



PATRIMOINE

Comme chaque année en cette période, les heureux bénéficiaires d'une prime d'intéressement ou de participation s'interrogent sur les arbitrages à effectuer pour profiter au mieux des avantages qu'offre l'épargne salariale en ce printemps 2021.

Cinq questions essentielles sur votre épargne salariale

Le marché de l'épargne salariale témoigne d'une belle dynamique que la crise sanitaire devrait temporairement enrayer. Pesant, fin décembre 2020, 147 milliards d'euros d'encours sous gestion, elle comptait à cette même date 11,2 millions de souscripteurs répartis dans 341.000 entreprises dotées de dispositifs. « Selon diverses sources, on peut anticiper une baisse de 20 % à 30 % des primes distribuées en 2021, calées sur un exercice 2020 qui s'est révélé très difficile pour de nombreuses entreprises », confirme Maxime Chipoy, président du site d'informations financières MoneyVox (ex-cBanque).

Encouragée par le gouvernement qui a annoncé, fin avril, de nouvelles mesures en faveur du déploiement de l'intéressement et de la participation au sein des PME encore sous-équipées, l'épargne salariale n'a pas dit son dernier mot. Et comme chaque année en cette période de distribution des primes, quelques repères s'imposent pour aider les salariés concernés à en faire le meilleur usage possible.

1 Pourquoi parle-t-on d'une épargne « cadeau » ?

L'épargne salariale est le fruit d'une réflexion gaulliste lancée dans les années 1940 pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise qui s'appuie sur deux « bonus » : l'intéressement (lié à des objectifs

commerciaux, de productivité, financiers etc.) et la participation (assise sur les bénéfices). Une fois signé, l'accord de participation (obligatoire dans de 50 salariés et plus) et/ou d'intéressement (facultatif) profite à tous les titulaires d'un contrat de travail, présents depuis au moins trois mois dans l'entreprise, dans la limite individuelle de 75 % du Pass (30.852 euros en 2021). Lorsqu'ils reçoivent l'avis de distribution de leur prime (versée au plus tard le 1^{er} juin), les salariés ont quinze jours pour décider de la toucher ou de l'épargner. Faute de réponse, l'intéressement sera systématiquement immobilisé sur un PEE (plan d'épargne entreprise, d'une durée de cinq ans) et la participation fléchée à hauteur de 50 % vers un plan d'épargne retraite collectif (Perco ou PER dénouable à la prise de la retraite) sous réserve que l'entreprise en propose un. Investis en parts de sicav ou FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) qui, promus par une société de gestion choisie par l'entreprise, couvrent toute la palette de la gestion d'actifs (y compris l'actionnariat salarié), ces plans collectifs ménagent plusieurs cas de déblocage anticipé (pour invalidité, surendettement, expiration des droits au chômage, achat de sa résidence principale...) auxquels le législateur a ajouté en juin 2020, pour le PEE, celui des violences conjugales.

2 Les entreprises vont-elles gratifier leurs salariés cette année ?

Même si on peut s'attendre à une baisse généralisée des primes distribuées, les situations s'annoncent fort contrastées selon les secteurs d'activité (tourisme versus biotechnologies par exemple) et la politique sociale de l'entreprise. « Certains acteurs auront trop souffert pour dégager la moindre marge pour leurs salariés. En revanche, il n'est pas exclu que même malmenées par la crise, des entreprises dotées de suffisamment de trésorerie maintiennent leur intéressement, voire optent, dans un esprit de mobilisation collective, pour un supplément ou un abondement plus généreux », observe Catherine Pays-Lenique, directrice générale de la société de tenue de compte en épargne salariale Epsens.

