

# ÉPARGNE SALARIALE UN OUTIL DE MANAGEMENT

**C**'est l'une des ambitions de la loi Pacte : le développement de l'épargne salariale. Différentes mesures ont ainsi été prises parmi lesquelles la suppression du forfait social sur l'ensemble des versements d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ces nouveautés s'ajoutent à des conditions déjà favorables à l'épargne salariale comme l'exonération d'impôt sur le revenu sur les sommes versées au titre de la participation (à condition que celles-ci soient bloquées pendant 5 ans sur un plan d'épargne salariale) et au titre de l'intéressement (si celles-ci sont affectées à un plan d'épargne salariale et à condition de ne pas excéder les  $\frac{3}{4}$  du plafond annuel de Sécurité sociale).

'est l'une des ambitions de la loi Pacte : le développement de l'épargne salariale. Différentes mesures ont ainsi été prises

parmi lesquelles la suppression du forfait social sur l'ensemble des versements d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ces nouveautés s'ajoutent à des conditions déjà favorables à l'épargne salariale comme l'exonération d'impôt sur le revenu sur les sommes versées au titre de la participation (à condition que celles-ci soient bloquées pendant 5 ans sur un plan d'épargne salariale) et au titre de l'intéressement (si celles-ci sont affectées à un plan d'épargne salariale et à condition de ne pas excéder les  $\frac{3}{4}$  du plafond annuel de Sécurité sociale).

## MOTIVATION DES SALARIÉS

Au-delà de ces avantages financiers, l'épargne salariale est intéressante à plus d'un titre. D'un point de vue attractivité tout d'abord. *"Il n'est pas toujours évident d'augmenter les salariés de manière notable. L'épargne salariale permet de verser une rémunération complémentaire uniquement si l'entreprise est plus performante"*, avance Elise Bénéat, conseil au sein du cabinet De Pardieu Brocas Maffei. En effet, la participation résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise et l'intéressement est quant à lui lié aux résultats financiers de l'entreprise ou aux performances de celle-ci dans le domaine de son choix. De plus, le fait de conditionner cette prime aux performances de l'entreprise renforce la motivation des salariés et en fait un outil de management intéressant. *"Le sentiment d'appartenance est plus fort car les employés bénéficient des impacts de leur implication"*, souligne Elise Bénéat. À ce titre, l'intéressement est plus

séduisant que la participation car plus concret. *"Les objectifs peuvent être adaptés en fonction de chaque catégorie de travailleurs, de chaque type d'activité"*, décrit Anne Leleu-Eté, avocate en droit social et fondatrice du cabinet ALE Avocats.

Attention cependant : pour tirer un réel bénéfice de l'épargne salariale, il s'agit de bien communiquer. Anne Leleu-Eté conseille de bien insister sur le caractère non obligatoire de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés et de l'intéressement pour les autres : cela montre le souhait de l'entreprise de récompenser les efforts de ses salariés. La communication doit aussi s'attarder sur la stratégie derrière l'épargne salariale. *"En adossant un intéressement à de réelles préoccupations de l'entreprise, on partage ces dernières avec les salariés"*, explique Emmanuelle Barbara, avocate spécialisée en droit social du travail et gérante du cabinet August & Debouzy. Elle met en garde contre la mauvaise pratique qui consisterait à présenter l'épargne salariale comme un complément de salaire acquis. Cela compromettrait tous les avantages en matière de motivation et d'investissement des employés. ■

## QUID DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?

La loi Pacte vise également à développer l'actionnariat salarié : l'employeur pourra abonder unilatéralement et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social sera abaissé à un taux de 10 % (contre 20 %) pour les abondements de l'employeur. Intéressant quand on sait que les salariés-actionnaires pensent davantage collectif, stratégie et performance. *"À condition de modifier la gouvernance de l'entreprise et de davantage l'ouvrir vers les équipes"*, souligne Jean-Philippe Debas, président d'Equalis Capital, société qui accompagne les entreprises qui ouvrent leur capital aux salariés. Pour les entreprises non cotées, l'actionnariat salarié est possible via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).