

Un PEI pour le secteur bancaire

Les négociations relatives à la mise en place du Plan d'épargne interentreprises (PEI) de la profession bancaire devraient s'achever au printemps prochain.

Jean-Claude Guéry
 Directeur des affaires sociales
 Association française des banques
 (AFB)



■ Le 29 octobre dernier les partenaires sociaux du secteur bancaire réunis au sein de la Commission paritaire de la banque ont décidé d'entamer une négociation pour la mise en place au niveau de la branche d'un Plan d'épargne interentreprises (PEI). En raison du caractère technique de ce sujet, la Commission paritaire de la banque a décidé de créer un groupe technique ad hoc pour traiter de cette question. La première réunion de ce groupe technique paritaire a eu lieu le 2 décembre 2002. La négociation devrait se dérouler durant plusieurs mois et pourrait déboucher au printemps 2003.

«67 000 salariés ont bénéficié en 2001 de l'abondement de leur établissement au PEE pour un montant moyen de 1 266 euros.»

La négociation de ce PEI se situe en application de l'article 49 de la convention collective du 10 janvier 2000 qui prévoit le principe de l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise par l'application des différents dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne). Ce même article prévoit également que les partenaires sociaux entameront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer ces dispositifs. L'article 49 ajoute également qu'une attention particulière doit être portée aux entreprises de moins de 50 salariés. La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale a créé le Plan

d'épargne interentreprises (PEI) qui apparaît comme un outil adéquat pour mettre en œuvre les dispositions de principe prévues par l'article 49 de la convention collective de la banque.

Un tiers des entreprises bancaires intéressées par un PEI

L'épargne salariale est aujourd'hui bien développée dans le secteur bancaire. En 2001, 23 banques ont versé de l'intéressement à 143 000 salariés pour un montant global de 222 millions d'euros, 22 banques ont versé 211 millions d'euros au titre de la participation à 134 800 salariés.

32 000 salariés ont perçu à la fois de l'intéressement et de la participation pour un montant représentant en moyenne 8 % de la rémunération brute. L'abondement des entreprises aux PEE a bénéficié à 67 000 salariés pour un montant moyen de 1 266 euros, soit 3,3 % du salaire moyen. Cependant, les salariés des petits établissements et en particulier ceux des établissements à l'effectif inférieur à 50, non soumis obligatoirement à la participation, sont souvent exclus des dispositifs d'épargne salariale.

Pour évaluer l'intérêt des entreprises dans la mise en place d'un PEI, l'AFB a diligenté une enquête auprès de l'ensemble des établissements, à l'exception des trois «grandes» (BNP Paribas, Société général, Crédit lyonnais) et de ceux qui n'occupent aucun salarié. Au total, 300 entreprises ont été interrogées. Les résultats de l'enquête ont montré que 70 % des entreprises possèdent déjà un dispositif d'épargne salariale, 30 % n'ont rien mis en place en raison de la méconnaissance des textes (22 % d'entre elles), de difficultés de gestion (33 %) et pour

les autres, pour des raisons diverses dont la faiblesse des effectifs. Un tiers des banques interrogées se sont montrées intéressées par la mise en place d'un PEI au niveau de la branche. Cette enquête confirme certes que l'épargne salariale est déjà développée dans la profession bancaire, mais surtout que la création de PEI est attendue par un nombre significatif d'établissements et pourrait bénéficier, de ce fait, à un nombre important de salariés.

La délégation patronale à la Commission paritaire de la banque a présenté un avant-projet de texte aux organisations syndicales. Celui-ci sera discuté au sein du groupe technique paritaire, et à la fin des travaux un texte final sera soumis à la Commission paritaire de la banque pour la dernière étape de la négociation. Les principales rubriques du projet de règlement du PEI sont les suivantes :

- **Le champ d'application** professionnel et territorial est celui de la convention collective du 10 janvier 2000 qui concerne les banques commerciales et les banques populaires, mais il ne s'appliquera qu'aux établissements qui ne sont pas déjà couverts par un plan d'épargne. Le but du PEI de la branche est en effet de permettre à tous les salariés de la branche d'accéder à l'épargne salariale et non pas de donner des choix supplémentaires à ceux qui en bénéficient déjà.
- **Le plan peut être alimenté** par les versements volontaires des salariés, les abondements des employeurs et les sommes issues de la participation et de l'intéressement. Les salariés peuvent verser des sommes dans le PEI même en l'absence d'abondement de l'employeur. Les modalités de cet abondement seront définies par le règlement du plan mais l'abondement restera fa-

Les avantages sociaux et fiscaux des dispositifs d'intéressement, de participation et des plans d'épargne (y compris PEI)

