

L'épargne entreprise : une composante essentielle de la rémunération globale*

La loi de réforme des retraites devrait favoriser la mise en place de nouveaux produits d'épargne entreprise. Ces dispositifs appellent cependant une vraie politique d'information et de pédagogie vis-à-vis des salariés.

L'INSTAURATION DE L'INTÉRESSEMENT en 1959, celle de la participation légale et des Plans d'épargne entreprise (PEE) en 1967, a marqué le début d'une longue histoire de l'épargne entreprise. Depuis, plusieurs réformes ont contribué à améliorer et diffuser des dispositifs dont la légitimité et l'intérêt ne font plus aucun doute, tant chez les dirigeants d'entreprise que chez les salariés.

Ainsi, en 2003, 67 % des salariés et 85 % des dirigeants d'entreprise considèrent qu'il est naturel qu'un salarié puisse placer des économies dans des dispositifs d'épargne présentés par l'entreprise¹. Cet engouement pour l'épargne entreprise est largement confirmé par les faits : on dénombre aujourd'hui près de 6 millions de salariés épargnants, pour des encours de l'ordre de 50 milliards d'euros en épargne salariale et de 30 milliards au titre des régimes de retraite d'entreprise (art. 39, 82 et 83 du CGI). On est certes encore loin des 700 milliards d'euros d'encours de l'assurance vie individuelle, mais le mouvement est bien engagé et pourrait s'accélérer avec la mise en œuvre des nou-

veaux produits d'épargne retraite instaurés par la loi portant réforme des retraites.

Plus d'un salarié sur deux affirme que l'épargne entreprise est un facteur important de motivation et de fidélisation dans l'entreprise. Ils conçoivent l'épargne entreprise comme un bon moyen : d'obtenir une rémunération différée assortie d'avantages fiscaux (64 %), d'épargner pour la retraite (62 %) et de compléter les salaires (55 %).

DES AVANTAGES FINANCIERS ET FISCAUX

Les salariés ont généralement bien perçu que l'épargne entreprise bénéficie d'un encadrement réglementaire et fiscal à la fois attractif et sécurisant. Ainsi le PEE permet la défiscalisation du produit de l'intéressement que le salarié choisira d'y verser, en contrepartie d'un blocage de ses avoirs pendant cinq ans. L'employeur est autorisé à compléter les versements volontaires du salarié par un abondement échappant à l'impôt sur le revenu et à la plupart des charges sociales². Pour l'employeur, le versement d'un abondement³ est en moyenne trois



JACQUES GUICHENDUC
Directeur épargne salariale
ALTEDIA

* L'épargne entreprise comprend l'ensemble des dispositifs d'épargne pouvant être proposés aux salariés dans l'entreprise : les dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne entreprise), et les systèmes de retraite complémentaire d'entreprise.

¹ Selon l'étude «Tendances Epargne Entreprise 2003» réalisée par Altedia et BNP Paribas épargne entreprise, auprès d'échantillons représentatifs de salariés et dirigeants d'entreprise de 50 salariés et plus.

“Les salariés font généralement confiance à leur entreprise pour optimiser les chances de valorisation de leur épargne.”

fois moins coûteux que le versement d'une prime salariale produisant les mêmes effets, après charges sociales et impôt sur le revenu. Les plus values réalisées dans le PEE sont exonérées de l'impôt sur les plus values des valeurs

mobilières. L'entreprise prend en charge les frais de tenue de compte et souvent tout ou partie des frais de gestion des supports d'investissement utilisés par le PEE (Sicav, FCPE). Les contributions de l'employeur aux régimes de retraite d'entreprise bénéficient également de dispositions fiscales très favorables. Ce statut fiscal avantageux fait de l'épargne entreprise un instrument de choix au cœur du dispositif de rémunération globale de l'entreprise.

Mais avantages financiers et fiscaux liés à l'épargne entreprise ne suffisent pas à expliquer l'attachement des salariés à cette épargne. C'est aussi une question de confiance, le sentiment que l'épargne ainsi constituée aura les meilleures chances de fructifier, sans risque excessif.

Les instruments de l'épargne entreprise sont soumis à des règles prudentielles de plus en plus strictes. Contrairement à d'autres pays, en France, l'épargne entreprise n'est pas une épargne investie dans l'entreprise (à l'exception des droits à participation, lorsqu'ils sont affectés à des comptes courants bloqués) mais avec l'aide de l'entreprise, ce qui exclut toute dérive du type Maxwell ou Enron. De plus, pour sécuriser les avoirs des salariés, la réglementation impose une claire dissociation des acteurs : dépositaires des titres, gestionnaires des FCPE ou Sicav, teneurs de compte. Les sociétés de gestion doivent être agréées et soumises à la surveillance de la Cob. La loi donne également aux salariés et à leur employeur d'importantes prérogatives de contrôle de la bonne gestion des avoirs, au travers des conseils de surveillance des FCPE. La plupart des dispositifs nécessitent l'intervention des partenaires sociaux : par exemple, la mise en place d'un PEE exige a minima une consultation du comité d'entreprise, tandis que son règle-

ment doit être déposé auprès de l'administration du travail. Enfin, la loi impose depuis 2001 une diversification minimale de l'offre de placements faite aux salariés.

