement en titres de l'entreprise, pour 50 %. Cette part provient essentiellement des grandes entreprises du CAC 40 qui promeuvent le placement de leurs titres dans des fonds communs de placement placés auprès de leurs salariés. Le CAC 40 pèse pour 60 % dans ces 50 % détenus en titres de l'entreprise. En moyenne, les fonds communs de placement d'entreprise détiennent 2 % du capital des entreprises du CAC.

Pour accroître la durée de détention, le législateur a créé un outil, le PPESV (Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire).

En termes de cible de clientèle, l'épargne salariale représente aujourd'hui 3 % des entreprises et 30 % des salariés. Il s'agit donc d'un véhicule de grande entreprise. Or les DRH des grandes entreprises maîtrisent le droit du travail et sont à l'aise avec ces produits. Ce n'est pas le cas chez les plus petites entreprises. Pour y remédier, le législateur a ouvert deux outils en vue de diffuser l'épargne salariale dans les plus petites entreprises : la création d'un plan d'épargne interentreprises, et la possibilité offerte aux patrons d'entreprises de moins de 100 salariés de participer, à côté de leurs salariés, à ce plan d'épargne.

J'ai été critique sur la place de l'épargne salariale dans le paysage de l'épargne française. On peut noter toutefois que le nombre de porteurs de parts de fonds de communs de placement est de 20 % plus important que le nombre de détenteurs d'OPCVM généraux en direct. L'outil peut donc toucher une population assez large.

Sans entrer dans le détail des textes, je voudrais dire quelques mots du contenu de la loi de février 2001 en matière de diffusion du produit.

Le plan d'épargne interentreprises est censé être un outil plus souple que le plan d'épargne entreprise classique, pour favoriser le regroupement d'entreprises par affinités ou, plus commodément, par branche ou par bassin d'emploi autour d'un plan, avec des souplesses dans les modalités de fonctionnement du conseil de surveillance du fonds commun et la représentation des entreprises. Nous constatons de fait que les réseaux préfèrent le plan d'épargne entreprise classique, dans la mesure où il peut être octroyé par les dirigeants. Or il est très important pour les dirigeants de PME de ne pas passer par la lourde procédure d'approbation du plan par les salariés. Ils choisissent donc la solution plus légère du plan octroyé, ce que permet le PEE et non le PEI. Le marché n'a donc pas, pour l'instant, donné raison au législateur.

La deuxième ouverture correspond aux mandataires sociaux des entreprises de moins de 100 salariés, ou les entrepreneurs individuels, ou les professions libérales. Il faut souligner à ce niveau le principe égalitaire : ils y viennent aux mêmes conditions que leurs salariés, ce qui est un point essentiel, avec un risque de requalification fiscale si l'on enfreint ce principe d'ouverture à tous. La DGI souligne dans le dernier rapport annuel du Conseil national des impôts 7 cas de requalification de FCPE, qui avaient servi d'abri fiscal pour placer des titres d'entreprises non cotées.

Enfin, le PPESV consiste à allonger la durée à 10 ans et à accroître les avantages. Ces derniers sont les suivants :

- peu ou pas du tout de prélèvements à l'entrée sur l'abondement, avec des plafonds variables (2 300 euros pour le plafond de droit commun) ;
- des prélèvements limités aux contributions sociales à la sortie (10 % CSG et CRDS).

Ces avantages le placent en très bonne position par rapport à d'autres produits d'épargne.

Il est trop tôt pour dresser un bilan des avancées qu'a permis cette loi. L'année 2001 a été marquée par un travail de transposition des textes au plan réglementaire, achevé en décembre 2001. Nous aurons les premiers retours début 2003. Nous avons pour l'instant observé un intérêt médiatique, l'identification d'un levier fiscal attractif et une entrée en chasse des réseaux bancaires, en direction des TPE et des professions libérales. Nous ferons un point au premier trimestre 2003 pour dresser un bilan et éventuellement envisager un recadrage avec la Direction du Trésor et le ministère des Finances.

5. Deux axes forts de la COB

Je terminerai par deux axes forts de travail de la Commission sur ce produit.

