

RencontrE&RE du mardi 25 mars 2025 de 17h20 à 18 h20

« Accélérer sur l'épargne salariale en 2025 »

Introduction

Un constat aujourd'hui largement partagé sur l'utilité des dispositifs d'épargne salariale mais aussi sur la nécessité de renforcer la pédagogie et l'accompagnement des entreprises et des salariés. (Enquête OpinionWay 2025) ;

Les encours des plans d'épargne salariale et d'épargne retraite progressent régulièrement (200 Mds d'euros fin 2024) mais restent toujours 10 fois moins élevés que ceux de l'assurance vie.

Il subsiste une réelle méconnaissance des dispositifs et de leur fiscalité, un besoin d'accompagnement des salariés sur les choix financiers, beaucoup de questions sur les possibilités de sortie et d'arbitrage.

Un accès encore très inégal selon la taille des entreprises : plus de la moitié des salariés ont accès à un dispositif d'épargne salariale seulement 1 sur 5 en bénéficient dans les entreprises de moins de 50 salariés.

1) REGARD SUR L'ETAT DES LIEUX DE L'ÉPARGNE SALARIALE

a) UN MARCHÉ EN PROGRESSION REGULIERE

Bref rappel historique sur le rôle pionnier de la France sur le partage de la valeur.

Une progression régulière du nombre d'entreprises équipées (+4.8%) et des encours (+6.5% en 2024) avec une accélération sur les dispositifs d'épargne retraite en 2024 (+14.9 %).

Répartition par enveloppe des flux : la place essentielle de l'intéressement

Un certain renforcement de la part des fonds diversifiés et actions notamment chez les moins de 30 ans.

Une appétence confirmée pour les fonds ISR et solidaires (47.5% de la collecte brute 2024) en progression de 13.2 % sur 2024.

Du chemin reste cependant à parcourir.

Diffusion encore très inégale selon la taille des entreprises .

Une majorité de salariés ont un sentiment perçu de complexité et 62% font remonter un besoin accru d'accompagnement sur ces dispositifs (étude OpinionWay mars 2025)

b) **UN ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF FAVORABLE ET INCITATIF**

L'extension des dispositifs de partage de la valeur avec la loi partage de la valeur

La loi sur le partage de la valeur change rend **obligatoire dans les entreprises de 11 à 49 salariés** à partir du 1er janvier 2025, la mise en place d'un dispositif de participation, d'intéressement, d'abondement sur un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur, dès lors que l'entreprise réalise un bénéfice net de 1 % du CA sur 3 ans.

Dans les entreprises < 50 salariés possibilité de mettre en place une **participation dérogatoire** basée sur une formule moins favorable.

À titre expérimental pendant 5 ans depuis le 29/11/2023, il est possible de conclure un accord ou d'adhérer à un accord de branche agréé prévoyant un calcul de la participation moins favorable que le régime légal.

La possibilité d'investir les primes de partage de la valeur dans les plans d'épargne salariale

Les bénéficiaires d'une PPV (primes de partage de la valeur, ex primes Pepa (prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat dites « Macron ») pourront être affectée en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite entreprise. Ces sommes bénéficient alors d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu

Le partage des résultats exceptionnels dans les grandes entreprises

Ainsi, avant le 30 juin 2024, les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un représentant syndical ont dû engager des négociations pour définir comment mieux partager la valeur en cas de résultat exceptionnel, par exemple sous forme d'un supplément d'intéressement ou de participation.

Continuer à encourager l'actionnariat salarié

La loi Partage de la valeur a porté le plafond d'abondement à 3000 euros (6000 euros en présence d'un accord de participation ou d'intéressement. Le forfait social est de 0 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le plafond de la décote est porté de 20 à 30 % (blocage 5 ans) et jusqu'à 40 % en cas de blocage sur 10 ans. (95% des entreprises proposent la formule classique de souscription avec décote).

La transmission d'entreprises non cotées aux salariés via l'actionnariat salarié pourrait encore être facilitée avec l'exonération des plus-values sur les gains de cession.

Ce qui reste à améliorer :

Un déficit d'information à combler auprès des dirigeants d'entreprises : seuls 65% des dirigeants sans dispositif connaissent la nouvelle obligation, contre 90% de ceux qui en ont déjà mis un en place.

Méconnaissance, complexité perçue empêchent encore de nombreux dirigeants de franchir le cap.

2) RECOMMANDATIONS POUR ACCÉLÉRER EN 2025

Commencer par effectuer un diagnostic des objectifs recherchés et des besoins des salariés :

Quels sont les objectifs recherchés ? Attractivité, fidélisation, motivation sur des objectifs, cohésion des collaborateurs, aider à compléter les retraites légales. ?

Comment ce nouveau dispositif vient-il compléter la politique de rémunération globale.

Utiliser chaque dispositif en fonction de ses finalités : l'intéressement n'est pas une participation-bis et doit être conçue comme un outil complémentaire. Il sera utile de définir des critères d'intéressement adaptés aux enjeux spécifiques de l'activité. Ne pas négliger l'intérêt de critères extra financiers (taux d'accidents, économies d'énergie...)

Définir des règles d'abondement adaptées aux objectifs. Ex : saturer à 300% l'abondement sur les premières tranches de versement pour viser les bas salaires. Vérifier l'existence d'une jauge d'abondement sur les espaces personnels.