UNE OFFRE QUE LES SALARIÉS SOUHAITENT DIVERSIFIÉE

Au-delà des protections légales de leur épargne, les salariés font généralement confiance à leur entreprise pour optimiser les chances de valorisation de leur épargne. Tout en restant maître du choix des montants à placer et des fonds d'affectation, le salarié épargnant délègue volontiers à l'entreprise le choix des meilleurs prestataires, la négociation des tarifs, la sélection des gammes de placements les plus adaptées.

Cet environnement sécurisant n'a cependant pas vocation à éliminer tous les risques. Comme toute autre forme d'épargne financière, l'épargne entreprise est sujette aux aléas des marchés financiers, même si les pratiques d'abondement et la mise en œuvre de produits garantis permettent de minimiser les risques sur l'investissement personnel. Ainsi en matière d'actionnariat salarié, il est courant que les entreprises initiatrices offrent généralement une décote de 20 % sur le prix des actions, et vont jusqu'à assurer une garantie totale sur l'apport personnel du salarié, parfois même assortie d'un niveau minimal de rendement garanti. Les entreprises n'hésitent plus à mettre en concurrence les sociétés de gestion et les teneurs de comptes, pour optimiser l'offre de placements proposée aux salariés.

Il n'en demeure pas moins essentiel que la prise de risque soit reconnue et acceptée par le salarié et que celui-ci agisse en investisseur avisé, comme il le ferait en épargnant en dehors de l'entreprise, en fonction de ses objectifs personnels d'épargne et de l'horizon de son placement. La responsabilité de l'entreprise se limite naturellement – c'est déjà beaucoup – à proposer une offre de placements suffisamment diversifiée pour répondre à toutes les stratégies d'épargne, en apportant toute l'information nécessaire à la bonne compréhension des enjeux et des mécanismes.

Après plusieurs mois d'une conjoncture des marchés financiers très dégra-

2 Seules sont dues les contributions CSG et CRDS.

3 L'abondement maximum pouvant être versé par l'entreprise est de 2 300 euros par an et par salarié. Cette somme peut être portée à 3 450 euros en cas d'investissement en titres de l'entreprise. L'abondement ne peut excéder le triple de la contribution personnelle du salarié au PEE (versements volontaires et affectation de l'intéressement).

dée, deux tiers des dirigeants d'entreprise imaginaient que les salariés souhaitaient redéployer leur épargne entreprise vers des placements prudents, du type monétaire. Dans les faits, les salariés veulent avoir le choix : sans négliger les placements monétaires (43 %) ou diversifiés (36 %), les salariés, en 2003 comme en 2002, restent également fortement demandeurs de placements en actions (environ 45 %), notamment en actions de leur entreprise (52 %). Ils apparaissent donc peu sensibles à la conjoncture, probablement parce que l'horizon minimal de placement en épargne entreprise est de cinq ans, et que nombre d'entre eux pensent plus loin, en particulier dans une logique de préparation de la retraite.

Dans le même temps, ils ont bien intégré l'exigence de diversification en considérant que la part des actions de leur entreprise ne devrait idéalement pas dépasser 10 % du total de leur épargne entreprise.

AMÉLIORER L'INFORMATION

Beaucoup reste à faire sur le plan de l'information : deux tiers des salariés se disent mal informés des dispositifs d'épargne entreprise. Les réformes successives de l'épargne entreprise ont fait progresser les outils et sécurisé leur emploi, mais ont produit leur lot de complexité : création de nouveaux instruments, nouvelles modalités de mise en place, diversité des régimes fiscaux et sociaux... La loi sur l'épargne salariale de 2001 a imposé des mises en conformité, allant jusqu'à la transformation des dispositifs en vigueur dans les entreprises, sans laisser beaucoup de temps aux entreprises pour informer clairement les salariés. Les nouvelles dispositions prises cette année en matière d'épargne retraite risquent de brouiller encore les perceptions.

Le besoin d'information et de pédagogie sur l'épargne entreprise doit être pris en compte par les entreprises avec beaucoup d'attention. L'enjeu est double. Il s'agit, d'une part, de responsabiliser les salariés dans leur choix d'épargne. Une information insuffisante peut induire des comportements d'épargne qui ne correspondent pas aux attentes réelles des salariés, et produire à terme des désillusions préjudiciables au climat social. D'autre part, l'entreprise a tout intérêt à valoriser ses initiatives en la matière. Les avantages qu'elle consent au titre de l'épargne entreprise participent à sa politique de rémunération globale. Ils constituent à la fois une source de motivation pour les personnels et un avantage de plus en plus recherché par les candidats au recrutement. ■

“Les salariés veulent avoir le choix : sans négliger les placements monétaires ou diversifiés, ils restent également fortement demandeurs de placements en actions, notamment en actions de leur entreprise.”