Nous travaillons sur la clarification des responsabilités. Un fonds commun de placement d'entreprise est fondamentalement un OPCVM. Un OPCVM a deux promoteurs : une société de gestion, responsable de la gestion financière, administrative et comptable du produit, et le dépositaire, responsable de la conservation des actifs de l'OPCVM. De ce point de vue, il faut considérer la tenue de compte de l'épargne salariée. Historiquement, les parts de FCPE n'étaient pas détenues chez une entreprise d'investissement ou une banque habilitée. Le conseil des marchés

financiers a formalisé une décision le 3 juillet 2002 pour identifier la façon dont l'épargne salariaée devait être détenue. On distingue donc deux métiers : la tenue de compte, qui est un métier de banque, et le métier de gestion d'actif, qui concerne les asset managers.

L'idée est de mieux sécuriser le produit, mais aussi d'ouvrir le marché. On peut mettre dans un PEE des SICAV de droit commun. Cette possibilité a été bloquée jusqu'à présent, puisqu'il y a en fait une intégration totale chez le même acteur de la tenue de compte et de la gestion financière, sur les véhicules ad hoc des FCPE. Le fait d'ouvrir la tenue de compte à la banque permettrait d'introduire des SICAV de droit commun dans les plans, sachant que ces SICAV ne représentent aujourd'hui que 0,8 % des encours.

La deuxième caractéristique importante pour la distribution de ces produits réside dans la maîtrise du droit du travail. Le conseil essentiel à apporter aux entreprises correspond à la maîtrise du droit du travail. Ce n'est pas forcément leur point le plus fort.

Le deuxième point d'approche de la Commission est d'essayer de faire en sorte que les FCPE s'orientent vers une convergence globale avec le monde OPCVM. Nous cherchons à avoir le même standard de règles en matière d'information et de protection des investisseurs. Par exemple, les OPCVM généraux et les FCPE obéissent désormais à la même classification COB. Nous réfléchissons aujourd'hui à des aménagements de classification en direction de la réforme PEA, par exemple. Nous allons probablement créer une catégorie actions Europe pour répondre à la réforme du PEA en matière d'OPCVM, et peut-être créer des catégories autour des fonds à promesses ou à formule, ou pour des produits spécifiques comme les *hedge funds*. Nous chercherons toujours à avoir la même grille, tant en épargne salariale qu'en produits de droit commun.

S'agissant du descriptif des objectifs de gestion et des instruments financiers utilisés, nous tendons à une plus grande standardisation. Enfin, nous visons l'affichage d'un *total expense ratio* clair dans les notices de tous les OPCVM.

6. Conclusion

La problématique est commune entre tous les OPCVM, qu'il s'agisse de produits d'épargne salariale ou de produits distribués de façon classique, en termes d'offre de gestion. On commence à le sentir en termes de diversification des risques, de retour sur des produits plus sécuritaires. Aujourd'hui, deux tiers des collectes de fonds se font en monétaire. On le sent également sur l'émergence de produits garantis ou structurés, voire sur les réflexions conduites sur la gestion interactive.

Michel GIRARDET

Nous vous remercions pour ces explications claires. Patrick Turbot, en ouvrant aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux des sociétés de moins de 100 personnes les portes de l'épargne salariale, la loi du 19 février 2001 a-t-elle créé un nouveau marché pour les conseillers en gestion de patrimoine ? Quelles sont les précautions à prendre pour que la poule aux œufs d'or ne se transforme pas en désillusion, à l'image d'un autre nouveau marché ?

III. Un nouveau marché pour les conseillers en gestion de patrimoine ?

Patrick TURBOT

Il est incontestable qu'il y a un nouveau marché, et il faut prendre des précautions. Cependant, s'il faut prendre des précautions vis-à-vis de ce nouveau marché, de la COB, de l'URSSAF et des impôts, nous resterons tétanisés !

Il convient donc d'avoir une vision positive de ces mécanismes, et essayer de voir ce que l'on peut faire, en respectant l'esprit et la lettre de la réglementation.