	Intéressement	Participation	Plans d'épargne (y compris PEI)
Avantages fiscaux	<p>Pour l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> Déductibilité du bénéfice imposable Provision pour investissement en franchise d'impôt pour entreprises de moins de 100 salariés ayant conclu accord au plus tard le 20 février 2003 égale à 50 % des versements complémentaires aux sommes placées par le salarié dans le plan d'épargne entreprise. 	<p>Pour l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> Déductibilité du bénéfice imposable. Provision pour investissement en franchise d'impôt égale à 50 % des sommes versées au titre de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident d'appliquer unilatéralement la participation financière. 	<p>Pour l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> Les sommes versées (abondement) sont admises en déduction des bénéfices imposables de l'entreprise (dans la limite de 2 300 € et sans pouvoir excéder le triple des versements des salariés).
	<p>Pour le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> Soumis à l'impôt sur le revenu si prime d'intéressement perçue immédiatement. Exonération d'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond annuel de la Sécurité sociale) et d'impôt sur les plus-values si prime placée sur un PEE (ou PEI) et bloquée 5 ans (ou cas de déblocages anticipés autorisés) 	<p>Pour le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> Exonération d'impôt sur le revenu. Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus des produits. 	<p>Pour le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> Exonération d'impôt sur le revenu des sommes versées par l'entreprise dans la limite annuelle de 2 300 € (et sans pouvoir excéder le triple des versements des salariés). Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus des produits.
Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de charges sociales patronales et de cotisations salariales, mais assujettissement à la CSG et CRDS (8 % sur 95 % du montant des sommes). 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de charges sociales patronales et de cotisations salariales, mais assujettissement à la CSG et CRDS (8 % sur 95 % du montant des sommes) Plus-values et revenus : exonération de charges sociales patronales et de cotisations salariales, mais assujettissement à la CSG et CRDS (8 %) et prélèvement social de 2 % (soit un total de 10 %). 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de cotisations sociales pour l'abondement jusqu'à 2 300 € et sans pouvoir excéder le triple des versements des salariés (soumis à CSG-CRDS à hauteur de 8 % sur 95 % du montant des sommes). Plus-values et revenus : exonération de charges sociales patronales et de cotisations salariales, mais assujettissement à la CSG et CRDS (8 %) et prélèvement social de 2 % (soit un total de 10 %).

cultatif et révoquant. Cependant les frais de tenue de compte ainsi que les frais de fonctionnement du plan sont à la charge des entreprises, indépendamment de tout abondement.

- **Les sommes versées** dans le PEI sont bloquées cinq ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Elles seront affectées à des Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) diversifiés qui auront des caractéristiques différentes en fonction du degré de risque accepté par le salarié : fonds à dominante actions, fonds sécuritaire à dominante obligataire ou monétaire, ou fonds mixtes. Le choix des gestionnaires de ces FCPE sera effectué par la voie d'un appel d'offres.

- **La composition des conseils de surveillance** sera déterminée par le règlement des fonds, il doit être formé pour la moitié au moins de représentants des salariés porteurs de parts. Le président doit être choisi parmi ceux-ci.

- Il est proposé de créer également un **conseil d'orientation et de suivi pari-**

taire au niveau de la branche qui aura pour rôle d'établir une synthèse des rapports annuels de gestion, d'entendre les gestionnaires et de proposer éventuellement des modifications du règlement (dont la liste et les caractéristiques des fonds).

- Le règlement prévoit, comme la loi en laisse la possibilité, que le PEI **peut faire office d'accord de participation** pour les entreprises de moins de cinquante salariés non assujetties obligatoirement à la participation, mais qui voudraient néanmoins en faire bénéficier volontairement leur personnel. Le PEI inclura donc toutes les rubriques obligatoires d'un accord de participation, comme les modalités de répartition entre les salariés bénéficiaires.

De nombreux avantages pour les petits établissements

La mise en place d'un PEI dans la profession bancaire présente de nombreux avantages aussi bien pour les sa-

lariés des banques que pour les entreprises. Les salariés des banques non couvertes aujourd'hui par un plan d'épargne pourront enfin accéder à un mode de placement très attractif, non seulement en raison de l'abondement de l'entreprise (qui reste facultatif) mais également de la prise en charge par celle-ci des frais de tenue de compte et des frais de gestion financière bien moindres que dans les fonds accessibles à titre individuel. Ceux qui sont employés dans les entreprises de moins de 50 salariés pourront également, si leur entreprise le décide, bénéficier de la participation financière. Les entreprises bancaires, et plus particulièrement les plus petites, pourront utiliser plus facilement les outils de management moderne que sont les dispositifs d'épargne salariale. Elles pourront également bénéficier des avantages fiscaux et sociaux importants attachés à ces dispositifs et qui ont été renforcés par la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale (tableau). ●