



Les éditions thématiques

CELLULE PAIE – JANVIER 2019

A large, dynamic splash of water in shades of blue and white, filling the background of the page. The water is captured in mid-air, creating a sense of movement and freshness.

Épargne salariale : Actualités et présentation de l'Actionnariat Salariale

Sommaire

I. Introduction	3
II. La Loi #PACTE	3
1. La Réforme de l'Épargne Retraite.....	3
2. L'Épargne Salariale pour toutes les TPE/PME.....	5
3. Le développement de l'Actionnariat Salarié	5
III. L'actionnariat salarié	6
1. Les 3 formes principales de l'Actionnariat Salarié.....	6
2. L'implication de l'Épargne salariale	7
3. Pourquoi instaurer un dispositif d'actionnariat salarié ?	7
IV. CONCLUSION	8

I. INTRODUCTION

Commençons par un rappel de la définition de l'épargne salariale : « un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises ».

Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale.

Il existe 2 types de rétribution : la rétribution directe (intéressement/participation) ou la rétribution différée (PEE/PERCO)

La fin d'année 2018 connaît une actualité importante concernant l'Epargne Salariale, notamment causée par la Loi #PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises).

La loi #PACTE a été votée en première lecture le mardi 9 octobre 2018 à l'Assemblée Nationale.

Ce plan d'action est tourné autour de 3 axes majeurs :

- Réforme de l'Epargne Retraite : simplifier et homogénéiser les produits d'Epargne Retraite existants, tout en finançant l'économie et en offrant de meilleures perspectives de rendements aux épargnants dans un cadre concurrentiel
- L'Epargne Salariale pour toutes les TPE/PME : créer les conditions optimales d'une meilleure diffusion des dispositifs d'Epargne Salariale dans toutes les entreprises françaises y compris les plus petites, avec une mesure emblématique d'allègement du forfait social
- Le développement de l'Actionnariat Salarié : Stimuler l'Actionnariat Salarié aussi bien dans les entreprises privées que publiques.

II. LA LOI #PACTE

Vote du texte :

Comme indiqué précédemment, l'Assemblée Nationale a voté en première lecture le mardi 9 octobre cette Loi. En janvier 2019, le Sénat doit examiner cette loi en vue d'une publication au J.O courant 2019.

1. La Réforme de l'Epargne Retraite

L'objectif de la réforme est de redéfinir les conditions de l'Epargne Retraite pour lui redonner de l'attractivité dans un contexte de mobilité et de carrières non linéaires tout en finançant l'économie.

Pour cela, il est prévu la création d'un Plan Epargne Retraite regroupant les produits d'Epargne Retraite suivants :

- PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif)
- PERP (Plan d'Epargne Retraite Populaire)
- MADELIN (Plan d'Epargne Retraite pour les travailleurs Non-Salariés (TNS))
- PERE (Plan d'Epargne Retraite Entreprise).

Ce plan suivra les épargnants tout au long de leur parcours professionnel en cas de changement d'employeur ou de métier.

La simplification et la généralisation sont les 2 idées clés de cette réforme de l'Epargne Retraite. Elles se traduisent notamment par :

- La généralisation de la gestion pilotée qui devient l'option par défaut sans choix émis par l'épargnant
- Le transfert possible entre les différents produits d'Epargne Retraite (voir graphique ci-dessous)

- La généralisation des règles de sortie du PERCO aux autres produits
- Le forfait social allégé à 16% lorsque le Plan d'Épargne Retraite prévoit une gestion pilotée par défaut (investie au moins à 10% en titres PEA/PME (au lieu de 7% actuellement))

