



Epargne et Banque

Livre blanc Epargne Salariale

Mise à jour Mars 2023

Sommaire

L'ÉPARGNE SALARIALE

Une solution incontournable p. 4

Épargne salariale, mode d'emploi

Entretien avec Jacky Tachon p. 7

Épargne salariale et assurance

Entretien avec Marie-Pierre Ravoteur p. 9

Épargne salariale et les TPE-PME

Entretien avec Sylvain Girerd p. 10

TÉMOIGNAGES

Entreprise CAPCO

Manon Journoud,

Responsable Ressources Humaines p. 11

Jean-Baptiste Touche,

Manager p. 12

Entreprise UPM RAFLATAC

Christian Haentjens,

Directeur des Ressources Humaines p. 13

Christophe Lucas,

Ingénieur projet p. 13

LE RÔLE DES SYNDICATS

La négociation au cœur

de l'épargne salariale p. 14

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les nouvelles perspectives

de l'épargne salariale p. 16

Enquête Kantar/AXA

sur l'épargne salariale p. 17

Etude qualitative : ce qu'il faut retenir !

..... p. 19

Une solution incontournable

Issue de plus de soixante ans d'histoire, l'épargne salariale s'est installée dans le paysage économique et social français. Son fonctionnement est désormais bien assuré par les dernières avancées législatives. Il lui reste à parachever son développement, notamment au sein des TPE et PME.

Nous avons réalisé une enquête auprès des entreprises sur l'épargne salariale avec l'institut Kantar au mois de juillet puis auprès du panel AXA en septembre. Tout au long de ce livre blanc vous trouverez des chiffres clés issus des résultats de ces enquêtes.

L'épargne salariale ça veut dire quoi ?

C'est un dispositif d'épargne collectif très avantageux proposé par les entreprises en France.

L'employeur peut verser à chaque salarié une prime représentant une partie des bénéfices qu'on appelle la participation.

Il peut aussi verser une autre prime liée à la performance de l'entreprise : c'est l'intéressement.

Quand les montants sont fixés et distribués, les salariés peuvent choisir de percevoir directement les sommes qui sont imposables ou de les placer sur un plan d'épargne salariale qui lui n'est pas imposable !

C'est ce qu'on appelle le Plan d'Epargne Entreprise (épargner pour les projets) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (préparer la retraite).

Grâce à l'épargne salariale, l'entreprise aide les salariés à se constituer un capital pour la réalisation des projets de vie comme par exemple l'achat de la résidence principale ou la future retraite !

L'épargne salariale concerne déjà la moitié des salariés en France. Elle a fortement progressé ces dernières années. C'est en France qu'elle est apparue et elle reste, à maints égards, une spécificité française. Pouvoirs publics, entreprises et partenaires sociaux sont, dans leur grande majorité, moteurs de son développement. Pour les salariés, au-delà de l'horizon parfois lointain ou incertain de la retraite, elle constitue une réserve bienvenue pour les projets de la vie ou ses imprévus. « **Le fondement de l'épargne salariale est le partage de la valeur créée par le fruit du travail collectif dans l'entreprise** », explique Marie-Pierre Ravoteur, directrice Epargne Retraite Entreprise AXA : « elle se place au cœur de la relation entre actionnaires, employeurs et salariés pour les associer non seulement aux bénéfices mais aussi aux performances de l'entreprise ».

L'épargne salariale en chiffres



* Selon la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques).



+83%



Dont **16 %** investis dans
des dispositifs d'épargne de retraite
collective (-2,3 % sur 1 an)

** Selon l'AFG (Association Française de la Gestion financière).

La France pionnière

L'épargne salariale combine en effet principalement deux enjeux complémentaires, aux impacts sociaux essentiels, tant au niveau individuel qu'à celui de l'économie globale.

- Favoriser l'épargne des Français, pour soutenir leurs projets personnels et sécuriser leurs retraites.
- Renforcer l'implication des salariés dans le développement de l'entreprise, de ses résultats financiers à ses performances opérationnelles.

C'est en France qu'on trouve les prémices de l'épargne salariale. Professeure en sciences de gestion à l'université de Lorraine, Anne Stevenot raconte qu'un entrepreneur, Edme-Jean Leclair, imagina dès 1842 un dispositif de partage des profits avec ses salariés : « **c'était un moyen de les fidéliser et de compenser la pénibilité du travail** », résume-t-elle. Cette innovation inspira d'autres expériences aux Etats-Unis par la suite. Mais les vrais débuts du modèle se retrouvent dans la France de l'après-guerre, sous l'impulsion du général de Gaulle avec les ordonnances de 1959 sur l'intéressement et de 1967 sur la participation. Elles seront ensuite complétées par une succession de loi – 1986, 2001, 2006... – venant préciser leurs modalités d'application dans l'épargne salariale.

Fondés sur l'objectif d'en favoriser le développement tout en l'encadrant et en le fiabilisant juridiquement, ces textes reposent toujours sur les mêmes principes fondateurs :

- l'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire,
- elle doit favoriser le dialogue social par des accords négociés au sein de l'entreprise,
- ces dispositifs doivent être collectifs, sans exclure aucun salarié.

Ce cadre légal est très spécifique à la France qui peut se targuer d'une véritable avance sociale en la matière.

L'épargne salariale aujourd'hui

La loi Pacte (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) du 22 mai 2019 a remis à plat les dispositifs de l'épargne salariale. Parmi les principales mesures qu'elle comporte figurent :

- la hausse du plafond de versement pour les primes d'intéressement attribuées à chaque salarié,
- la sécurisation des accords d'intéressement en cas de modification juridique de l'entreprise,
- une obligation de négocier au niveau de chaque branche d'activité, avant le 31 décembre 2020, des accords d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne inter-entreprises adaptés aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Précédemment, la Loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS) de cette même année avait supprimé le forfait social sur

“ La loi Pacte constitue un véritable progrès dans la simplification et l'accompagnement de ces dispositifs ”



les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés et sur l'ensemble des sommes versées (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la loi Asap (Loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique) du 7 décembre 2020 permet aux entreprises de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentation du personnel de mettre en place des solutions d'épargne salariale.

Principes de fonctionnement

L'épargne salariale est avant tout constituée du placement de l'intéressement et de la participation non soumis à l'impôt sur le revenu. Ce placement peut être effectué sur un PEE (Plan d'Epargne Entreprise) ou un PERECO (Plan d'Epargne Retraite Collectif). Elle peut, en outre, être augmentée de versements volontaires des salariés et d'abondement par l'entreprise (PERECO). Enfin, les jours de congés non pris ou ceux épargnés dans le Compte Epargne Temps peuvent également y être transférés.