3 Quel intérêt a-t-on à bloquer sa prime ?

En ces temps incertains, nombre de salariés vont vouloir empocher leur intéressement ou leur participation. Pourtant, comme le rappelle Hubert Clerbois, associé de la société de conseils EPS Partenaires, deux éléments sont à considérer avant de se décider. « Il convient d'une part de s'informer sur la grille d'abondement de son employeur, savoir quel type de

prime et de véhicule d'épargne il privilégie, et d'autre part, de tenir compte de son niveau d'imposition. » Si le salarié opte pour l'épargne, ses versements (y compris volontaires) pourront en effet faire l'objet d'un abondement de l'entreprise dans la limite de 16 % du Pass pour le Perco (6.582 euros en 2021) et de 8 % pour le PEE (3.291 euros), ce plafond étant susceptible d'être majoré de 80 % – 5.923 euros – pour les PEE d'actionnariat salarié (comportant au moins un tiers de titres maison).

Par ailleurs, si le bénéficiaire encaisse sa prime, celle-ci sera imposée. En revanche, si on bloque son intéressement ou sa participation sur un plan d'épargne, ces sommes, soumises à la CSG-CRDS (9,7 %), échappent aux charges salariales. Et à la sortie, les capitaux et intérêts générés par leur placement seront récupérables en franchise d'impôt (mais pas de prélèvements sociaux). Réalisant de nombreuses simulations sur ces sujets dont elle est spécialiste, la société Eres montre ainsi qu'une prime de participation de 1.500 euros nette équivaut, pour un salarié imposé à 30 % et soumis à 20 % de charges sociales, à un salaire brut de 2.568 euros.

4 La prime Macron est-elle concernée ?

Cette année encore, l'entreprise a la possibilité de verser à ses salariés gagnant moins de trois SMIC mensuels une prime de 1.000 euros maximum exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Mais comme le rappelle Catherine Pays-Lenique, ce geste « n'a rien à voir avec les dispositifs d'épargne salariale. Simplement, une certaine confusion règne car si l'entreprise a signé un accord d'intéressement, le montant de la prime Macron peut grimper à 2.000 euros ».

5 Le PER Collectif est-il plus avantageux que les Perco ?

Devenu l'unique dispositif d'épargne retraite ouvert à la commercialisation, le nouveau PER (plan

d'épargne retraite) collectif est un quasi-« copier-coller » du Perco auquel il devrait se substituer progressivement. Seule différence, non négligeable, le salarié qui choisit de doper son plan par des versements complémentaires facultatifs, pourra les déduire chaque année de son revenu imposable dans certaines limites (32.908 euros en 2021). En contrepartie, la quote-part d'épargne issue de ces versements déductibles sera imposable au moment de la sortie (capital soumis à l'impôt sur le revenu et plus-values taxées au PFU de 30 %).

Le PERCol peut ainsi se révéler intéressant pour les chefs d'entreprise qui, rappelons-le, sont éligibles à l'intéressement dans les structures de moins de 250 salariés, ainsi qu'à la participation mise volontairement en place dans celles de 1 à 49 salariés (montants versés déductibles de l'impôt sur les sociétés, exempts de charges et de forfait social, cette dernière exonération étant limitée à l'intéressement pour les entreprises de 50 à 249 salariés). « C'est un dispositif gagnant-gagnant pour le dirigeant et ses salariés permettant à chacun de se constituer une épargne retraite dans des conditions sociales et fiscales avantageuses tout en optimisant la politique sociale de l'entreprise en faveur de la fidélisation des collaborateurs », résume Eric Le Baron, directeur général de SwissLife Assurance et Patrimoine. — **Laurence Delain**

Nouveau coup de pouce pour l'actionnariat salarié

Présents dans de nombreux PEE, les fonds d'actionnariat salarié n'ont, crise sanitaire oblige (50,8 milliards d'euros d'encours fin 2020 contre 54,7 un an plus tôt), guère profité des mesures de la loi Pacte en leur faveur (hausse des décotes à la souscription, forfait social allégé sur l'abondement...). Mais le gouvernement, qui vise un objectif de 10 % du capital des entreprises françaises détenus par les salariés à l'horizon 2030, ne désarme pas. Après avoir bénéficié d'un nouveau coup de pouce