1. Décomplexer les adhérents

Il ne faut pas complexer les salariés parce qu'ils utilisent des véhicules d'épargne salariale qui ne représentent qu'une faible proportion de l'assurance vie. L'assurance vie concerne tous les Français, tandis que l'épargne salariale concerne un marché bien moindre. Il est donc normal que le nombre d'adhérents, 5,5 millions de personnes, aux systèmes d'épargne salariale, réunissent une somme moindre que les adhérents à l'assurance vie. Vous avez évoqué 52 milliards d'euros à fin 2001 en épargne salariale. On dénombrait au même moment 53 milliards d'euros dans les PEP et 90 milliards dans les PEA, qui sont utilisés par plus de 7 millions de personnes. Ne faisons donc pas rougir les salariés d'utiliser des mécanismes dont l'encours accumulé n'est pas à la hauteur des autres.

2. La loi du 19 février 2001 n'a pas tout inventé

La loi du 19 février 2001 n'a pas tout inventé ! L'épargne salariale existait depuis 1959, 1967 et 1986. La grande nouveauté de la loi de 2001 est de rappeler aux entreprises que celles qui n'ont pas obligation de faire n'ont pas interdiction de faire non plus ! Par exemple, les entreprises de plus de 50 salariés sont contraintes de mettre en place un accord de participation et de payer celle-ci, sous réserve que leur résultat dépasse 5 % de leurs fonds propres. J'insiste donc sur le fait que les entreprises ne sont tenues de distribuer leur résultat que si celui-ci est excédentaire. Les partenaires sociaux doivent prendre conscience de cette réalité. En revanche, bien avant la loi de 2001, les entreprises de moins de 50 salariés qui mettaient en place de façon volontaire des accords de participation bénéficiaient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que les grandes entreprises, ainsi que de provisions pour investissements déductibles de l'IS non négligeables. La loi de février 2001 a le mérite fondamental de répondre à un déficit de communication total concernant l'utilisation de ces mécanismes, que l'on diabolisés !

On a affirmé que l'épargne salariale était réservée aux SA et SARL, sur des faibles montants, avec une gestion assurée par les syndicats, avec des performances financières peu intéressantes. Ces affirmations sont totalement inexactes, et il revient à la loi de 2001 d'avoir rectifié les choses, en insistant sur le fait que ce n'est pas parce que la participation est obligatoire au-dessus d'un seuil qu'elle est interdite au-dessous de ce même seuil. `

3. Les nouveautés de la loi du 19 février 2001

L'une des grandes nouveautés de la loi de février 2001 est la suivante. L'obstacle principal à ces formules était simple : dès lors que les mandataires sociaux ne pouvaient pas en bénéficier pour eux-mêmes, ils n'avaient aucune raison de mettre en œuvre des mécanismes complexes. La loi a donc décidé que les chefs d'entreprise et mandataires sociaux jusqu'à 100 salariés pouvaient bénéficier non pas de l'ensemble des mécanismes de l'épargne salariale, mais du plan d'épargne salariale, hors participation et intéressement.

Le législateur a également pensé aux travailleurs non salariés – professions libérales, artisans, commerçants – qui ne pouvaient accéder à ce dispositif. La loi a étendu le bénéfice des PES à ces catégories, dès lors qu'elles emploient au moins un salarié, même à temps partiel. Ainsi, un couple de commerçants peut accéder à ce dispositif, le commerçant étant Monsieur et la salariée Madame. Qu'est-ce que cela signifie ?

Ainsi, l'ensemble de la population des salariés, des mandataires sociaux d'entreprises jusqu'à 100 salariés et des travailleurs non salariés ayant accès à ces mécanismes peuvent ouvrir un plan d'épargne dans leur structure. Il s'agit d'une cagnotte dans laquelle les collaborateurs concernés verseront des sommes qu'ils prélèveront sur leur compte épargne, leur héritage ou ailleurs. La loi indique simplement que les versements volontaires ne peuvent excéder, annuellement, un quart de la rémunération nette brute ou du revenu professionnel.