Dans le cas du PEE, les sommes peuvent être débloquées après une durée de cinq années, sauf dans les cas prévus de déblocage anticipé. Le PERECO permet une sortie en capital ou sous forme de rente, sauf en cas de sortie anticipée. Parmi ces cas, on trouve l'acquisition de la résidence principale, le décès du salarié ou de son conjoint, les situations de surendettement... En outre, ces dispositifs sont désormais transférables, en cas de changement d'entreprise par exemple, afin d'éviter qu'ils n'entrent en « dés-hérence » et peuvent être ainsi récupérés par le salarié.

Zoom sur l'épargne salariale en France

- ▶ **378 200 entreprises** sont équipées d'un plan d'épargne salariale ou retraite.
- ▶ **11,8 millions** de salariés ont un plan d'épargne salariale.
- ▶ **3,7 millions** ont un plan d'épargne retraite collectif.
Dont **2,6 millions** de titulaires d'un PER Collectif pour **19 milliards** d'euros d'encours.
- ▶ **162 milliards d'euros** d'encours sont investis sur les plans d'épargne salariale et plans d'épargne retraite d'entreprise.
- ▶ **13 730 €** d'épargne par bénéficiaire en moyenne.

Source : AFG mars 2023



Épargne salariale, mode d'emploi

Entretien avec **JACKY TACHON**,
Directeur général délégué AXA Epargne Entreprise

Linked 

► **L'épargne salariale ne souffre-t-elle pas de la densité des textes qui la régissent et de leur évolution permanente ?**

Jacky Tachon : Il est vrai qu'en se plongeant dans les textes, les dispositifs de l'épargne salariale peuvent sembler complexes. Néanmoins, les textes évoluent pour ne plus réserver l'épargne salariale aux seules grandes entreprises qui disposent des moyens, des équipes et des conseils pour la maîtriser. **La loi Pacte puis la loi Asap, plus spécialement pour les TPE, ont vocation à démocratiser les pratiques de l'épargne salariale**, notamment en prévoyant des solutions inter-entreprises qui permettent d'adhérer à un produit clés en main pour les TPE, PME ou ETI. Ensuite, c'est aussi notre mission de partenaire que de simplifier les dispositifs et d'apporter des solutions aux structures plus petites et de leur permettre d'en communiquer les avantages à leurs salariés. **Désormais, il y en a pour tout le monde ! Par ailleurs, le fait que cette activité soit très réglementée peut également être perçu comme une chance, un gage de sécurité.**



► **Après les dernières avancées législatives que vous évoquez, peut-on s'attendre à une stabilisation des dispositifs de l'épargne salariale ?**

J. T. : Une stabilisation de la réglementation en matière d'épargne salariale reste forcément tributaire du résultat des échéances politiques. Toutefois, on assiste depuis de nombreuses années, notamment avec la loi Fabius de 2001 ou la loi Fillon de 2003, à une certaine régularité dans les évolutions réglementaires en matière d'épargne salariale. Cette dernière s'est renforcée pour offrir une meilleure attractivité.

► **La multiplication des sigles – PER, PEE, Perco, etc. – ne rend pas la tâche facile. Pouvez-vous les expliciter de manière synthétique ?**

J. T. : Oui, c'est un risque de s'y perdre entre les différents termes. Désormais avec la Loi Pacte, les PER, individuels ou entreprise, peuvent être proposés dans un cadre assurantiel ou un cadre bancaire. Les bénéficiaires peuvent y verser ou transférer des sommes issues de l'épargne salariale. **Le PEE est une solution d'épargne salariale.** Un compte d'épargne est ouvert au nom du salarié pour qu'il puisse y verser sa prime de participation aux résultats financiers de l'entreprise et sa prime d'intéressement à la performance, en fonction de critères obligatoirement définis de manière collective. Ces deux ingrédients de l'épargne salariale (intéressement et participation) peuvent être encaissés, et ils sont alors soumis à l'impôt et aux charges

A retenir de l'étude :

1/3 des PME proposent un produit d'épargne salariale.

30% des entreprises non-équipées trouvent cela trop compliqué d'un point de vue réglementaire à mettre en place.

Découvrir l'enquête en détail

“ **La loi Pacte puis la loi Asap ont vocation à démocratiser les pratiques de l'épargne salariale, notamment en prévoyant des solutions inter-entreprises qui permettent d'adhérer à un produit clés en main** ”

“ Nous proposons des solutions clés en mains avec des grilles de gestion pilotée qui sécurisent l'épargne au fil des années et à l'approche d'une échéance de retraite ou de projet ”

sociales, ou être placés. Le PEE permet de constituer une épargne de projets, sur une durée minimale de cinq ans – sauf en cas de déblocage anticipé motivé par des événements de vie, heureux ou moins heureux. **Le PERECO, terme consacré par la loi Pacte en lieu et place du Perco, est adapté à l'épargne retraite avec une durée de placement plus longue.** Dans les deux cas, ces dispositifs peuvent être également alimentés par des abondements de l'entreprise, des versements volontaires, voire par des Comptes Epargne Temps.

► **Concrètement, que se passe-t-il avec les sommes ainsi récoltées ?**

J. T. : Les sommes placées sur les comptes d'épargne (PEE et ou PERECO) sont investies dans les supports financiers éligibles à l'épargne salariale : FCPE ou, plus rarement, Sicav. Pour cela, tous les opérateurs proposent des supports de placement qui permettent de choisir ou de combiner différents types d'investissement :

- investissement en actions d'entreprise (au travers de fonds thématiques, par exemple le soutien aux PME d'une région, aux entreprises respectueuses de l'environnement avec un bilan carbone bas, à celles qui mettent en place des politiques sociales volontaristes),
- obligations (d'entreprises, de collectivités territoriales ou d'Etat) ou au travers de produits court terme monétaires. Jongler entre des placements actions et obligations n'est pas toujours simple pour l'épargnant. Nous proposons des solutions clés en mains avec des grilles de gestion pilotée qui sécurisent l'épargne au fil des années et à l'approche d'une échéance de retraite ou de projet. Au terme, l'épargne est récupérée sous forme de sortie en capital ou de rente viagère.

