

# Des à-côtés financiers en perpétuelle évolution

**Épargne salariale, participation, intéressement forment la plus grosse part de la rémunération hors salaires et primes. Mais ils fluctuent, davantage en fonction de la loi que de la volonté des entreprises. //**

**L**is constituent des à-côtés essentiels de la rémunération globale. Selon une étude d'Aon Hewitt parue fin 2015, l'épargne salariale, la participation et l'intéressement représentent environ deux tiers des avantages hors salaire, et de 20 à 25% de la rémunération annuelle nette. Selon la Dares, quelque 8,7 millions de salariés ont accès à l'épargne salariale. Pourtant, ces modes de rémunération sont délicats à piloter et à adapter à sa propre

politique d'entreprise. « Pour une PME ou une ETI qui distribuait de l'ordre d'un mois de salaire en participation et intéressement, cet élément faisait pleinement partie du package de rémunération. Or l'augmentation de la CSG, de la CRDS et du forfait social a fortement diminué l'intéressement. Les entreprises ont donc renégocié leurs accords afin que les montants octroyés redeviennent significatifs », détaille Vincent Cornet, directeur de la ré-

munération globale au sein du cabinet Aon Hewitt.

Encore faut-il disposer d'une certaine rentabilité: « Quand les entreprises la retrouvent, le sujet de l'intéressement revient à l'ordre du jour. En parallèle, l'idée de lier l'intéressement à des critères plus qualitatifs que financiers, qui rendraient compte de la performance du service commercial par exemple, plaît aux salariés. Mais les employeurs se rendent compte que le montant de l'intéressement distribué est alors moins facile à maîtriser, ce qui n'était évidemment pas le but visé. La question des bons critères d'intéressement reste donc toujours d'actualité », poursuit l'expert. Difficile, donc, de conduire une stratégie efficace et cohérente dans le temps, tant l'outil de l'intéressement est complexe à conduire. Une complexité que le législateur continue d'alimenter. