



DOSSIER

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE : DE NOUVEAUX ENJEUX POUR LA PROFESSION

La loi PACTE (Plan d'action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) favorise le développement de l'épargne salariale et de la retraite.

En effet, le Gouvernement a adopté le 24 juillet dernier une ordonnance sur la réforme de l'épargne retraite qui met en place trois nouveaux produits (PER : plan épargne retraite) dont deux collectifs. Ceux-ci seront commercialisés dès le 1^{er} octobre 2019.

Le nouveau dispositif offrira aux épargnants un cadre harmonisé et plus souple.

Ce bouleversement dans l'offre d'épargne retraite représente une opportunité exceptionnelle de développement commercial pour la profession. La nécessité de se former à ces nouveaux produits paraît incontournable pour un conseil à forte valeur ajoutée.

Dans cette optique et pour enrichir l'argumentation, *Repères* a interviewé différents experts du sujet.

QUOI DE NEUF POUR L'ÉPARGNE SALARIALE AVEC LA LOI PACTE ?

Épargne salariale et Retraite PACTE : un levier de croissance pour les conseils à valeur ajoutée à ne pas laisser passer

Le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) publié au JO le 23 mai et la LFSS pour 2019 donnent la priorité au développement de l'épargne salariale et retraite dans les PME. Cette loi répond à des enjeux sociétaux forts : redistribution de la valeur créée par nos entreprises, développement d'une véritable épargne retraite par capitalisation attractive et complémentaire de l'assurance vie individuelle.

Exit donc le forfait social pour les petites entreprises qui partagent le profit avec leurs salariés et leurs dirigeants !

- sur l'abondement et la participation pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés,
- sur l'intéressement pour les entreprises qui comptent moins de 251 salariés.

Par ailleurs, la réforme de l'épargne retraite prévue dans la loi PACTE voit converger les dispositifs d'épargne salariale et la retraite par capitalisation. Conséquence ? Notre retraite et celle de nos clients sera, à coup sûr, largement constituée demain dans l'outil professionnel dans lequel nous travaillons, au travers d'un plan d'épargne retraite qui nous accompagnera tout au long de notre carrière.

Nos équipes, en coopération avec les associations de place représentant la distribution, et notamment la CNCGP, ont largement contribué aux échanges avec les groupes de travail, les parlementaires et le gouvernement, pour garantir la qualité et le succès de la réforme.

Quatre raisons de s'intéresser encore plus à ce marché porteur de l'épargne salariale et retraite :

- Une solution de partage de la valeur et de capitalisation efficace socialement et fiscalement, fléchée vers un plan d'épargne retraite attractif, pour toutes les tailles d'outil professionnel : (PERECOLlectif/ PEREObligatoire) et pour les particuliers (PERINDividuel). Sur le PERECO et le PERIN, liberté de choix entre rente et capital à la sortie, liquidité anticipée pour achat de la résidence principale
- Une transférabilité totale du nouveau PER, y compris des PER des fonctionnaires, pour nous permettre de faire jouer la

concurrence et de suivre nos clients tout au long de leur vie

- Des mesures déclenchant un acte de conseil à valeur ajoutée :
 - la suppression du forfait social concerne nos clients déjà équipés
 - éligibilité du partenaire de pacs collaborateur ou associé à l'épargne salariale
 - plafond individuel d'intéressement remonté à 75% du PASS (30 393€ en 2019)
 - intéressement de projet interne à une entreprise
 - modalités de transformation des Madelin/Perp/Perco/ article 83 anciens en PER PACTE
 - pleine déductibilité fiscale des versements 2019 sur les nouveaux PER
 - doublement jusqu'à fin 2022 du plafond d'exonération des plus-values issues de contrats d'assurance vie permettant par ailleurs de bénéficier de la déductibilité à l'entrée du nouveau PER
 - élargissement des possibilités de placement des nouveaux PER
- Une place prépondérante laissée à la valeur ajoutée de conseil et de suivi de la distribution et à sa juste rémunération



Jérôme DEDEYAN et Mathieu CHAUVIN
Associés
ERES

Les feux sont au vert sur la fiscalité, les acteurs sont mobilisés, et la couverture médiatique assure une promotion naturelle de ces dispositifs, les experts-comptables ont compris l'intérêt de la matière. L'épargne salariale et retraite doit donc plus qu'avant faire partie intégrante de l'approche conseil et des packages de rémunération et d'épargne des chefs d'entreprise et des salariés français, et pas seulement dans la grande entreprise !