► **Comment les entreprises peuvent-elles alors développer une politique d'épargne salariale ?**

J. T. : Une entreprise qui souhaite offrir à ses salariés un compte d'épargne salariale pour verser la participation (obligatoire à partir de 50 salariés) et l'intéressement (facultatif) doit consulter ses partenaires sociaux ou représentants des salariés pour négocier un accord. Un prestataire sera choisi, éventuellement avec l'aide d'un conseil, selon des critères définis par un appel d'offre ou, simplement, l'entreprise souscrira à un produit inter-entreprises, clé en main.

► **On commence à parler d'accords de branche dans ce domaine...**

J. T. : Les pouvoirs publics ont bien perçu les difficultés des petites entreprises dans la mise en place de solutions d'épargne salariale. Désormais, les branches doivent ouvrir des négociations sur l'épargne salariale avant le 31 décembre 2021. Si les négociations aboutissent dans un secteur d'activité, ces accords auront vocation à être étendus à l'ensemble des entreprises concernées. Ces négociations et accords devraient bien sûr contribuer au développement de l'épargne salariale.

► **Comment a évolué l'épargne salariale récemment ?**

J. T. : Actuellement tous les indicateurs sont au vert pour l'épargne salariale qui semble satisfaire les employeurs et les salariés, tous associés aux résultats et à la performance de l'entreprise. Les partenaires sociaux ont mis en place un label CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale) garantissant le respect d'un

cahier des charges dans la gestion des supports de placement autour de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. AXA innove dans des solutions financières thématiques avec des objectifs forts en termes de gouvernance, de parité hommes-femmes, de respect de l'environnement... C'est une demande forte des salariés mais également des entreprises qui recherchent une cohérence avec leur politique sociale et leurs objectifs RSE.

► **Ces critères RSE ne risquent-ils pas de réduire les rendements ?**

J. T. : Le rendement des solutions d'épargne salariale est bien entendu nécessaire : la RSE peut difficilement se développer au détriment de la performance. Mais l'analyse récente montre que ces deux enjeux ne sont pas incompatibles. **Bien au contraire, on constate souvent que le respect de critères RSE favorise le développement de la performance.** Les grandes entreprises montrent le chemin en se fixant des objectifs RSE ambitieux tout en dégageant des performances sociales (mesurée par la QVT, Qualité de Vie au Travail) et financières (mesurée par les résultats). C'est pourquoi les critères RSE ne peuvent que se généraliser dans l'appréciation des choix financiers, notamment pour l'épargne salariale qui nourrit la marque employeur tout en valorisant les périphériques de la rémunération.

“ Actuellement tous les indicateurs sont au vert pour l'épargne salariale qui semble satisfaire les employeurs et les salariés ”

Épargne salariale et assurance

Entretien avec **MARIE-PIERRE RAVOTEUR**,
Directrice Epargne Retraite Entreprise, AXA

Linked 

► Les atouts de l'épargne salariale sont-ils suffisamment connus selon vous ?

Marie-Pierre Ravoteur : Avec près de 36 % des entreprises qui en proposent déjà, l'épargne salariale commence à être reconnue et appréciée. Initialement, pour les entreprises de plus de 50 salariés, cette dernière s'est développée par obligation réglementaire. Les grands groupes l'ont adoptée et les partenaires sociaux en ont été des acteurs majeurs, les organisations syndicales étant parties prenantes dans la définition des dispositifs. Cela donne de très beaux outils pour les entreprises dans leur politique d'implication des salariés. Pour ces derniers, l'épargne salariale apporte des revenus complémentaires non négligeables, basée sur un intéressement et une participation qui peuvent atteindre des montants conséquents, sans fiscalité après cinq ans et avec des possibilités de sortie, par exemple pour l'achat de la résidence principale.

► Quels seraient alors les freins à l'épargne salariale ?

M.-P. R. : Il n'y en a pas ! La loi autant que la nécessité d'un dialogue avec les salariés suffisent à démontrer son intérêt. Personne n'a d'objection à la participation aux bénéfices, à l'implication dans les performances de l'entreprise, à la possibilité de réinvestir dans une épargne intelligente, sur des dispositifs de plus en plus responsables et labellisés...



A retenir de l'étude :

36 % des entreprises de moins de 250 salariés détiendraient de l'épargne salariale.

Découvrir l'enquête en détail

► Quelle est la légitimité des assureurs pour proposer des solutions d'épargne salariale ?

M.-P. R. : Le métier de l'assurance relève aussi d'une compétence financière : les primes doivent être placées sur les marchés de manière à pouvoir garantir les engagements assurantiels. Et, par nature, les assureurs sont potentiellement en mesure de développer une approche de plus long terme, alliant pro-

tection et croissance. Leur légitimité est donc la même que celle d'une banque, avec un regard différent et plus complet sur l'épargne de long terme.

► Comment résumer l'intérêt de ces dispositifs ?

M.-P. R. : Le PERECO s'inscrit dans une logique d'accompagnement du salarié particulièrement cruciale dans le cadre de sa retraite. C'est une solution pertinente pour compenser la pression éventuelle sur les pensions. **Le PEE est une belle réponse pour se donner de nouvelles opportunités d'épargne, y compris volontaire, de façon fiscalement intéressante, avec de bien meilleurs rendements qu'un livret et de manière moins coûteuse que des placements bancaires.** Après, il convient de faire ses choix en fonction de sa situation : la sécurité avec des fonds très défensifs, monétaires, quand on est proche de la retraite ou qu'un déblocage rapide est envisagé, et, sinon, plus de risques et d'objectifs de rendement avec des fonds diversifiés et actions.

► Que reste-t-il à faire pour convaincre ?

M.-P. R. : La pédagogie doit être poursuivie, notamment à destination des entreprises qui n'ont pas d'obligation. L'incitation fiscale est bien sûr un argument de poids, tant pour les entreprises que pour les salariés. Mais, au-delà, l'épargne salariale contribue grandement à la valorisation de la politique RH, avec de surcroît une dimension égalitaire. Tout ceci participe d'une volonté commune, y compris de la part des gouvernements, d'impliquer, d'une part, les entreprises dans l'épargne individuelle, pas seulement pour la retraite, et, d'autre part, les salariés dans la vie économique.

“ Développer une approche de plus long terme, alliant protection et croissance... avec un regard différent et plus complet sur l'épargne ”

Épargne salariale et les TPE-PME

Entretien avec **SYLVAIN GIRERD**,

Directeur commercial collectives réseaux généralistes AXA Santé collectives

Linked 

“ Pour les salariés, c’est un moyen de sécuriser leur épargne. Pour les entreprises, c’est un moyen de fidéliser et de motiver le salarié ”

► Comment les TPE ou PME peuvent-elles se tourner vers l'épargne salariale ?