Je vous présenterai les choses différemment. La loi dit que les versements volontaires dans un plan d'épargne peuvent aller jusqu'à 25 % de leur salaire brut ou de leur revenu professionnel. Je connais peu de personnes qui épargnent autant sur l'année, ce qui montre les possibilités considérables de ces véhicules ! Chacun peut donc verser jusqu'au quart de sa rémunération. Aucune loi n'interdit de verser moins.

Dès lors que des versements sont faits sur les plans d'épargne, l'employeur ou la structure employeuse peut verser les abondements. Ces derniers sont soumis à deux plafonds. D'une part, l'abondement ne peut dépasser 300 % du versement volontaire. D'autre part, s'il existe un plan à 5 ans, l'abondement maximum que peut verser l'employeur peut aller jusqu'à 15 000 francs, dont sera déduit simplement la CSG et la CRDS. Si se greffe une option à 10 ans PPESV, l'abondement au titre des versements dans des plans à 10 ans peut aller jusqu'à 4 600 euros par an, soit 30 000 francs. Au total, cela fait 6 900 euros par an. Certes, ce plafond est soumis à la CSG et la CRDS, mais tout est soumis à ces deux contributions. Il est vrai qu'une petite partie de l'abondement à 10 ans doit être versé au fonds de réserve des retraites. Ces sommes restent cependant négligeables.

4. Pourquoi choisir l'épargne salariale ?

Prenons un exemple. Imaginons que votre clientèle soit composée de travailleurs non salariés employant un salarié, ou de mandataires sociaux d'entreprises de moins de 100 salariés, ou de cadres supérieurs d'entreprises de plus de 100 salariés mais qui ne sont pas mandataires sociaux. Ces personnes peuvent verser dans ces plans jusqu'à 25 % de la rémunération annuelle, et recevoir un abondement brut de 6 900 euros. A partir de quel niveau de salaire cette somme est-elle négligeable ?

Qu'est-ce qui va conduire un individu à investir dans des Plans d'Epargne salariale plutôt que dans des contrats d'assurance vie ou des PEA? Plutôt que d'opposer ces différents outils, je voudrais les combiner. Je suis convaincu, en effet, que le plan d'épargne salarial entre aujourd'hui dans une vraie gestion de patrimoine. On ne peut l'ignorer.

Premièrement, le salarié ne paie pas de frais de compte. D'après la loi, les frais de tenue de compte sont à la charge de l'employeur. Deuxièmement, les versements peuvent aller jusqu'à 25 % du revenu annuel, mais sans limite globale, contre un plafond total de 120 000 euros pour un PEA. Il n'y a pas de plafond dans les PEE. Troisièmement, en fonction de la gamme offerte, le choix des placements est libre, alors qu'un PEA contraint la personne à détenir un pourcentage d'actions européennes. Dans un PEE, il est possible de changer l'orientation des placements, dans le cadre de procédures d'arbitrages prévues par le règlement du plan. Les droits d'entrée dans ces mécanismes sont généralement plus faibles que dans un contrat d'assurance vie, car ils sont négociés de façon collective. Il en va de même pour la commission de gestion. S'il s'agit de fonds dédiés, cette commission de gestion peut en outre être prise en charge par l'employeur.

Les performances financières sont publiées régulièrement et sont parfaitement comparables à la quasi-totalité des mécanismes d'épargne. Il ne faut donc pas complexer. Les versements obéissent à des modalités souples. Tout dépend de l'employeur. La période de blocage n'est que de 5 ans contre 8 ans pour un PEA. En outre, la sortie n'interdit pas de rentrer à nouveau, comme c'est le cas chez les PEA. Ces éléments sont à mettre en avant. Dans les plans d'épargne, le nombre de cas de sorties anticipées sont nombreux et couvrent toutes les occurrences de la vie quotidienne.

Enfin, ces fonds communs sont surveillés par les partenaires sociaux (outre la COB), ce qui donne aux souscripteurs un minimum de garanties. Cerise sur le gâteau, l'abondement peut aller jusqu'à 2 300 euros pour les plans à 5 ans et 4 600 euros pour les plans à 10 ans, soit 6 900 euros.