Pour que la matière se développe, il faut prendre en mains notre formation. Objectif ? Mettre à jour sa compétence, identifier chez ses clients le meilleur outil qui correspondra à leur situation patrimoniale et professionnelle, installer une solution pérenne et facile à maintenir. Dans PACTE il y a un Plan d'**ACTION**. A nous tous de jouer en interprofessionnalité, c'est l'intérêt de nos clients et de nos cabinets ! ■

Quelles sont les grandes avancées concernant l'épargne salariale dans la loi PACTE ?

Yann POUËZAT : Avec la loi PACTE, le Gouvernement a souhaité mener une réforme complète de l'épargne salariale pour accompagner les entreprises mais aussi les salariés dans la mise en place de ces dispositifs. Ainsi, les réformes adoptées visent à la fois, de manière globale, à une diffusion plus large de l'épargne salariale et à accompagner concrètement la mise en place de ces accords.



Yann POUËZAT

*Sous-directeur du financement des entreprises et du marché financier
DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR*

La mesure la plus structurante est sans doute la suppression du forfait social effective depuis le 1^{er} janvier 2019. Elle signifie qu'un chef d'entreprise

de moins de 50 salariés ne paiera plus aucune contribution patronale sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale). Dans le même temps, toute entreprise employant moins de 250 salariés et ayant mis en place un accord d'intéressement bénéficie également de cette suppression. En outre, pour accompagner les chefs d'entreprise, notamment des TPE/PME, des modèles simplifiés d'accords « clés en mains » ont été mis en ligne sur le site de notre ministère. Du côté des épargnants, la loi met l'accent sur la pédagogie financière, via le renforcement de la lisibilité de l'information ou la formation obligatoire des représentants des salariés dans les conseils de surveillance des fonds.

Enfin, la loi PACTE prévoit une réforme profonde de l'épargne retraite qui rendra ces produits plus attractifs pour les épargnants. Plus simples, plus flexibles et totalement portables, les nouveaux produits d'épargne retraite seront proposés dès le 1^{er} octobre 2019.

Quelles ont été vos motivations dans la loi PACTE pour favoriser l'épargne salariale ?

La principale motivation du chapitre 3 de la loi PACTE intitulé « Des entreprises plus justes » est d'associer davantage les salariés à la réussite de l'entreprise et de contribuer ainsi à réconcilier le capital et le travail. En outre, le partage de la valeur constitue un véritable outil de management fondé sur un dialogue juste et équitable au sein de l'entreprise. L'ensemble de ces réformes a pour objectif le déploiement des accords d'intéressement, de participation et des dispositifs d'épargne salariale dans les en-

treprises - particulièrement les PME/TPE - qui en sont bien souvent dépourvues. En effet, une minorité de salariés bénéficie de l'épargne salariale : seulement 17 % d'entre eux ont accès à au moins un dispositif dans les entreprises de moins de 50 salariés alors qu'ils sont près de 91 % dans les entreprises de plus de 250 salariés. C'est ce constat qui a incité le Gouvernement à agir sur plusieurs plans : de la fiscalité à la mise à disposition d'accords « clés en main » ■

Comment envisagez-vous le partenariat avec les CGP ?

Anne de LANVERSIN : Generali Patrimoine est un acteur de référence sur le marché des CGP, et nous allons nous appuyer sur ce positionnement pour lancer notre démarche, en commençant par une diversification de notre offre en épargne salariale.

Si les grandes entreprises se sont bien approprié ce dispositif de partage de valeur et de défiscalisation, les TPE/PME peinent quant à elles à s'équiper. Ce constat s'applique également aux CGP, pour qui les mécanismes de l'épargne salariale sont encore un sujet relativement méconnu. Plusieurs idées reçues sur l'épargne salariale alimentent ce constat, en particulier la complexité de sa mise en place : intéressement, participation,

PEE ou PERCO sont en effet au croisement du droit du travail, du droit des sociétés et du droit financier. L'enjeu majeur de la réforme est de parvenir à lever ces idées reçues, tout d'abord auprès des chefs d'entreprise qui, dans les TPE/PME, sont le point d'entrée pour la mise en place d'un système d'épargne d'entreprise ou de prime collective.