Sylvain Girerd : Pour les TPE, PME ou même ETI, il existe une grande porosité entre différents sujets au sein d'une offre d'assurances très variée : IARD (Incendies, Accidents et Risques Divers), santé, retraite, épargne salariale, etc. Elles sont d'abord sensibles à leurs besoins les plus immédiats et l'épargne salariale intervient alors comme un complément dans une démarche plus globale, en multi-détention. C'est souvent dans ce contexte que la diffusion de ces solutions peut se déployer. **Notre rôle est d'identifier le besoin du client, entreprise comme salarié, qui – c'est un mouvement général – se montre de plus en plus exigeant.**

► Quelles sont leurs motivations ?

S. G. : Pour les salariés comme pour les entreprises, l'intérêt est clair et ne pose pas de problème en soi, notamment grâce aux dernières dispositions juridiques qui ont renforcé l'attractivité de l'épargne salariale, comme, par exemple, l'élargissement des possibilités de sortie en capital. Certes, les mesures fiscales restent un des fondamentaux de l'épargne salariale. **Mais, pour les salariés, c'est un moyen de sécuriser leur épargne, quels que soient les changements de situation durant la vie professionnelle.** D'autant que, durant la crise du Covid, ils ont beaucoup épargné par des versements individuels.

► Y a-t-il encore des obstacles à lever ?

S. G. : Oui, il existe encore des freins qu'il faut concevoir comme autant d'orientations vers ce qu'il faut développer. Tout d'abord, **la simplification des dispositifs** pour faciliter la prise de décision et les procédures d'adhésion. Ensuite, **la digitalisation** qui favorisera la gestion au quotidien de l'épargne salariale : des applications spécifiques pour les salariés – il en existe déjà qui permettent de réaliser des versements volontaires, de choisir ses fonds, de procéder à des rachats partiels ou totaux, de connaître en temps réel son épargne disponible et indisponible –, des outils plus conviviaux pour les entreprises, par exemple pour calculer exactement les montants d'intéressement et de participation. Il y a, enfin, **la perspective de proposer des placements en architecture ouverte**, c'est-à-dire de pouvoir recourir à des fonds attractifs afin d'optimiser les choix d'épargne salariale mis à disposition.

► L'épargne salariale est-elle appelée à se développer selon vous ?

S. G. : Il est certain qu'il s'agit d'une offre d'avenir et que le marché va continuer à se développer. Mais il faut davantage informer sur ces dispositifs qui restent souvent mal connus. **Pour les entreprises, c'est bien sûr un moyen de fidéliser et de motiver le salarié.** Elles peuvent développer un système social global at-



A retenir de l'étude :

89% des entreprises qui offrent une épargne salariale, l'utilisent pour fidéliser et motiver les salariés.

Découvrir l'enquête en détail

tractif, notamment avec ces modes de rémunération indirecte. Mais il ne faut pas oublier que, pour le patron d'une entreprise de 50 ou 100 personnes, la priorité est de faire « tourner la boutique », de trouver des clients et de dégager des bénéficiaires. Celles qui sont en bonne santé ont naturellement plus d'appétence pour l'épargne salariale. De même, certaines branches y sont structurellement plus propices, notamment celles qui disposent d'une plus forte proportion de cadres, les montants d'intéressement et de participation versés y étant plus élevés en valeur absolue. Mais toutes sont concernées.

Manon Journoud, Responsable Ressources Humaines

Linked 



Le dispositif dans une société de conseil en finance spécialisée dans le secteur bancaire

« Notre entreprise a mis en place dès 1998 un dispositif d'épargne salariale dans lequel nous proposons deux solutions à nos salariés : un PEE et un PERECO.

Notre PEE est particulièrement intéressant puisque **la société verse un abondement de 200 % jusqu'à 785 € investis par an, puis de 88 % au-delà dans la limite de 2 300 € versés par an.** L'abondement annuel maximal est d'environ 2 600 € nets. Sur 130 salariés, la moitié des effectifs environ y participe.

“ L'attrait de notre PEE est indéniable : en proposant un abondement aussi important, nous bénéficions d'un réel avantage par rapport à nos concurrents ”

Concernant l'épargne retraite, transformée en PERECO depuis la loi Pacte, il s'agit d'une cotisation obligatoire sur salaire, exonérée du forfait social, à laquelle peut s'ajouter un versement volontaire en partie défiscalisé. En outre, **nous avons mis en place un compte épargne temps qui permet d'y ajouter jusqu'à dix jours par an.** Et ces sommes peuvent être débloquentées, dans le cas de l'achat d'une résidence principale.

Nous avons choisi 7 types de placement pour couvrir une palette de risques plus ou moins importants, ce qui permet à chacun d'y participer en fonction de son profil. Parmi ces supports, il y a notamment des fonds solidaires ou environnementaux. »

Ses atouts

« L'attrait de notre PEE est indéniable : **en proposant un abondement aussi important, nous bénéficions d'un réel avantage par rapport à nos concurrents.**

Concernant la retraite, tout le monde ne se rend pas forcément compte de son urgence malgré les efforts pédagogiques de la loi

Pacte. Mais bon nombre de collaborateurs ont choisi d'activer ainsi leur compte épargne temps.

J'ajoute que, même en cas d'arrivée dans l'entreprise en cours d'année, il est possible de faire des versements pour une année pleine sur notre PEE.

C'est un véritable avantage comparatif pour nous quand on sait que seulement la moitié des entreprises propose une retraite supplémentaire. Et cela répond à de grands enjeux à venir. Avec la mutuelle, l'épargne salariale est l'un des plus importants outils de notre politique RH. »

La politique RH

« Nous informons nos salariés dès leur intégration, puis à l'issue de leur période d'essai et, aussi de façon régulière, par notre communication interne.

Nous améliorons nos outils à chaque fois que cela est possible. Nous allons davantage travailler notre dispositif retraite, peut-être en diversifiant nos fonds ou en augmentant la contribution de l'entreprise, mais sans en augmenter le coût pour le salarié. Comme nous l'avons déjà fait après la loi Pacte dès 2020, nous suivons les opportunités juridiques.

Si notre bureau parisien appartient à un groupe international, il est, comme nos autres bureaux, géré en fonction des spécificités locales et de la pertinence des avantages que propose chaque pays. Le fait d'être une petite structure nous permet de mener une politique salariale plus conséquente car c'est un vrai souci de notre direction de rester à l'écoute des salariés et d'améliorer leur situation. »



Jean-Baptiste Touche,

Manager

Linked 



« Arrivé chez Capco en novembre 2018, j'ai tout de suite prêté attention à l'épargne salariale d'autant que la proposition de l'entreprise est intéressante : abondement significatif pour le PEE et possibilité de convertir des jours de RTT ou de congés payés non consommés pour la retraite.

