

# Épargne salariale : un must have pour les TPE /PME ?

Tribunes libres Écrit par [La rédaction](#) vendredi, 15 mars 2019 08:25

**Le 1er janvier 2019, sont entrées en vigueur de nouvelles mesures visant à favoriser l'Épargne salariale dans les TPE/PME avec notamment la suppression du forfait social sur l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés. Alors, ces mesures vont-elles suffire à inverser la tendance ?**

## Un dispositif encore peu utilisé

L'épargne salariale consiste à redistribuer collectivement aux salariés une fraction des résultats réalisés par l'entreprise. Véritables outils d'implication et de motivation des salariés au sein de l'entreprise, les mécanismes d'[épargne salariale](#) sont encore peu utilisés au sein des TPE/PME.

L'épargne salariale regroupe plusieurs dispositifs tels que l'intéressement et la participation mais aussi le PEE (plan d'épargne Entreprise), le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) ou le CET (Compte Épargne Temps). L'intéressement et la participation semblent être des dispositifs relativement proches mais ils divergent à plusieurs égards en répondant à des règles distinctes et autonomes. En effet, la participation est un dispositif obligatoire dans les structures d'au moins 50 salariés qui consiste à redistribuer aux salariés une partie du bénéfice de l'entreprise. L'intéressement vise quant à lui à associer les salariés aux résultats ou à la performance de l'entreprise. Il s'agit d'un dispositif facultatif qui résulte d'une formule de calcul garantissant un caractère aléatoire de l'intéressement.

L'intéressement et la participation doivent bénéficier à tous les salariés de l'entreprise (caractère collectif). Il est toutefois possible d'introduire une condition d'ancienneté minimale (maximum 3 mois).

Chacun de ces dispositifs nécessite de conclure un accord d'entreprise. Depuis les ordonnances dites Macron, cette négociation est largement facilitée dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de représentants du personnel puisqu'il est possible de conclure un accord soumis à la ratification des 2/3 du personnel. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la négociation peut être réalisée avec les membres du Comité Social et Economique, les délégués syndicaux s'ils existent ou encore avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

L'application d'exonérations sociales et fiscales a fortement évolué ces dernières années mais il restait à la charge des entreprises le forfait social au taux de 20% (8% selon certaines conditions) ce qui constituait un frein au développement de l'épargne salariale.

### **Des mesures incitatives intéressantes**

La loi PACTE a permis la suppression du forfait social sur l'ensemble des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement mais reste appliqué aux sommes versées au titre de la participation et de l'abondement volontaire des plans d'épargne.

Afin de garantir l'effectivité de ces mesures dès le 1er janvier 2019, les dispositions issues de la loi PACTE ont été intégrées dans le PLFSS 2019. De quoi développer une certaine attractivité de l'épargne salariale pour les TPE/PME quand seulement 15% des salariés en bénéficient aujourd'hui. Jugés trop compliqués à mettre en place et représentant encore une charge trop lourde pour la trésorerie de l'entreprise, les dirigeants de TPE/PME ne privilégiaient jusqu'alors pas les dispositifs d'épargne salariale. Ceux-ci préféraient majoritairement mettre en place des systèmes de primes ou de rémunérations variables individualisées, adaptés à leur activité, sur lesquels ils estimaient conserver une gestion directe plutôt que de développer un dispositif collectif jugé trop contraignant. Le manque de visibilité à plus ou moins court terme des entreprises de moins de 250 salariés sur leur activité contribuait également à une certaine frilosité à développer de l'épargne salariale.

Dès lors, les nouvelles mesures applicables au 1er janvier 2019 pourraient relancer la réflexion des employeurs vis-à-vis de leurs salariés afin de répondre au souci majeur de fidélisation dans l'objectif de développement et de croissance de leur entreprise. D'autant plus qu'il est désormais mis à leur disposition l'ensemble des outils pour la mise en place des accords d'intéressement ou de participation afin de faciliter leur effectivité.

L'objectif ambitieux fixé par le gouvernement est d'atteindre au moins 30% de PME se dotant d'un accord sur l'épargne salariale d'ici 2020. Gageons que les efforts de communication et de sensibilisation mis en œuvre permettront de faire de l'épargne salariale l'un des sujets majeurs à l'ordre du jour des réunions du personnel au sein des entreprises pour cette nouvelle année 2019.

**Par Laurence Dujardin, juriste en droit social & Eloïse Spilmont, juriste en droit des affaires - Fideliance, cabinet de conseil et expertise-comptable**

Article paru sur le site : <https://www.gpomag.fr/web/tribunes-libres/epargne-salariale-un-must-have-pour-les-tpe-pme> le 15 mars 2019.