dans le cadre de la loi de finances pour 2021, l'actionnariat salarié pourrait être consolidé par les propositions que fera prochainement le député Modem Jean-Noël Barrot, chargé d'une mission sur le rebond économique territorial. *« C'est un outil très puissant pour associer les salariés à une ambition entrepreneuriale et souvent un fructueux placement sur un horizon de moyen terme »*, rappelle Pierre-Emmanuel Sassonia, directeur associé d'Eres. Une étude de cette société de conseil et de gestion experte en épargne d'entreprise portant sur 225 opérations collectives d'actionnariat salarié, réalisées par 53 entreprises du SBF120 entre 2006 et 2014, montre ainsi que sur cinq ans pour 100 euros investis, les salariés ont bénéficié d'un gain moyen compris entre 111 % sans abondement et 300 % avec un abondement de 100 %.

FCPE, des performances coûteuses ?

Catégorie Nom du fonds	Société de gestion	Performance moyenne sur 5 ans du FCPE	Performance moyenne sur 5 ans de la catégorie de référence	Performance moyenne sur 5 ans du meilleur fonds de même catégorie de la société de gestion (nom du fonds)
Actions Europe				
Axa Génération Europe Actions 2R	Axa Investment Managers Paris	4,15 %	4,60 %	8,28 % (Axa IM Euro Selection A)
Amundi Actions Euroland ESR F	Amundi AM	3,84 %	4,60 %	10,89 % (Amundi Europe microcaps P)
CM-AM Perspective Actions Europe A	Crédit Mutuel AM	3,78 %	4,60 %	13,53 % (CM AM PME ETI Actions RC)
Multipar Actions Euro Classique	BNP Paribas AM France	4,69 %	4,60 %	7,72 % (BNP Paribas Actions PME ISR I)
Avenir Actions Europe I	Natixis Investment Managers Intern.	3,45 %	4,60 %	11,05 % (DNCA Actions Euro PME R)
Diversifiées				
Axa Génération Equilibre 2R	Axa Investment Managers Paris	2,64 %	2,42 %	3,32 % (Initiative Equilibre C)
Amundi Harmonie ESR F	Amundi AM	2,26 %	2,42 %	4,59 % (Amundi Label Prudence ESR)
CM-AM Stratégie Tempere Intern. P	Crédit Mutuel AM	2,90 %	2,42 %	2,90 % (CM-AM Stratégie Tempere international P)
Multipar Europe Modéré Classique	BNP Paribas AM France	0,78 %	2,42 %	2,53 % (BNP Paribas Floreal 30)
Avenir Equilibre 1	Natixis Investment Managers Intern.	3,75 %	2,42 %	4,57 % (Impact ISR Equilibre I)
Obligations				
Selection DNCA Sérénité Plus I	Natixis Investment Managers Intern.	0,12 %	1,64 %	2,86 % (Impact ES Oblig Euro)
Multipar Solidaire Oblig Socialement responsable classique	BNP Paribas AM France	0,36 %	1,64 %	5,35 % (BNP Paribas Europe High Conviction Bond Classic)
CM AM Perspective Obli MT A	Crédit Mutuel AM	0,72 %	1,64 %	2,87 % (CM AM Obli Souverains C)
Axa Génération Euro Obligation 2R	Axa Investment Managers Paris	2,00 %	1,64 %	3,54 % (Axa Euro 7-10 C)
Amundi Obligataire Diversifié ESR C	Amundi AM	2,53 %	1,64 %	2,80 % (LCL Obligations Crédit Euro C)

Les performances des FCPE (1.830 fonds fin 2020) sont dans la moyenne de leur catégorie de référence, mais une étude de Quantalys pour MoneyVox montre, pour un même gestionnaire, des résultats souvent inférieurs aux supports de même catégorie distribués en direct ou via l'assurance-vie. En cause : « une surcouche de frais propre à la nature des FCPE diversifiés multi-entreprises », selon Maxime Chipoy, président de MoneyVox.

* LES ÉCHOS » / SOURCES : QUANTALYS-MONEYVOX, AU 31 DÉCEMBRE 2020