En termes d'investissement, **on peut difficilement trouver mieux sur les marchés financiers** : je ne connais pas de placement aussi rentable avec des risques aussi limités. Avec des produits bien construits, on peut adapter son portefeuille d'épargne en fonction de son rapport au risque. Pour ma part, il est probable que je m'en serve dans le cadre d'un achat immobilier. J'ai choisi d'y consacrer le maximum possible par mois pour profiter à plein du dispositif et de l'optimisation fiscale qu'il permet.

J'ai opté initialement pour un profil assez risqué même si, durant la crise du Covid, j'ai préféré le sécuriser un peu en modifiant la répartition entre obligations et actions. Mais il se peut qu'en 2022, je transforme une nouvelle fois cette répartition.

Il se trouve que j'ai grandi aux Etats-Unis où il n'y a quasiment pas de retraite. Je fais donc comme s'il n'y en avait pas pour construire un patrimoine en prenant un peu de risque dans le temps. Je pense d'ailleurs que **les générations futures seront encore plus axées sur ces produits**, ne serait-ce que pour gagner en indépendance par rapport aux évolutions politiques, sociales et économiques. »

“ Les générations futures seront encore plus axées sur ces produits ”



Basée près de Nancy, la société UPM Raflatac est spécialisée dans l'étiquetage des produits de grande consommation, vins, spiritueux et boissons.
Pour en savoir plus : <https://www.upmraflatac.com/fr/>

Christian Haentjens, Directeur des Ressources Humaines

LinkedIn 



“ Le PERECO a été suscité par une demande formulée par certains de nos salariés ”

« Outre le dispositif de l'article 83 mis en place pour nos cadres après le passage à la réduction du temps de travail, nous disposons d'un PERECO et d'un PEE pour l'ensemble de nos salariés.

Le PEE provient de la mise en place obligatoire de la participation et permet aux salariés de placer cette dernière. La majorité de nos salariés y adhère, notamment parce qu'ils sont sensibles au déblocage plus facile des fonds.

Le PERECO a été suscité par une demande formulée par certains de nos salariés il y a quelques années mais l'ensemble en bénéficie.

Dans une entreprise industrielle de 195 personnes comme la nôtre, nombre de salariés – ouvriers, techniciens ou agents de maîtrise – n'ont pas forcément constitué d'épargne retraite à titre individuel. Cela leur permet, entre autres, d'y placer des congés payés issus de leur compte épargne temps. De plus, les frais sont ainsi pris en charge par l'entreprise.

Pour l'heure, nous ne versons pas d'abondement mais nous pouvons envisager de le faire quand nous pourrions le décider. Nous avons mis en place ces dispositifs et ils suivent leur petit bonhomme de chemin. Leur coût est raisonnable et ils satisfont les salariés. **Demain, on ne s'interdit pas d'aller plus loin si cela est possible.** »

Christophe Lucas, Ingénieur projet

LinkedIn 

« J'ai choisi les deux dispositifs que m'a proposés Raflatac où je travaille depuis 25 ans : le Plan Epargne Entreprise et le plan épargne retraite collective. Toutefois, il reste assez difficile de percevoir leur intérêt en termes de rendement dont l'explication me semble un peu opaque. C'est pourquoi je n'ai pas décidé d'opter pour les versements complémentaires, quitte à ne pas profiter de l'avantage fiscal.

Dans la gestion de mon épargne, je suis plus sensible au système de l'assurance-vie. En outre, les interfaces d'information proposées pour suivre ces plans me semblent insuffisantes en matière d'ergonomie, même si des progrès ont été réalisés avec



les applications. En France, j'ai le sentiment qu'on doit un peu se débrouiller tout seul dans ses choix financiers. Il y a **un manque de pédagogie et d'accompagnement de la part du système financier**, c'est un peu dommage. »

“ Il y a un manque de pédagogie et d'accompagnement de la part du système financier ”

La négociation au cœur de l'épargne salariale

Le rôle des représentants des salariés est important dans la définition et le pilotage de l'épargne collective dans les entreprises.

L'épargne salariale représente 41 % des thèmes abordés par les accords et avenants en 2019, soit 10 points de plus qu'en 2018. Elle concerne les 2/3 des textes dans les structures de moins de 50 salariés. La suppression du forfait social au 1^{er} janvier 2019 sur les primes de participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que sur les versements sur un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise [PEE], plan d'épargne interentreprises [PEI] et plan d'épargne pour la retraite collectif [PERECO]) pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur les primes d'intéressement pour les entreprises qui emploient de 50 à 249 salariés, produit probablement ici son effet.

Source : rapport annuel de la négociation collective 2020.

Le rapport des principales organisations syndicales à ce sujet est le fruit de leur histoire, reflète leurs choix et valeurs.

Certaines gardent, au niveau national, une position fondamentalement opposée à ces dispositifs, privilégiant les négociations d'augmentations générales de salaires. Mais au niveau des entreprises, elles contribuent toutes concrètement à la détermination de l'épargne collective.

Dans la moitié des cas, il s'agit d'une négociation, avec une organisation syndicale, le CSE, ou un salarié mandaté.

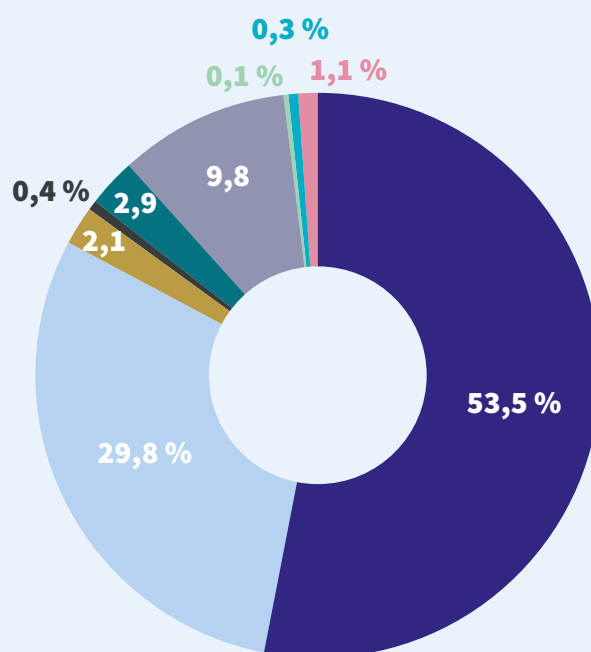
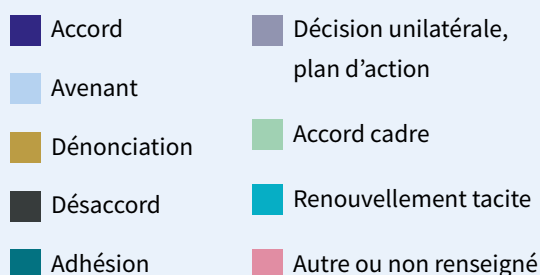
Source : bilan de la négociation collective en 2019.

