

## L'ÉPARGNE SALARIALE

Dernière mise à jour : 14-03-2009

En préambule, il est nécessaire de rappeler la démarche de la Cgt en matière d'épargne salariale. La Cgt n'a pas renoncé à son appréciation critique des dispositifs d'épargne salariale (voir plus bas). En même temps, tout ce qui concerne les salariés concerne la Cgt. Or, l'épargne salariale est un complément de rémunération ; dans certains secteurs, c'est une part importante de la rémunération des salariés. La Cgt ne peut donc s'en désintéresser. Quelles sont nos réticences ? Quels sont les mécanismes et les différentes sortes d'épargne salariale ?

{mospagebreak title=Nos réticences}Nos réticences :

L'épargne salariale affaiblit la relation salariale, fondée sur le paiement d'une qualification. Elle fait dépendre la rémunération des salariés d'autres critères, comme la réalisation d'objectifs, par exemple la réalisation de gains de productivité ou la baisse des frais généraux (intéressement), le résultat financier de l'entreprise (participation), ou encore la performance des marchés financiers. Elle ajoute une prise en charge partielle du risque d'entreprise par le salarié qui risque de perdre son emploi. Elle est très inégalitaire, puisque les avantages fiscaux favorisent d'abord les salariés les mieux payés et pas du tout, par définition, les salariés non imposables.

Elle contribue à fragiliser les régimes de protection sociale (assurance maladie et retraites), puisque l'épargne salariale est exonérée de cotisations sociales.

{mospagebreak title=L'intéressement}L'intéressement : (L'intéressement étant pratiqué à la SDH - PH, il fait l'objet d'un article spécifique et plus complet)

Créé en 1959, l'intéressement permet à toute entreprise d'associer les salariés à la marche de l'entreprise par la définition, au travers d'une formule de calcul, d'objectifs liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Si les objectifs sont atteints, des primes sont distribués aux salariés ; elles sont soumises à l'impôt sur le revenu. Toutefois, si les salariés ont accès à un plan d'épargne salariale, et si ce plan le prévoit, ils peuvent y verser leurs primes d'intéressement ; celles-ci sont alors exonérées d'impôt sur le revenu. L'intéressement est facultatif dans tous les cas ; il fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel. Aucun salarié ne peut être écarté du bénéfice d'un accord d'intéressement, seule une condition minimale d'ancienneté peut être exigée : celle-ci ne peut dépasser trois mois. Les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations sociales (patronales et salariales). Seuls des prélèvements sociaux de 11 % s'appliquent.

{mospagebreak title=La participation}La participation Créée en 1967, la participation consiste à redistribuer dans l'entreprise une partie du bénéfice que les salariés ont contribué, de par leur travail, à générer. Obligatoire pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus, la participation repose sur une formule de calcul légale faisant intervenir le bénéfice fiscal, les capitaux propres, la masse salariale, et la valeur ajoutée. Les autres entreprises peuvent également choisir de la mettre en place de façon facultative. La mise en place de la participation fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel. Aucun salarié ne peut être écarté du bénéfice d'un accord de participation, seule une condition minimale d'ancienneté peut être exigée : celle-ci ne peut dépasser trois mois. Les droits à participation sont exonérés de cotisations sociales (patronales et salariales). Seuls des prélèvements sociaux de 11 % s'appliquent. Ces droits sont bloqués pendant une période de cinq ans. A la fin de cette période, ils sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsque le bénéficiaire les perçoit. Pendant cette période de cinq ans, les droits à participation sont affectés à un de ces mode de gestion : fonds que l'entreprise consacre à des investissements productifs ; actions de l'entreprise ; fonds commun de placement d'entreprise (diversifié, ou d'actionnariat salarié) ; société d'investissement à capital variable (diversifié, ou d'actionnariat salarié). Les droits à participation peuvent également alimenter un plan d'épargne salariale.

{mospagebreak title=Les différents plans d'épargne salariale}Les différents plans d'épargne salariale Créés en 1959, les plans d'épargne salariale ont pour objectif de permettre aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations, parts de fonds communs de placement d'entreprise, actions de SICAV), avec l'aide de leur entreprise. Il existe trois types de plans d'épargne salariale : le Plan d'épargne d'entreprise (PEE), dans lequel les sommes sont bloquées pendant cinq ans, est mis en place dans une entreprise ou un groupe d'entreprises. Il peut accueillir des actions de l'entreprise, des fonds diversifiés, des fonds d'actionnariat salarié ; le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), dans lequel les sommes sont bloquées pendant cinq ans, est mis en place entre plusieurs entreprises selon différents critères : branche professionnelle, bassin d'emploi, ou entreprises prises individuellement. Il ne peut accueillir que des fonds diversifiés, à l'exclusion des actions des entreprises et des fonds d'actionnariat salarié ; le Plan d'Épargne pour la Retraite COLlectif (PERCO), est mis en place au sein d'une entreprise, ou entre

plusieurs entreprises selon le modèle du PEI. Les sommes sont conservées jusqu'au départ à la retraite. Il ne peut accueillir que des fonds diversifiés, à l'exclusion des actions des entreprises et des fonds d'actionnariat salarié. Ces plans sont institués par accord entre le (ou les) employeur(s), et entre les institutions représentatives du personnel. Le PEE peut aussi être mis en place à l'initiative de l'employeur, le cas échéant après consultation du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux. Aucun salarié ne peut être écarté de la possibilité d'effectuer des versements dans les plans d'épargne salariale, seule une condition minimale d'ancienneté peut être exigée : celle-ci ne peut dépasser trois mois. Ces plans peuvent être alimentés par les versements volontaires, donc celui de la prime d'intéressement, par la participation, et par les versements complémentaires de l'employeur - l'abondement. {mospagebreak title=L'abondement de l'entreprise}L'abondement de l'entreprise Il reste dans tous les cas facultatifs. Dans ce cas, l'aide de l'employeur se limite à la prise en charge des frais de tenue de compte. Si l'entreprise décide d'abonder les versements des salariés, elle doit établir une règle d'abondement valable pour tous les salariés. L'abondement ne peut pas être modulé individuellement par salarié, et ne peut en aucun cas être croissant avec la rémunération du salarié. Il est limité à 300 % du versement annuel du salarié, et à 2300 euros par an et par salarié (montant porté à 4600 euros par an et par salarié dans le cas du PERCO). L'abondement est exonéré de cotisations sociales (salariales et patronales), seuls des prélèvements sociaux de 11 % s'appliquent, ainsi qu'une contribution de 8,2 % pour la fraction de l'abondement au PERCO qui excède la somme de 2300 euros par an et par salarié. A la sortie du plan d'épargne, les sommes perçues par les salariés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sauf en ce qui concerne le PERCO, dans le cas d'une sortie en rente.