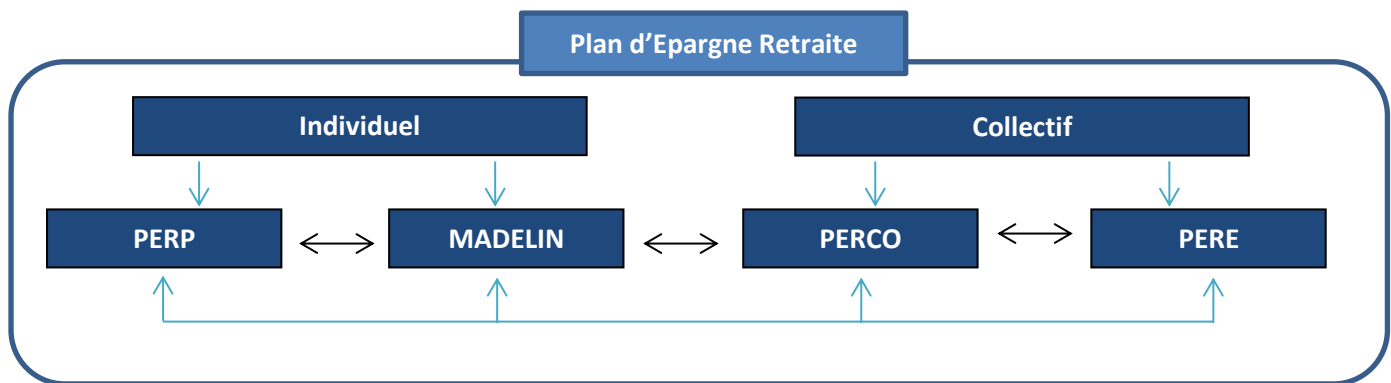


Schéma représentant le nouveau Plan d'Épargne Retraite et les différents produits le composant

Chaque produit d'Épargne Retraite disposera de trois dispositifs : Versements volontaires, Épargne Salariale (intéressement, participation et abondement) et Cotisations obligatoires (employeurs et salariés) permettant la transférabilité.

Un point important est la fiscalité qui se veut uniformisée et qui est sensée redonner de l'attractivité aux produits d'Épargne Retraite existants :

Type de versement	Versements volontaires	Épargne Salariale : participation, intéressement, abondement	Cotisations obligatoires (employeurs et salariés)
Fiscalité à l'entrée	Déductible de l'assiette de l'Impôt sur le Revenu	Exonération d'Impôt sur le Revenu CSG aux taux en vigueur	Exonération d'Impôt sur le Revenu (CSG au taux en vigueur)
Sortie	Capital et/ou Rente	Capital et/ou Rente	Rente viagère
Fiscalité à la sortie	Soumis à l'Impôt sur le Revenu après abattement de 10%	Prélèvements sociaux (dont la CSG/CSRDS en vigueur) Régime fiscal de la Rente Viagère à Titre onéreux (RVTO)	Soumis à l'Impôt sur le Revenu après abattement de 10%

Petits rappels :

- La gestion pilotée est une stratégie d'investissement qui tient compte de l'horizon de placement de l'épargnant. Lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne est majoritairement investie en actions, puis est progressivement investie dans des supports moins risqués au fur et à mesure que l'épargne se rapproche de l'âge de la retraite.
- La rente viagère est une somme d'argent versée de façon régulière à un bénéficiaire jusqu'à son décès. Quand elle est à Titre onéreux, elle consiste en un revenu périodique versé en contrepartie de la cession d'un bien ou d'un capital. Le versement, effectué pendant toute la durée de la vie du bénéficiaire de la rente, s'interrompt à son décès. Les rentes viagères sont imposables au même titre que l'impôt sur le revenu.

L'avantage de ces nouveautés est que le salarié ne disposera que d'un seul produit qui réunira tous ces fonds lors de son départ en retraite.

2. L'Épargne Salariale pour toutes les TPE/PME

Le forfait social sera supprimé pour toutes les sommes versées : intéressement, participation et abondement, et sera également supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés pour l'intéressement.

La participation devient obligatoire à compter de l'exercice suivant une période de 5 années consécutives avec un effectif de plus de 50 salariés. (Ex : vous avez un effectif de 60 salariés du 01/01/2015 au 01/01/2018 ; à compter du 01/01/2019, la participation devient obligatoire.)

Les branches seront encouragées à négocier un dispositif d'intéressement, de participation ou un plan d'Épargne Salariale pour exhorter les entreprises à conclure et appliquer ces accords. Une date limite est fixée au 31/12/2019.

Il ne sera plus nécessaire de disposer d'un PEE pour mettre en place un PERCO. Ces 2 dispositifs ont pour différence que l'un prévoit une épargne longue car disponible à la retraite (PERCO) et l'autre prévoit un blocage des fonds sur 5 ans (PEE).