Anne de LANVERSIN

*Directeur Général
GENERALI GLOBAL PENSION*

L'expertise des CGP apparaît comme un facteur clé de différenciation. Déjà conseils de dirigeant(e)s d'entreprise pour leur patrimoine, les CGP peuvent jouer un rôle essentiel dans la mise en place d'un plan d'épargne salariale qui permet à l'ensemble de l'entreprise (salariés et dirigeants) d'accéder à une multitude de supports de placement dans des conditions sociales et fiscales particulièrement avantageuses. Leur expertise combine en outre qualité du conseil et prise en compte des problématiques des chefs d'entreprise. Les CGP peuvent donc être les messagers de la relation « gagnant-gagnant »

qui participe de la philosophie de l'épargne salariale, et partant leur permettre

de renforcer leur position vis-à-vis de leurs clients chefs d'entreprise.

Constatez-vous un déploiement de ces relations ?

A. de L. : Bien qu'en progression ces dernières années, la distribution de l'épargne salariale par les CGP reste relativement modeste. Les promoteurs d'épargne salariale et les CGP doivent d'abord s'approprier les opportunités offertes par la loi PACTE. D'autant plus qu'avec la portabilité entre régimes de retraite collectifs et individuels, les pratiques devraient sensiblement évoluer.

Le développement de l'épargne salariale repose en outre sur l'implication d'autres acteurs clés pour l'entreprise, notamment les experts-comptables bien connus des CGP !

Au final, la diffusion de l'épargne salariale nécessite surtout pédagogie et accompagnement, tant pour les CGP directement que pour leurs clients chefs d'entreprise ■

Dans la rédaction d'un accord d'intéressement, comment choisir les modalités de calcul de l'intéressement ?

Françoise MATHIEU MAZIERES : L'intéressement est une prime versée par l'entreprise dont le montant résulte d'une formule de calcul, exprimée dans l'accord d'intéressement et qui détermine pour la collectivité des salariés un ou des objectifs communs à atteindre pour obtenir la prime.



Françoise MATHIEU MAZIERES
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
BARREAU DE PARIS

A la différence de la participation, la formule de calcul de l'intéressement est décidée par l'employeur et ses partenaires, sans formule imposée. Les paramètres de la formule de calcul sont donc laissés à la libre imagination des parties à l'accord, d'autant que l'intéressement est un dispositif facultatif. Pour l'employeur, l'objectif doit être de proposer une formule de calcul de l'intéressement qui mobilise les salariés à réaliser des objectifs en vue de l'obtention de l'amélioration d'un résultat ou d'une performance ; l'intéressement doit être un élément motivateur, pour cela, il doit être lié au quotidien de l'entreprise.

La formule de calcul doit, toutefois, respecter des principes généraux et

impératifs de l'intéressement :

- avoir un caractère aléatoire et variable ;
- périodicité de calcul : en général, c'est l'exercice comptable, fiscal ou social. Toutefois, il peut être envisagé une période de calcul plus courte, à condition d'être au moins égale au trimestre ;
- fixation d'objectifs clairs et objectivement mesurables ;
- incitation à la performance collective ; les paramètres de calcul doivent intégrer des données étroitement liées au travail et aux performances de la collectivité de travail, dans lesquelles les salariés se reconnaîtront facilement.

Aucun critère de performance individuelle ne peut intervenir dans la formule.

Ainsi, les paramètres choisis peuvent être aussi divers et variés que :

- progression du chiffre d'affaires,
- progression de la marge brute de l'entreprise,
- réduction du taux d'accidents du travail,
- diminution du taux des rebuts, pour une chaîne de production,
- diminution du taux de non-respect des délais de livraison,
- progression du total de jours facturés/total de jours facturables, pour un cabinet de consultants.

Enfin, les paramètres peuvent encore être déclinés par établissement ou unité de travail, pour être au plus proche du quotidien des salariés.

Comment déterminer les critères de répartition ?

Les critères de répartition sont limitativement énumérés par le Code du travail. Les accords peuvent prévoir soit :

- une répartition uniforme,
- une répartition proportionnelle au salaire,
- une répartition proportionnelle à la

durée de présence,

- une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Le calcul de l'intéressement, pour chaque salarié, ne peut se baser sur l'ancienneté, la qualification, le rendement, ou la situation familiale ■

Pourquoi recourir aux services d'un avocat pour la mise en place de l'épargne salariale ?