J'ajoute qu'une circulaire de la COB stipule que, pour les travailleurs non salariés, le versement de l'abondement par leur cabinet dans les plans d'épargne est exonéré de la CSG et de la CRDS.

Michel GIRARDET

Vous n'avez pas tout à fait répondu à ma question. Vous avez en revanche fait un plaidoyer *pro domo* en faveur de l'épargne salariale, mais vous avez éludé ma question sur les précautions à prendre, ne serait-ce que celles énoncées par Jean-Marc Delion. L'épargne salariale se trouve à cheval sur 2, voire 3 cercles juridiques : le droit du travail, le code monétaire et financier et le code général des impôts. Des précautions sont à prendre à ce niveau. On voit bien à la lecture de certains articles que l'épargne salariale ne peut être en aucun cas un substitut à la rémunération.

Par ailleurs, d'un point de vue plus patrimonial, si vous avez mis l'accent sur les plafonds élevés en termes d'abondement, vous avez juste omis de préciser que cela ne s'appliquait qu'à des fonds composés des seules actions de la société.

Patrick TURBOT

Non, ce n'est pas vrai. Dans ce cas, les plafonds sont majorés de 50 % !

Jean-Marc DELION

Il existe un troisième plafond pour les seuls plans à 5 ans, à 3 450 euros. Vous touchez ici la complexité de ces systèmes. Je m'y perds moi-même, alors que j'ai écrit une partie de ces textes !

Michel GIRARDET

Vous pouvez peut-être nous préciser ce qui va à l'encontre des pratiques patrimoniales de diversification des risques.

Patrick TURBOT

Il n'est pas question pour moi de trahir ni l'esprit ni la lettre de la loi. J'ai voulu vous donner des éléments concrets, pour vous donner envie de promouvoir ces formules auprès de vos interlocuteurs.

Pour les salariés et cadres supérieurs – mais pas pour les mandataires sociaux – il existe des possibilités liées à la participation et l'intéressement. Sans entrer dans le détail, j'attire votre attention sur les points suivants. Au niveau de la participation au sens strict de la loi, le plafond a été sensiblement remonté par la loi du 19 février 2001, mais personne ne l'a relevé. Avant la loi, le plafond était fixé à la moitié du plafond de la Sécurité sociale. Subrepticement, la loi Fabius l'a porté à 75 % du plafond de la Sécurité sociale. En clair, on peut verser à un salarié au titre de la participation jusqu'à 21 168 euros par an et par salarié. S'agissant de l'intéressement, le plafond est resté de 14 112 euros (un demi-plafond de la Sécurité sociale).

Cela signifie en clair que participation, intéressement, abondement sur les plans à 5 ans et abondement sur les plans à 10 ans font, pour un salarié et par an, 42 180 euros, soit 270 000 francs par an et par salarié.

Quels sont les risques ? Le premier serait de tricher avec l'esprit de la loi, en ne respectant pas le caractère collectif de ces mécanismes, en appliquant des politiques d'abondement différenciées, par exemple. Le risque serait de fabriquer des formules d'accords d'intéressement qui ne respecteraient pas les trois conditions essentielles : un accord collectif, aléatoire et facultatif. Les URSSAF veillent au grain de ce côté. Rien n'interdit de les saisir avant la signature d'un accord pour vérifier sa conformité. Mon enthousiasme permanent ne m'interdit pas des mises en garde sur la façon de faire.

Le titre de votre conférence comprend le terme “ à manier avec précaution ”. Je suppose que, par là, vous avez voulu faire sans doute référence à un excès constaté depuis longtemps, mais mis en évidence depuis peu : une part trop importante investie par les salariés dans des titres de leur entreprise. Prenons “ au hasard ” des entreprises comme Vivendi, Alcatel ou France Telecom, dont les salariés déchantent. Vous savez sans doute que les salariés de ces entreprises ont été très fortement incités à investir, dans le cadre des versements volontaires, dans les titres de leur entreprise, au lieu d'investir dans des fonds diversifiés. Ils y ont été incités de deux façons parfaitement légales.