Des exemples de leviers pour mobiliser les salariés

La Prime partage de valeur n'est pas pérenne et de plus le dirigeant de l'entreprise ne peut en bénéficier contrairement à l'intéressement.

L'intéressement permet d'associer les salariés aux performances de leur entreprise. Chaque entreprise détermine librement sa formule de calcul de l'intéressement tout en respectant les principes du caractère collectif, variable et aléatoire de l'intéressement. La lisibilité des critères pour bien embarquer les salariés autour de ces objectifs est un facteur important.

Du fait de sa souplesse l'intéressement se révèle être un outil particulièrement pertinent en période de crise économique. Il occupe d'ailleurs en la première place en termes de montants versés au sein des outils de partage de la valeur. **L'accord d'intéressement** est valable pour une durée de **3 ans**.

C'est également le dispositif le plus intéressant pour les entreprises de 1 à 250 salariés car les sommes versées sont exonérées de forfait social.

Le critère de déclenchement peut être quantitatif ou qualitatif. Les clauses types sont accessibles sur le **site du Ministère du travail**.

Critères quantitatifs : taux de croissance du chiffre d'affaires, nombre de nouveaux contrats clients, nombre de réclamations ou contentieux clients, pourcentage du résultat net ou de la valeur ajoutée par rapport au chiffre d'affaires,

Critères qualitatifs : niveau de satisfaction des clients, Réponses/ traitements aux objections présentisme, la sécurité au travail qualité des services vendus (en fonction de critères précis devant être définis),

Les critères RSE. À titre d'exemple, vous pouvez définir la performance énergétique comme un critère d'intéressement, la gestion des déchets, la baisse de l'empreinte carbone de l'activité, nombre de trajets en co-voiturage ...

Permettre aux salariés de donner du sens à leur épargne en mettant en avant les fonds responsables et solidaires.

Les fonds solidaires sont apparus dans l'épargne retraite en **2001** suite à la loi Fabius qui a rendu obligatoire la présence d'au moins un fonds commun de placement d'entreprise solidaire (FCPE) pour les salariés, dans le cadre de leur Plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Cette obligation a été étendue en **2010** par la Loi de Modernisation de l'Economie (LME) pour les Plans d'épargne d'entreprise (PEE).

20% des salariés détiennent déjà des FCPE solidaires ou responsables dans leurs dispositifs d'épargne salariale. Pourtant près de 70 % des salariés ignorent encore que leur entreprise en propose.

Le décret du 29 juin 2024 (Loi partage de la valeur) recense les labels acceptés pour respecter la nouvelle obligation d'intégrer dans la gestion financière des dispositifs d'épargne salariale au moins un fond labellisé.

recommandations pour accélérer en 2025 :

Mise en avant des outils d'accompagnement des dirigeants de sociétés pour les aider à la mise en place (accords types d'intéressement, droit à l'erreur...)

Simplifier le process de souscription pour les PME : accord-type simplifié d'intéressement, applicable à toutes les TPE, en recto-verso avec un modèle simple de calcul = un % sur le bénéfice comptable et un critère de répartition, le temps de présence au cours de l'année

L'intéressement mérite d'être encore développé.

La loi du 16 Août 2022 avait déjà simplifié l'intéressement avec la DUE (Décision Unilatérale de l'employeur), mais certains chefs d'entreprise craignaient la remise en cause de leur accord et un éventuel redressement. Le décret du 16 février 2023, a apporte une nouvelle simplification la DUE afin d'encourager à l'intéressement. Il prévoit la possibilité de rédiger l'accord d'intéressement de manière dématérialisé dans une formulation très simplifiée et de le déposer sur le site de l'Urssaf : **mon-interessement.urssaf.fr**, ce qui donne authentification donc validation et exonération immédiates tant fiscales que sociales, alors que jusqu'à présent il fallait attendre l'accord de l'Urssaf et de l'Inspection du travail au travers des DREETS (ex DIRECCTE).

Bien associer toutes les parties prenantes le plus en amont possible :

les dirigeants et les managers, partenaires sociaux, représentants des salariés, Direction financière, DRH, Banques/assureurs prestataires, conseils spécialisés les **experts comptables** les consultants et les courtiers

L'implication directe des dirigeants est facteur essentiel. Un dispositif complet d'accompagnement et de communication et d'outils digitaux « state of the art » (applications mobiles pour faciliter la prise en main). Agrégateurs d'épargne, les jauges d'abondement, les simulateurs d'économie fiscale

L'abondement peut également être un très bon moyen pour flécher et orienter l'épargne des salariés vers ces supports.

Pour **l'actionnariat salarié** e fait le fait de réaliser des opérations régulières et récurrentes favorise l'appropriation par les salariés

Informers et former les salariés sur les atouts de ces dispositifs (fiscalité, abondement, pédagogie financière...) avec une démarche si possible multicanale : espace d'information dédié sur l'intranet, réunions salariées en sur site ou à distance, correspondants référents dans les établissements tutos et guides d'utilisation

Conclusion

Les outils de partage de la valeur existent, il s'agit aujourd'hui surtout de mieux les faire connaître pour qu'ils soient plus diffusés et que les salariés se les approprient davantage.

Ces dispositifs sont encore trop souvent uniquement présentés sous l'angle d'enveloppes d'épargne fiscalement avantageuses.

Il s'agit de mieux mettre en évidence leur finalité de partage de la valeur, puissant levier de d'engagement de cohésion et de dialogue social dans l'entreprise.