Certaines organisations syndicales considèrent l'épargne salariale comme un véritable levier d'orientation de l'économie, au moyen des critères ESG.

Le dialogue social est un moyen d'impliquer les salariés dans les dispositifs créés pour eux, puisqu'il bénéficie alors d'un interlocuteur de proximité pour répondre à leurs questions, leur permettre de s'approprier le sujet et d'agir dessus. On n'est jamais trop nombreux pour apporter les bons conseils aux salariés. Le double canal, à la fois « employeur » et « représentants des salariés » est précieux.

De récents travaux de recherche ont démontré le lien entre l'implication des partenaires sociaux et l'efficacité des dispositifs d'épargne collective sur la performance des entreprises (voir, notamment : « Participation financière et climat social : une analyse des perceptions comparées dirigeants/salariés » Anne Stévenot et Loris Guery).

Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale selon leur nature



Lecture : en 219, 53,5 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords.

Source : ministère du Travail - Dares (accords d'entreprise).

Ils connaissent la vie au quotidien des salariés et peuvent les aider à utiliser les dispositifs d'épargne pour leurs projets de vie, comme dans les moments difficiles (comme par exemple la possibilité de déblocage anticipé en cas de violences conjugales).

Si la participation est déterminée par un mode de calcul réglementaire, les négociations peuvent porter sur les critères de l'intéressement ou le niveau de l'abondement que l'entreprise versera.

Les organisations syndicales interviennent également sur l'orientation des fonds retenus pour investir l'épargne des salariés : échelle de risques et le niveau de la contribution à la RSE.

4 organisations syndicales représentatives au niveau national ont même créé le label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale, voir encadré) pour promouvoir un Investissement Socialement Responsable (ISR). Une première, désormais suivie par d'autres acteurs (cf. label gouvernemental ISR, label Greefin, etc.).

A retenir de l'étude :

42% des décideurs pensent que l'épargne responsable aurait un impact sur leur entreprise.

Découvrir l'enquête en détail

L'enjeu de la négociation de branche pour ouvrir les dispositifs d'épargne collective aux salariés des TPE

En 2019, les négociations de branche ont débouché sur huit accords et avenants en matière d'épargne salariale, dont cinq sur l'intéressement. Bien que le nombre de textes conclus soit inférieur à celui de 2018 (18 accords collectifs et conventions collectives signés), le nombre important de premiers accords d'intéressement de branche illustre la volonté des partenaires sociaux de se saisir de ce dispositif.

La loi Pacte a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation ou d'intéressement avant le 31 décembre 2020 et a étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Des critères de performance relevant de la RSE pourront également être intégrés à la négociation relative aux accords d'intéressement de branche.

En outre, cinq branches ont mis en place un premier accord permettant à leurs entreprises, et en particulier à celles de moins de 50 salariés, de bénéficier d'un dispositif d'intéressement clef en mains.

Le label CIES

Le CIES labellise des fonds ou des gammes de fonds d'épargne salariale en fonction de son cahier des charges pour une période de 4 ans reconductibles. En 2020, onze gammes et cent fonds étaient labellisées, pour un encours de 19 milliards d'euros. Un nouveau cahier des charges a été défini en 2021 et a donné lieu à un appel d'offres. **Objectif** : veiller à ce que l'épargne salariale soit investie avec une forte exigence sociale et environnementale : représentation des salariés, qualité du dialogue social, prise en compte de l'ensemble des parties prenantes dans et en dehors des entreprises, qualité de l'emploi, réduction des inégalités, lutte contre les discriminations, lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ou encore impact environnemental des activités. D'ailleurs, le CIES encourage les sociétés de gestion à la création de fonds thématiques responsables sur l'immobilier, le développement local, la santé ou l'emploi responsable. Chaque fonds ou gamme de fonds est surveillée par un comité de suivi qui se réunit deux fois par an. Ce comité auditionne les représentants des sociétés de gestion et contrôle le respect du cahier des charges définissant le label et peut retirer ce label.

Trois autres textes portant sur l'épargne salariale ont été conclus en 2019, qui mettent en place pour la première fois ou actualisent un dispositif de plan d'épargne salariale de branche

Pour les organisations syndicales, ce développement dans les TPE représente un enjeu fort d'égalité.

La formation de l'ensemble des parties prenantes favorisera le plein déploiement des dispositifs d'épargne collective

Les entreprises peuvent désigner des représentants au conseil de surveillance des fonds dans lesquels est placée l'épargne des salariés. Ces réunions doivent pouvoir, ces prochaines années, être suivies avec assiduité. C'est ainsi, en effet, que chefs d'entreprise, DRH et représentants des salariés pourront, ensemble, se familiariser avec les mécanismes de placement et de pilotage de l'Épargne collective.

Ils disposent même pour cela, de droits à une formation qui leur confère une plus grande maîtrise des questions techniques et leur permet d'exprimer précisément leurs attentes dans la rédaction des appels d'offres. Ils sont mieux à même de comprendre les mécanismes financiers, d'analyser es frais de gestion, et de suivre les dispositifs avec l'organisme retenus.

Les nouvelles perspectives de l'épargne salariale

L'épargne salariale a un bel avenir pour se développer en France. Son succès est incontestable mais il lui reste à s'étendre à l'ensemble du tissu économique. D'abord intégrée à la politique RH des grands groupes, elle doit se diffuser dans toutes les entreprises. « *La loi Pacte constitue un véritable progrès dans la simplification et l'accompagnement de ces dispositifs* », observe Marie-Pierre Ravoteur : « *il nous reste à poursuivre notre effort pédagogique pour les faire connaître dans le cadre du dialogue social* ».