Jean de CALBIAC

Avocat associé
AVANTY Avocats

Jean de CALBIAC : Les nouvelles opportunités ouvertes par la loi PACTE risquent de demeurer lettre morte dans un grand nombre d'entreprises... Ce frein au développement de l'épargne salariale ne résulte pas d'une quelconque complexité de la loi PACTE mais d'une difficulté structurelle : comment rédiger l'accord de participation et/ou d'intéressement ?

Ce n'est pas faire injure aux différents intervenants de la matière que de relever que les

entreprises sont plus accompagnées dans les aspects fiscaux et sociaux et les modalités d'investissement des sommes que dans la rédaction de ces accords, alors même que ces derniers mêlent fiscalité, charges sociales, et droit du travail.

Toutefois, évoquer avec une entreprise la suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou de l'intéressement (pour les entreprises de moins de 250 salariés) n'a pas de sens

lorsqu'elle n'est couverte par aucun accord.

A cet égard, l'assistance de l'avocat dans la rédaction de l'accord poursuit un objectif :

■ RH - Les entreprises peuvent opérer des distinctions très fines dans le calcul de l'intéressement au niveau de l'établissement, et même de l'unité de travail. Lorsque ces distinctions, facultatives, sont conjuguées avec une répartition en fonction du temps de présence, l'accord d'intéressement peut permettre de lutter efficacement contre l'absentéisme.

■ Financier - L'épargne salariale est un élément à part entière de la rémunération du dirigeant, que cela soit pour se verser des sommes en franchise d'impôt et de charges sociales ou alimenter des PER, ou encore pour s'en servir pour la gestion de son entreprise. Sur ce point, nous constatons trop fréquemment que nos clients ignorent que l'utilisation combinée de la participation et de l'intéressement, du PEE et des stock-options constitue un moyen très efficace de financement de l'entreprise ou de nouvelles acquisitions.

L'avocat doit également se familiariser avec les outils digitaux afin que le coût de son assistance demeure raisonnable, notamment dans les PME.

C'est pour cette raison que nous avons développé des solutions permettant la rédaction automatisée d'actes de protection sociale et d'épargne salariale ■

Quels sont les avantages de l'épargne salariale pour l'entreprise et pour les salariés ?

Alexia LEBOEUF : L'épargne salariale est un atout majeur dans le recrutement et la fidélisation des salariés pour les entreprises. Pour autant il est peu utilisé car souvent méconnu des entreprises et peu plébiscité par les professionnels. L'épargne salariale regroupe principalement :

- le Plan d'épargne entreprise (PEE),
- le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou PERCOI s'il est interentreprises),
- le Plan d'épargne retraite entreprise qui est un contrat d'assurance vie collectif (PERE).

Ces modèles d'épargne collectifs permettent aux entreprises par le biais de l'abondement d'offrir à leurs salariés un complément de rémunération avec des conditions de cotisations sociales attractives (forfait social de 0% à 20% selon les cas et selon les types d'épargne) tant pour l'entreprise que pour les salariés (seules la CSG et CRDS sont dues). Le montant de l'abondement est choisi par l'entreprise à la double condition qu'il n'excède pas 16% du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 6 483,84 € en 2019) et ne pouvant excéder le triple de la contribution volontaire du salarié.



Alexia LEBOEUF

Expert-Comptable Associée
Commissaire aux Comptes
AXILLA

A titre d'exemple l'entreprise peut choisir de verser un abondement de 600 € par an et par salarié à la condition que le salarié épargne 200 €. En outre, avec ce système d'épargne, les salariés bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu sur l'abondement.

Les salariés et les Français ont un comportement historique d'épargnants. Il est donc très intéressant pour eux que leur entreprise se soucie de leur épargne, les aide à choisir les meilleurs plans et options de leur épargne (souvent un casse-tête pour l'épargnant) et « gâteau sous la cerise » que cette même entreprise contribue à cette épargne. A l'heure où les salariés s'inquiètent de leur retraite et de l'érosion de pension, il est important qu'une entreprise puisse proposer des solutions complémentaires attractives et faciles pour ses salariés.

La mise en place de l'épargne salariale est possible dès lors que l'entreprise compte deux salariés (dirigeant et son conjoint par exemple) et est d'autant plus facile si l'entreprise est à taille humaine. Cela s'adresse donc également aux petites et moyennes entreprises ■