Plusieurs mesures de simplifications sont prévues :

- La continuité de l'accord d'intéressement en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise.
- Le partenaire du chef d'entreprise lié par un PACS, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, sera également bénéficiaire des dispositifs d'Épargne Salariale de l'entreprise.
- Baisse du plafond du salaire pris en compte dans le calcul de la répartition de la participation qui passe de 4 à 3 PASS (Plafond Annuel de Sécurité Social, soit en 2018 : 39 732€).
- Le plafond individuel de l'intéressement est calé sur celui de la participation (soit 29 799 € en 2018 soit $\frac{3}{4}$ du PASS).
- Mise en place d'une aide à la décision pour les épargnants dans leurs choix de placements (à définir par décret).
- Formation obligatoire de minimum 3 jours pour l'ensemble des membres représentants des salariés aux Conseils de Surveillance des FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise).
- Le reliquat d'intéressement après répartition pourra être traité comme en matière de participation.

3. Le développement de l'Actionnariat Salarié

Les principales mesures sont :

- La possibilité de verser un abondement unilatéral sur le PEE. En l'absence de contribution du salarié, l'entreprise peut désormais effectuer une attribution uniforme à tous les salariés sur les fonds d'Actionnariat Salarié
- Le forfait social allégé à 10% (au lieu de 20%) sur l'abondement versé par l'entreprise dans les dispositifs d'Actionnariat Salarié
- Pour toutes les entreprises à capitaux publics (ex : La Poste) : en cas de cession par l'Etat, 10% des titres doivent être cédés aux salariés.

Il est également prévu d'instituer :

- L'élargissement de l'Actionnariat Salarié aux entreprises non cotées et aux entreprises sous LBO (Leverage Buy-Out = action permettant à une entreprise d'en acheter une autre, en utilisant le moins possible ses fonds propres)

- L'assouplissement des modalités d'offre aux salariés dans les Sociétés par Actions Simplifiées (SAS)
Ces dispositions sont destinées à encourager les entreprises à instaurer l'Actionnariat Salarié qui est vu comme un facteur de fidélité et de rétribution très important.

III. L'ACTIONNARIAT SALARIE

Comme vu précédemment, la volonté de la loi #PACTE est de favoriser le développement de l'actionnariat salarié qui n'est pas encore très connu des salariés car plutôt orienté vers les cadres dirigeants.

Définition de l'actionnariat salarié :

Ce dispositif consiste pour certaines sociétés de capitaux, à faire entrer des salariés au sein du capital social de l'entreprise :

- lors d'une privatisation, 10 % des titres offerts par l'Etat sont réservés aux salariés
- lors d'une augmentation de capital réservée aux salariés. La décision est prise par l'Assemblée Générale des actionnaires. L'augmentation est ouverte à tous les salariés sous réserve de conditions d'ancienneté, mais ceux-ci sont libres de souscrire ou non;
- par la vente aux salariés d'actions préexistantes, qui seront versées sur un compte spécial ;
- lors d'attribution d'actions de l'entreprise dans le cadre de la participation ;
- lors de distribution d'actions gratuites, existantes ou à émettre, aux salariés et mandataires sociaux des entreprises. C'est l'assemblée générale des actionnaires qui décide de la mise en place d'un programme d'attribution d'actions gratuites. Dans le cas où ces distributions concernent tous les salariés, le salarié pourra les placer dans le PEE ;
- par l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions (stock-options) : la société attribue des options qui permettent aux salariés qui les possèdent, de souscrire ou d'acheter des actions, généralement avec une décote au jour de l'émission de l'option.
- et bien sûr, par l'achat direct de titres, sur le marché, lorsqu'il s'agit d'une société cotée.

1. Les 3 formes principales de l'Actionnariat Salarié

- L'attribution gratuite d'actions

Ce dispositif permet aux salariés de recevoir gratuitement des actions de la part de leur entreprise.

Le plan est fixé au minimum pour une durée de deux ans. Pendant cette période, le salarié ne peut pas céder ses actions. Le salarié réalise une plus-value au moment de l'attribution gratuite des actions et, éventuellement, une autre plus-value lors de la cession des titres.

- L'attribution de BSPCE (Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise)

Dans ce cas, le collaborateur ne reçoit pas gratuitement les actions. Ces dernières sont fixées, par l'entreprise, à un prix inférieur à la valeur du marché.

Le salarié acquiert les actions à ce prix fixe et peut les revendre ultérieurement lorsque la valeur du marché est supérieure à la valeur d'acquisition des titres.

- L'attribution de stock-option

Les salariés peuvent acquérir des titres de la société à un prix inférieur à celui du marché.

Ce dispositif est néanmoins rarement utilisé car les plus-values d'acquisition et de cession sont aujourd'hui lourdement fiscalisées.

