La Tribune de l'assurance

AVANTAGE SOCIAL

L'épargne salariale a le vent en poupe

PAR FLORENCE DUFLOT, CHEF DE RUBRIQUE - LE 26/04/2016 - MAGAZINE N° 212

La loi Macron devrait inciter les employeurs du secteur à développer davantage l'épargne salariale et les salariés à s'en saisir.

© iStockphoto.com

Depuis plusieurs années, du fait de la crise, les salaires évoluent peu. Les augmentations

générales sont parfois inexistantes et les augmentations individuelles limitées. Les salariés de l'assurance, même s'ils figurent parmi les mieux lotis, sont tout de même concernés. De fait, les employeurs sont amenés à actionner d'autres leviers pour attirer, motiver et fidéliser leurs collaborateurs. L'épargne salariale en fait partie. Elle permet de disposer d'une rémunération supplémentaire, de se constituer une épargne de précaution ou de préparer sa retraite. En ce sens, elle répond aux préoccupations des salariés.

De l'épargne salariale…

« La participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus », rappelle Hubert Clerbois, associé EPS partenaires. Le montant est fixé par une formule légale qui augmente avec le résultat fiscal et la masse salariale et baisse quand les capitaux propres et la valeur ajoutée sont élevés. Elle est répartie entre les bénéficiaires en fonction de la rémunération et/ou du temps de travail. « Une entreprise peut verser plus que la formule légale grâce à un accord dérogatoire qui fixe à l'avance une formule plus favorable ou grâce au supplément fixé chaque année par l'employeur », prévient Olivier de Fontenay, directeur général associé chez Eres. Plus l'entreprise est de grande taille, plus le montant de la participation est important.

Les pratiques diffèrent selon les acteurs. Pour sa part, Allianz s'en tient à la formule légale. « En 2014, la participation et l'intéressement représentent environ un demi mois de salaire et l'abondement PEE calculé par tranche un maximum de l'ordre de 1 000 € », annonce Elizabeth Sfez, directrice des ressources humaines. Scor a choisi un accord dérogatoire. « Cela permet à nos collaborateurs de percevoir en moyenne un mois de salaire net en plus et avantage plus particulièrement les revenus inférieurs à 46 000 € annuels, précise Alexandre Karadjinov, responsable des relations sociales du groupe Scor. Un salarié qui verse 2 480 € dans le PEE bénéficie par exemple d'un abondement de 3 100 € (soit 125 %). » L'intéressement, autre véhicule de l'épargne salariale, est lui facultatif et doit pour être mis en place faire l'objet d'un accord collectif avec les organisations syndicales sur une durée de trois ans. La prime d'intéressement aléatoire n'est distribuée

que si les objectifs fixés librement par l'entreprise (qualité de gestion, développement commercial, etc.) sont atteints. Il faut aussi que les résultats puissent être mesurés de façon objective. Sur cette prime aléatoire, l'employeur ne supporte que 20 % de forfait social contre 50 % sur le salaire, souligne Hubert Clerbois. « Chez Aon, la prime d'intéressement a été multipliée par deux depuis 2011, indique Antoine Bosonnet, DRH. Croissance et rentabilité demeurent nos principaux objectifs. »

« Les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement peuvent être placées dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite collectif (Perco) et sont alors bloquées cinq ans (PEE) et jusqu'à la retraite (Perco), ajoute Olivier de Fontenay. Elles sont alors non imposables. » L'employeur peut aussi verser un abondement dont le plafond légal est de 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) dans un PEE et 16 % du PASS dans un Perco.

Aon propose un abondement jusqu'à 750 €. Participation et intéressement y représentent deux mois de salaire net et jusqu'à quatre mois pour les plus bas salaires. Les versements volontaires des salariés peuvent aussi être abondés.

...à l'épargne retraite

Au-delà de la participation et de l'intéressement, les employeurs qui le souhaitent peuvent donner à leurs salariés d'autres moyens d'épargner en vue de la retraite, via le Perco et l'article 83. Aon a ainsi mis en place un Perco depuis 2011. « 33 % de nos collaborateurs y versent les fruits de la participation et de l'intéressement, précise Antoine Bosonnet. Nous avons par ailleurs créé une passerelle entre le compte épargne temps (CET) et le Perco et abondons de 15 % jusqu'à 500 € les jours mis dans le Perco. Un salarié sur deux met au maximum huit jours par an dans son CET. » Même pratique chez Allianz France qui abonde les sommes versées dans le Perco jusqu'à 940 € pour les versements volontaires des salariés et 30 % dans le cas des jours monétisés via le CET. Chez Scor, pour cinq jours de CET transférés dans le Perco, le réassureur abonde l'équivalent d'1,25 jour.

L'article 83 (régimes à cotisations définies) continue son développement et a tendance à s'ouvrir à toutes les catégories de personnel. « Au sein du groupe Henner, l'article 83 représente pour le salarié 1 % du salaire annuel brut, ce qui est un signal fort, » commente Sandrine Maurice, directrice générale déléguée aux ressources humaines. Scor en propose un à tous ses salariés depuis 2015 et jusqu'à dix jours du CET peuvent y être transférés.
La loi Macron d'août 2015, qui simplifie et harmonise les règles de l'épargne salariale, devrait contribuer à son développement, surtout dans les PME de moins de 50 salariés. En effet, celles qui mettront en place pour la première fois un accord d'intéressement ou de participation (ou renouvellement d'un accord de plus de cinq ans) bénéficieront d'un forfait social réduit à 8 % (au lieu de 20 %) pendant six ans. Il est prévu également un abaissement du forfait social sur le Perco de 20 % à 16 % sous certaines conditions techniques. « Cela va dans le bons sens, estime Marc Salamet, responsable avantages sociaux chez Aon Hewitt. Mais il faudrait qu'une mesure similaire s'applique à l'article 83. Car ces deux outils vont de paire ! » Par ailleurs, la loi Macron introduit des mesures d'allègement de la fiscalité sur les actions gratuites. Certains acteurs pourront être concernés. Aon, par exemple, propose la distribution d'actions gratuites pour ses talents à retenir sur des périodes variant de un à cinq ans.

À retenir

- 1 341 € : montant moyen de la participation par bénéficiaire versé en 2014 (Dares), 2 002 € pour les entreprises du SBF 120 (baromètre partage du profit d'Eres)
- 649 € : montant moyen de l'abondement sur un PEE, versé en 2014 (Dares)

- **Avis de l'expert de Franck Cheron, directeur capital humain Deloitte**

A LIRE AUSSI