Désormais, **les dispositifs sont là et vont être de plus en plus soutenus par les avancées de la technique digitale et de la simplification administrative.** A l'heure où la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) est devenue un principe placé au cœur de l'activité économique, « ***l'épargne salariale participe des enjeux sociétaux*** », assure Marie-Pierre Ravoteur, évoquant notamment les labels ISR (Investissement Socialement Responsable) ou ESG (critères Environnementaux, Sociaux et de bonne Gouvernance) : « *ce sont des gages de sécurité qui facilitent la prise de décision pour développer une épargne citoyenne par le biais d'entreprises engagées* ».

“ Les dispositifs sont là et vont être de plus en plus soutenus par les avancées de la technique digitale et de la simplification administrative ”



Enquête Kantar/AXA sur l'épargne salariale

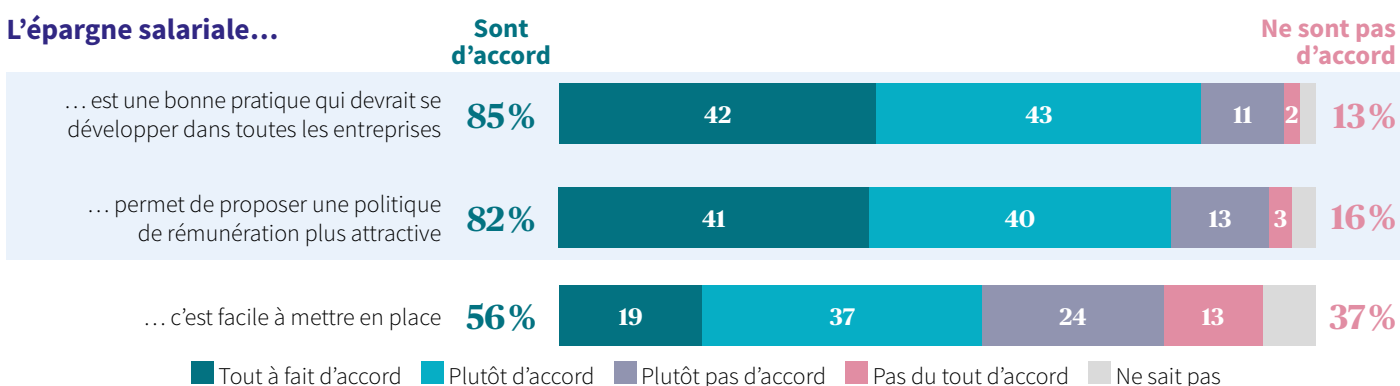
Enquête quantitative auprès d'un échantillon de 300 entreprises de 5 à 250 salariés, menée par l'institut Kantar du 6 au 28 juillet 2021, par téléphone, complétée par 6 entretiens qualitatifs approfondis auprès de la même cible.

Enquête quantitative menée online via le Panel Clients AXA du 27 août au 2 septembre 2021 auprès de 250 salariés clients d'AXA, dont 150 détenteurs d'épargne salariale.

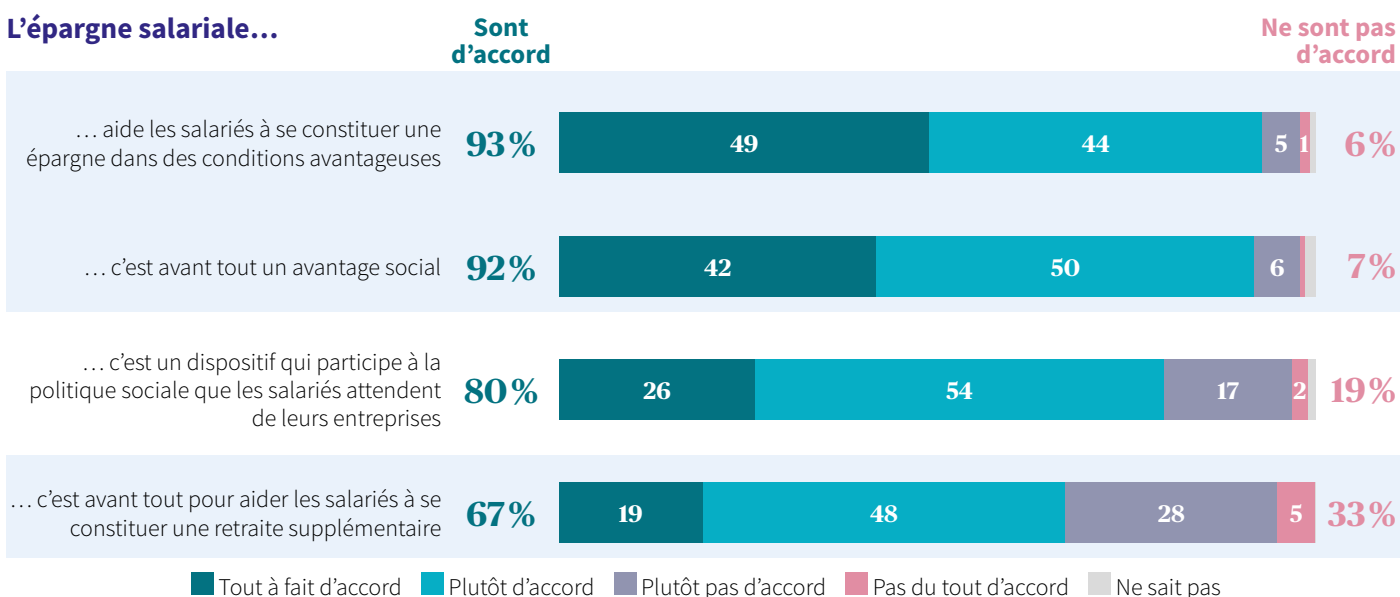
Ce que révèle l'enquête Kantar/AXA

Les PME face à l'épargne salariale

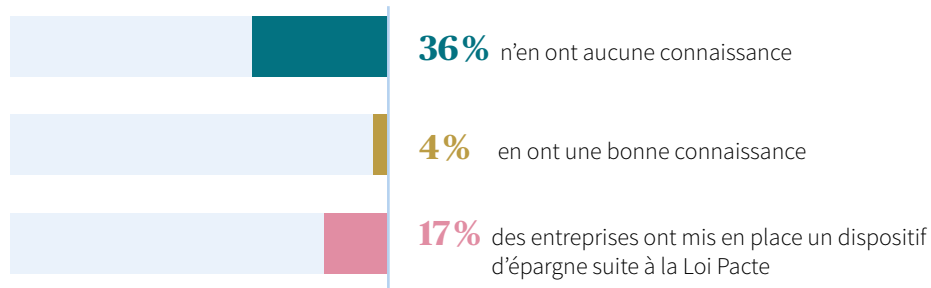
Plus de 80 % des PME estiment qu'il s'agit d'une bonne pratique à développer