Premièrement, ils avaient droit à une décote de 20 % au moment de l'achat des titres par rapport à leur valeur boursière. Deuxièmement, ces employeurs ont appliqué une politique d'abondement

sélective, avec des montants beaucoup plus importants dans le cas d'investissement sur les titres de l'entreprise. Devant ce miroir aux alouettes, un grand nombre de salariés n'ont donc pas respecté la règle de base de la diversification des risques et ont investi une part beaucoup trop élevée de leur épargne dans leur entreprise. Aujourd'hui, nous sommes donc face à des personnes déboussolées, ayant perdu beaucoup d'argent, car ils n'ont pas été raisonnables, en étant en cela incités par la politique de leur employeur. Je ne représente personne, mais considère que cette attitude, de la part des dirigeants d'entreprise, est complètement criminelle. Aucune réglementation ne restreint la part qu'un salarié peut investir de sa propre épargne dans des titres de son entreprise. Il en résulte des dérapages.

Je termine enfin sur un point essentiel. Les mécanismes d'épargne salariale peuvent être, sous réserve du respect des textes et de leur esprit, un extraordinaire véhicule de transmission d'entreprise, notamment dans le cas des TPE. Je m'explique.

Prenons l'exemple d'une petite entreprise comprenant quelques salariés. Le chef d'entreprise se rapproche de l'âge de la retraite. Il peut mettre en place un plan d'épargne, un accord de participation et d'intéressement, et offre à ses salariés la possibilité d'investir ces sommes, ajoutées aux versements effectués par les salariés, dans l'action de cette entreprise, qui est non cotée. C'est possible, dès lors que les salariés ont le choix avec un véhicule diversifié et très liquide, pour éviter une prise de risque trop grande. Prenez la somme de 270 000 francs par an multiplié par 5 collaborateurs, multiplié par 5, 6 ou 7 ans, et ajoutez les possibilités de versements volontaires jusqu'au quart de la rémunération brute : n'est-ce pas là un véhicule de transmission des titres d'une entreprise non cotée et ce, sans un euro de droit de transmission ?

Jean-Marc DELION

Cette démonstration est faisable sur le papier. En revanche, si le chef d'entreprise souhaite que son fils salarié soit l'unique porteur des parts, il y aura une requalification à la DGI. En effet, un salarié ne doit pas être avantagé par rapport à un autre. C'est à ce niveau que se situent la plupart des risques.

Michel GIRARDET

Nous allons ouvrir le débat. Avant cela, je voudrais apporter une précision. Les intervenants ont évoqué les prélèvements CSG et CRDS sur l'intéressement et la participation : leur taux n'est pas de 8 % mais de 10 %. On prend toujours en compte 2 % de prélèvements complémentaires.

Nous ouvrons le débat.

Débat

Ce sujet nous préoccupe depuis 4 à 6 mois, et le dernier intervenant s'est montré très convaincant. J'ai appris ce matin que, s'agissant de médecins, dans la mesure où le cabinet est organisé en société civile de moyens (SCM), le système ne peut s'appliquer. En effet, le salarié de la SCM n'est pas le salarié du médecin. Est-ce exact ?

Patrick TURBOT

Ce problème nous préoccupe également. En tant que société de conseil, nous sommes actuellement en entretien avec le ministère du Travail pour voir si les sociétés civiles de moyens ne pourraient pas bénéficier des mécanismes d'épargne. La question est donc posée ouvertement aux autorités compétentes.

Ma première question concerne la différence entre le PEE et le PEI, dont je n'ai pas compris toutes les subtilités, notamment pour les TPE. Ma deuxième question correspond à un cas pratique : il s'agit d'un médecin en profession libérale qui a pour seul salarié sa femme de ménage, laquelle travaille 8 heures par mois sous contrat. Peut-il prétendre à la mise en place d'un plan épargne entreprise ?

