

De : [Manuele Pennera](#)
A : efes@efesonline.org
Objet : Epargne salariale: nouvelle donne
Date : vendredi 7 septembre 2012 10:13:35

Bonjour,

De nombreux changements plus ou moins importants sont instillés sans discontinuer dans la réglementation déjà très dense de l'épargne salariale et des retraites d'entreprise. En parallèle, le pilotage de ces dispositifs est rendu délicat par un contexte économique compliqué et des marchés financiers toujours très perturbés.

Voici quelques points de vigilance, que nous pouvons approfondir ensemble selon la situation de votre entreprise :

Forfait social : Les contributions patronales aux dispositifs d'épargne salariale et de retraite d'entreprise sont désormais exonérées de 50% des cotisations sociales patronales. Certaines entreprises déjà équipées s'adaptent à cette nouvelle donne : projets de baisse des abondements, de l'intéressement et de la participation dérogatoire. D'autres entreprises ont pu anticiper la hausse du forfait social et l'ont répercuté partiellement aux salariés. Nous constatons que les projets des entreprises non équipées sont maintenus et simplement adaptés.

Participation :

- La participation aux résultats sera plus élevée dans certaines conditions, du fait de deux nouveautés fiscales : L'imputation des reports fiscaux déficitaires est désormais plafonnée, ce qui augmente mécaniquement la participation ; la règle du plafonnement à 5 ans de l'imputation des reports pour calculer la participation est supprimée. Par ailleurs, la provision pour investissement en cas de formule dérogatoire est supprimée, sauf pour les SCOP.
- Tout accord de participation doit obligatoirement être lié à un PEE ou PEG d'ici au 31 décembre 2012.
- Il est toujours possible de proposer aux salariés un placement en comptes courants bloqués dans l'entreprise, avec un rendement garanti ; pour l'entreprise, le flux de participation peut être un mode de financement de son développement à étudier avec attention.

Intéressement : Ce dispositif facultatif, qui permet d'intéresser financièrement les salariés à l'amélioration de la performance collective de l'entreprise, reste tout particulièrement séduisant à la fois pour les intéressés et pour l'employeur. Il peut faire les frais de politiques hâtives de compensation du forfait social, ce serait dommage.

CET : Les droits que le salarié transfère vers un PERCO ou vers un plan Article 83 sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an et aussi dans une limite qui dépend de sa situation fiscale personnelle.

Livret d'épargne salariale : L'employeur est tenu de fournir un tel document qui récapitule les avoirs du salarié au titre des différents dispositifs d'épargne salariale uniquement. A ce jour, les employeurs sont libres de fournir aux épargnants salariés un récapitulatif global Epargne salariale et Assurance retraite d'entreprise. Ce type d'information assure une promotion à l'employeur en matérialisant ses efforts financiers et participe à l'éducation des salariés.

Placements financiers : Sur les PEE ou PEG, les épargnants salariés tendent à privilégier les placements en fonds monétaire, qui offrent actuellement des rendements quasi nuls, mieux vaut les en informer. D'une manière générale, les performances financières des supports de l'épargne sont médiocres. C'est une bonne raison pour agir de trois façons convergentes : 1/ Surveiller la gestion financière et ne pas hésiter à mettre son gestionnaire en concurrence. Les conseils de surveillance doivent jouer leur rôle et être bien formés pour cela. 2/ Veiller à ce que les salariés choisissent des supports en connaissance de cause, sans pour autant les conseiller personnellement. 3/ Veiller à bénéficier de frais de gestion dans la norme actuelle - la tendance est à la baisse - ne pas hésiter à mettre ses contrats de gestion en concurrence.

Taxation des produits financiers : Les prélèvements fiscaux et sociaux sur les produits financiers

dégagés sur les plans d'épargne salariale - comme pour tout plan d'épargne financière (hors épargne réglementée) - s'élèvent à 15.5% depuis le 1er juillet 2012 (+ 2 points). Comme évoqué précédemment, l'assiette de cette taxe est bien faible en ces temps de disette.

Protection de l'épargnant salarié : Les différents projets de réglementation européenne en gestation ne devraient pas obliger l'employeur à soumettre ses salariés à un questionnaire de sensibilisation aux risques liés aux placements financiers qu'il leur propose. Il reste que tout employeur doit veiller à ce que l'information financière transmise à ses salariés épargnants soit claire, exacte et non trompeuse. Les gestionnaires administratifs (teneurs de compte en épargne salariale - assureurs pour la retraite article 83) sont les passeurs de cette information et les prestations qu'ils délivrent ne sont pas homogènes. Il est intéressant de les mettre en concurrence.

Stock-options et Attribution gratuite d'actions : La désincitation est sans doute à son comble avec deux taxes portées à 30% et 10% des avantages accordés à compter du 11 juillet 2012, respectivement à la charge des entreprises et des bénéficiaires.

Plan de retraite Article 83 :

- La définition des catégories de bénéficiaires est modifiée par une circulaire URSSAF applicable d'ici au 31/12/2013.
- Le rendement des fonds Euros - sur lesquels sont investis la grande majorité de l'épargne - devrait continuer à baisser en 2012. Les plus jeunes épargnants peuvent considérer les opportunités de placer leur épargne retraite sur des supports Actions, plus rémunérateurs à long terme et dont les valorisations sont exceptionnellement basses actuellement. Le potentiel de fortes variations reste encore important dans le contexte économique incertain. C'est un pari à prendre.

Plan de retraite Article 39 : Les taxes ont atteint un niveau très dissuasif. Rappelons aussi que tout article 39 catégoriel doit obligatoirement être accompagné d'un plan de retraite pour tous (PERCO ou plan article 83).

Nous pouvons échanger avec vous sur ces thèmes de plusieurs manières :

- Vous pouvez participer à un [petit-déjeuner Actualités en ERE](#) - le prochain a lieu le 25 septembre 2012 à Paris
- Vous pouvez nous [contacter](#) pour discuter du cas particulier de votre entreprise. Vous avisez sur la suite à y donner.
- Vous pouvez participer à un de nos [ateliers-formation](#).
- Vous pouvez nous [contacter](#) pour nous inclure dans un appel d'offres de consultants.

Bonne rentrée,

Manuèle Pennera



Connaître [nos activités de consultants](#) et notre [programme de formation](#) en épargne et retraite d'entreprise. Lire notre page [Actualités](#)

Pour ne plus recevoir nos annonces : [cliquez-ici](#). Déclaration CNIL n° 862639.