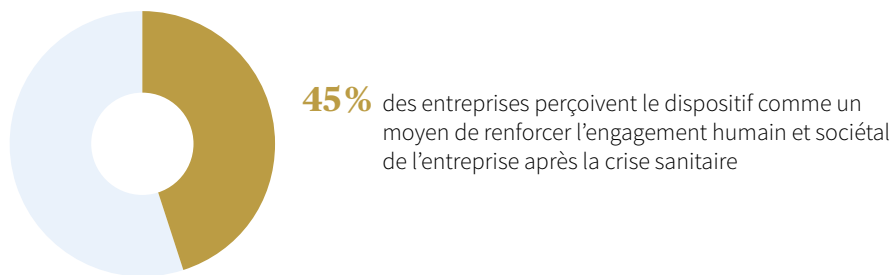
L'avantage social pour les salariés est également fortement valorisé par les chefs d'entreprise



Les dispositions de la loi Pacte restent peu connues



La crise sanitaire pourrait inciter la mise en place d'une épargne salariale



Détenteurs d'un dispositif d'épargne salariale : pour quelles raisons ?



Etude qualitative : ce qu'il faut retenir !

L'épargne salariale est particulièrement complexe à appréhender pour l'entreprise :

- Le budget « Participation » est difficile à déterminer avant la mise en place.
- La refonte permanente du cadre législatif est un frein pour les entreprises.
- Les produits d'épargne sont complexes et trop techniques.

Les attentes des entreprises se concentrent sur :

- Une meilleure communication et un accompagnement avec un suivi.
- De la pédagogie sans jargon technique.
- Une information claire sur les supports financiers.

Les salariés regrettent le manque d'information sur leur dispositif :

- Il y a assez peu d'informations disponibles de qualité.
- L'information reçue est qualifiée de dense et technique.
- L'information est jugée trop générique et pas toujours adaptée.

Des bénéfices multiples pour les salariés :

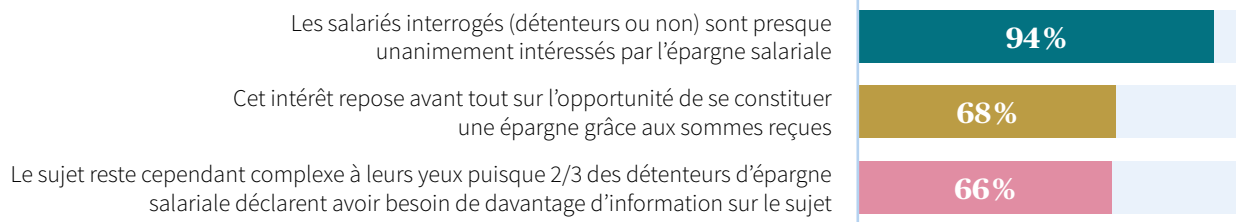
- Une épargne jugée sûre, qui promet généralement un bon rendement.
- Une optimisation sociale et fiscale.
- La possibilité de se constituer un capital à moyen/long terme et bénéficier de l'abondement.

Retrouvez les résultats détaillés de l'enquête ici

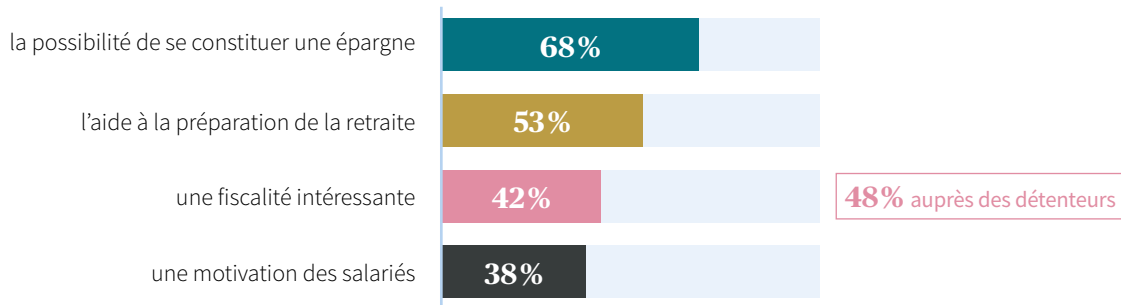


Ce qu'en pensent les salariés

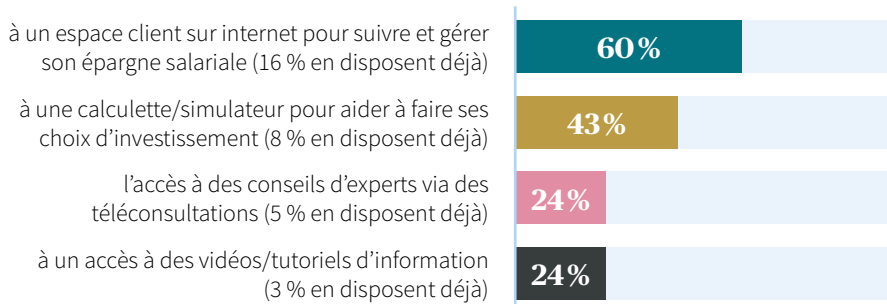
Un intérêt fort pour ces dispositifs, freiné par un manque de connaissance



Un intérêt particulier pour ces dispositifs d'épargne salariale notamment porté par (base : 243 salariés intéressés) :



La gestion de l'épargne salariale serait idéale grâce (base : 151 détenteurs répondants) :



Retrouvez les résultats détaillés de l'enquête ici



Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce livre blanc. Votre aide précieuse a permis à ce beau projet de voir le jour.

En particulier nos clients des entreprises CAPCO et UPM Raflatac, l'institut Kantar ainsi que Benoît Jullien. Le partage de votre expérience a été extrêmement enrichissant.

Marie-Pierre Ravoteur, ainsi que toute l'équipe d'experts internes AXA : Sandrine Froment, Laurent Guerry, Sylvain Girerd, Sophie Mandelbaum, et Jacky Tachon. Merci pour le temps de grande valeur que vous nous avez accordé.

Antoinette Prost, Jacques Tolédano, Natalie Doudet-Lacroix et Flavie Moreau. Toute notre reconnaissance pour votre contribution et votre accompagnement durant la réalisation de ce projet.

Enfin, nous adressons un grand merci pour leur soutien inconditionnel à l'ensemble des valideurs du projet.

Coordination : Chantal Delbart et Vanessa Girot