Jean-Marc DELION

S'agissant de la première question, on peut utiliser un PEE pour faire du multi-entreprises. Le législateur a formellement prévu la création de plans d'épargne interentreprises en adaptant certaines dispositions, concernant notamment la composition des conseils de surveillance des FCPE, et en prévoyant certaines dispositions, comme l'interdiction de loger dans ce plan des FCPE investis en titres de l'entreprise, et des modes collectifs de constitution de l'accord, par ratification des salariés par exemple.

La formule qui préexistait du plan épargne entreprise semble continuer à avoir du succès, plus que les PEI reconnus aujourd'hui par la loi.

Patrick TURBOT

S'agissant de la deuxième question, la réponse réside dans l'esprit de la loi. Si la femme de ménage de ce médecin est payée par un chèque emploi service, l'esprit de la loi est trahi compte tenu des déductions d'impôt que permet ce système. Si en revanche la personne travaille pour le cabinet en tant que participant à la vie du cabinet, c'est possible. Il me semble donc que ce médecin ne rentre pas dans l'esprit de la loi.

Concernant les TPE, je crois savoir que, lorsque l'on souscrit à un PPESV, il faut obligatoirement adhérer à un syndicat. Qu'est-ce qui a prévalu à cette loi ? Un assouplissement est-il prévu à ce niveau compte tenu de la contrainte que cela représente pour les très petites entreprises ?

Patrick TURBOT

Pour mettre en place un PPESV, il faut qu'il y ait déjà un plan à 5 ans. Le PPESV n'est qu'une option supplémentaire. L'objectif du législateur est de ne pas contraindre les salariés à n'investir que sur 10 ans. Ils doivent avoir le choix.

Deuxièmement, il ne faut pas adhérer à un syndicat, mais que le règlement du PPESV ait été signé par l'employeur et un représentant syndical de l'entreprise. Il est vrai que cela limite les possibilités d'extension, notamment dans les TPE.

Sur un plan strictement économique, n'est-ce pas une erreur de vouloir étendre les PEE à des toutes petites entreprises ? Les procédures nécessaires pour lancer un tel plan ne représentent-elles pas un coût exorbitant pour une entreprise de seulement deux salariés, dont le chef d'entreprise ?

Patrick TURBOT

Une soixantaine de sociétés de gestion offrent la gestion des mécanismes d'épargne salariale.

La facturation minimum se monte, d'après des enquêtes comparatives publiées par certains journaux, à 150 euros par an pour l'entreprise, et de l'ordre de 15 euros par an et par salarié pour une TPE. Cela me semble peu par rapport à l'ensemble des avantages offerts par ces mécanismes.

Ma question concernait la mise en place du plan lui-même, et non de son fonctionnement par la suite.

Jean-Marc DELION

On a le sentiment que l'on s'oriente vers une haute standardisation à ceux qui offriront ce conseil aux TPE. Cela permettra de réaliser des économies d'échelle qui seront assurées par ceux qui accompagneront et conseilleront. Mais nous n'avons pas encore de retour pour voir l'importance que le dispositif prendra chez les professions libérales ou les artisans et commerçants. Nous aurons les premiers retours l'an prochain. En revanche, si l'entreprise est bien conseillée, le lancement d'un plan ne doit pas être lourd.

En tant que professionnel de l'épargne salariale, je souscris en grande partie à vos propos mais je crains de voir fleurir sur le marché des produits cherchant à s'apparenter à de la multi-gestion, des multi-supports. Certains contrats proposent jusqu'à 15 supports. N'a-t-on

pas tendance à faire la confusion, dans l'esprit des gens, entre épargne salariale, qui est un produit sûr, et gestion de portefeuille privés ?

Jean-Marc DELION

L'épargne salariale définit une enveloppe. On assistera à une évolution de certains plans d'épargne salariale vers du multi-supports, avec des possibilités d'arbitrage en cours de vie de plans. Le salarié est contraint de rester 5 ou 10 ans dans le plan, et a la possibilité durant cette période d'arbitrer entre des OPCVM sous-jacents lui permettant de changer son exposition, donc d'avoir une gestion patrimoniale à l'intérieur de son véhicule.

Je crois que le marché s'oriente dans cette direction, et je ne le pressens pas comme un risque.