

**S'INTÉRESSER
À L'ÉPARGNE
SALARIALE,
C'EST PLUS
QU'INTÉRESSANT**



MEDEF



RAISONS DE VOUS INTÉRESSER À L'ÉPARGNE SALARIALE

1 • Motiver vos salariés en les rémunérant mieux, sans mettre en risque votre entreprise

Vos salariés sont associés au résultat et à la performance de l'entreprise. Mais la prime d'intéressement n'est distribuée que **si les objectifs ont été atteints**. Votre entreprise progresse donc, tout en respectant ses exigences de rentabilité.

2 • Attirer des collaborateurs compétents vers votre entreprise et les fidéliser

Les entreprises doivent se battre pour recruter les talents dont elles ont besoin. C'est encore plus vrai pour une PME. L'épargne salariale représente alors **un vrai facteur d'attractivité**.

3 • Disposer d'un outil de dialogue au sein de votre entreprise

Négocier un accord d'intéressement, c'est l'occasion **d'expliquer ce qui détermine la performance de votre entreprise**, d'exposer votre stratégie. C'est mieux faire comprendre le sens de l'action de chacun au service de la réussite collective.

4 • Permettre à vos salariés de se constituer une épargne, notamment en vue de leur retraite

Les PEE ou les Perco sont souvent la seule épargne dont disposent les salariés les plus modestes. Cette épargne peut notamment servir à l'achat d'un logement ou encore à la préparation de la retraite.

5 • Renforcer la cohésion sociale au sein de votre entreprise par un meilleur partage de la valeur

Les dispositifs d'épargne salariale, et très spécifiquement l'intéressement et l'actionnariat salarié, permettent de se fixer des objectifs collectifs qui **fedèrent de facto les salariés autour d'un projet commun**. L'atteinte de ces objectifs bénéficie à toutes les parties prenantes de l'entreprise.

6 • Tirer parti d'un dispositif «zéro charge» avantageux pour tous

Depuis le 1er janvier 2019, les entreprises de moins de 50 salariés sont **exonérées de forfait social** quel(s) que soi(en)t le(s) dispositif(s) mis en place. Les entreprises de moins de 250 salariés ne payent, quant à elles, **plus aucune charge sur l'intéressement**. Tout le monde y gagne ! Les salariés comme l'entreprise.

7 • En bénéficier vous-même

Dans les entreprises qui emploient de 1 à 250 salariés, **le chef d'entreprise, son conjoint** (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) **et les mandataires sociaux sont bénéficiaires** des dispositifs mis en place au même titre que tous les salariés de l'entreprise.



› **L'INTÉRESSEMENT** : rétribution financière, collective, facultative et aléatoire, permettant d'associer les salariés à l'accroissement des performances de l'entreprise ou aux résultats. Son intérêt réside dans l'opportunité de **responsabiliser les équipes sur des objectifs collectifs et au plus près du terrain**.

› **LA PARTICIPATION** garantit collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière, calculée en fonction du bénéfice net fiscal de l'entreprise, sur la base d'une formule légale ou d'une formule conduisant au minimum à un résultat équivalent. **Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.**

› **L'ACTIONNARIAT SALARIÉ** permet de réduire la frontière entre le capital et le travail en faisant entrer durablement les salariés dans le capital de l'entreprise. Un plan d'actionnariat salarié peut prendre plusieurs formes : Attribution gratuite d'actions (AGA), Attribution de bon de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE)... **L'abondement des entreprises dans les PEE**, quand il est destiné à aider les salariés à devenir actionnaires de leur entreprise, **bénéficie d'un forfait social réduit** (10 % au lieu de 20 %). L'entreprise peut aussi accorder une décote sur le prix des actions.

› **PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)** : système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Il permet aux salariés de financer des projets à moyen ou long termes. Les sommes versées sont bloquées pour 5 ans, mais il existe de nombreux cas de déblocage (mariage, naissance, travaux d'agrandissement...). **Les sommes versées issues de la participation ou de l'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu.** L'entreprise peut abonder ce plan et prendre en charge les frais de gestion.

› **PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO).** Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, mais il existe des cas de déblocage anticipé (décès du conjoint, résidence principale, surendettement...). La sortie se fait, au choix du salarié, sous forme de capital ou de rente. Les avantages sont similaires à ceux du PEE, mais **le forfait social peut être réduit, quelle que soit la taille de l'entreprise, sous certaines conditions.**

Pour les petites et moyennes entreprises, il existe des plans interentreprises : Plan d'épargne interentreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Percoi).



4

VRAIES-FAUSSES IDÉES SUR L'ÉPARGNE SALARIALE...

L'ÉPARGNE SALARIALE, C'EST POUR LES GROSSES ENTREPRISES

FAUX : Il existe des solutions pour toutes les tailles d'entreprises. Les plus grandes mettent en place une solution sur mesure et négocient leurs propres accords. Les plus petites peuvent utiliser des dispositifs partagés avec d'autres entreprises : Plan d'épargne interentreprises (PEI) ou Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Percoi), ou encore des accords négociés au niveau de la branche. 13 % des entreprises de moins de 10 salariés ont déjà mis en place au moins un dispositif.

C'EST COMPLIQUÉ...

FAUX : Au-delà des outils collectifs, de nombreux exemples d'accords ou des accords types sont disponibles. Il existe par ailleurs de nombreux experts auxquels vous adresser : experts comptables, banques... N'hésitez pas à contacter votre ME-DEF territorial ou votre fédération professionnelle pour vous orienter vers l'interlocuteur le mieux adapté.

CONCLURE UN ACCORD EST PLUS AVANTAGEUX POUR L'ENTREPRISE ET LE SALARIÉ QU'ACORDER UNE PRIME

VRAI : Contrairement à l'épargne salariale, et sauf exceptions, les primes sont soumises à cotisations sociales et fiscalisées. L'épargne salariale n'est, quant à elle, pas soumise à l'impôt sur le revenu lorsqu'elle est placée sur un PEE ou un Perco. L'accord permet de faire de la pédagogie auprès des salariés sur les leviers d'amélioration de la compétitivité de l'entreprise et sur l'intérêt de l'effort collectif.

METTRE EN PLACE NE SERAIT-CE QU'UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE COÛTE CHER À L'ENTREPRISE...

FAUX : Le coût de la mise en place d'un PEE ou d'un Perco est de l'ordre de 10 euros par salarié. En outre, de nombreuses offres 100 % digitales se développent pour les TPE. Le montant de l'abondement de l'entreprise dépend totalement de l'accord signé. Il peut être adapté chaque année, en fonction de votre situation.

PLUS D'INFORMATION : www.interessement.medef.com



MEDEF

55 avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com