Une fois la propriété des actions acquise, le salarié dispose d'un choix :

- Soit il vend tout ou partie de ses actions en vue de réaliser une plus-value
- Soit il conserve tout ou partie de ses actions en vue de demeurer actionnaire de l'entreprise avec tous les droits attachés à cette qualité (droit à la perception de dividendes, droit de vote aux assemblées générales...)

2. L'implication de l'Épargne salariale

Les conditions préférentielles sont très souvent associées à l'inscription de l'actionnariat salarié dans un mécanisme d'épargne salariale (dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise).

Ainsi, les actionnaires salariés au sens du Code de commerce détiennent leurs actions :

- soit directement au sein du PEE, au nominatif,
- soit indirectement dans le cadre d'un FCPE ou d'une SICAV d'Actionnariat Salarié, eux-mêmes logés dans le PEE,
- soit hors PEE pour les actions attribuées au titre de la Participation, ou acquises lors de privatisations.

3. Pourquoi instaurer un dispositif d'actionnariat salarié ?

Quelles seraient les motivations des entreprises ?

L'actionnariat salarié répond à deux grands types de motivations pour le salarié :

- **Réaliser un bon placement pour son épargne**, qui profite à la fois des résultats financiers de l'entreprise, des aides fiscales et de celles de l'entreprise. Il faut prendre garde cependant à respecter la règle d'or de la diversification de son patrimoine, notamment si l'épargne salariale constitue la principale ou seule épargne, il est conseillé de ne pas la placer seulement en titres de son entreprise. Si cette dernière se retrouve en difficulté, le risque de perdre en tant que salarié et en tant qu'actionnaire est important. Cela peut néanmoins être limité par des fonds à formules « garanties » qui vous protégeront contre la chute des cours de votre action, mais avec des contreparties telles que le renoncement à bénéficier des dividendes. Le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif), ne peut pas contenir de FCPE d'actionnariat salarié.
- **Participer davantage à la vie de l'entreprise**, mieux comprendre sa stratégie et ses enjeux financiers, être associé comme actionnaire aux décisions, voire chercher à protéger son entreprise d'une prise de contrôle notamment par une société étrangère.

L'actionnaire salarié qui détient des actions de son entreprise en direct bénéficie des mêmes droits que tout autre actionnaire.

S'agissant de l'élection d'actionnaires salariés au Conseil d'administration ou surveillance de l'entreprise, la loi du 30 décembre 2006 prévoit que, dans les sociétés cotées où les salariés détiennent plus de 3 % du capital, un ou plusieurs administrateurs doivent être élus par l'assemblée générale (des actionnaires), sur proposition des actionnaires salariés.

Quelles seraient les motivations des entreprises ?

Pour les entreprises, l'actionnariat salarié peut constituer un moyen de renforcer la rétribution et le sentiment d'appartenance à l'entreprise. C'est aussi une solution pour sensibiliser les salariés aux objectifs économiques et financiers de l'entreprise et d'assurer un instrument de stabilité du capital.

- Les avantages et inconvénients : le principal avantage pour le salarié est de pouvoir devenir actionnaire de l'entreprise à moindre coût. L'inconvénient principal est que cela dépend beaucoup de la santé de l'entreprise (baisse du titre et, résultat en baisse, etc..).

L'actionnariat salarié constitue un bon outil pour l'entreprise qui désire accroître la motivation et le sentiment d'appartenance de ses salariés.

IV. CONCLUSION

La Loi #PACTE est sensée apporter un nouveau souffle dans les différents dispositifs d'épargne salariale.

Bien qu'elle soit orientée sur les TPE/PME, la loi impacte toutes les entreprises.

La volonté de développer l'actionnariat salarié est un levier de fidélisation à l'heure où les salariés changent d'entreprise avec plus de facilité.

La question se pose : les salariés ont-ils le souhait d'investir dans leur entreprise, d'épargner ou de récupérer les sommes afin de les utiliser ?

Source

- Loi #PACTE :
 - ✓ Le Monde Economie, 12/06/2018 « Loi Pacte : des mesures pour développer l'épargne salariale » : lien [ici](#)
 - ✓ Données sur l'actionnariat salarié, La finance pour tous : lien [ici](#)
 - ✓ Brochure explicative d'Amundi : lien => [ici](#)
- L'actionnariat salarié :
 - ✓ Le blog du dirigeant : lien => [ici](#)
 - ✓ La finance pour tous - épargne salariale : lien => [ici](#)
- Définition et règles :
 - ✓ Service public.fr – épargne salarie : lien => [ici](#)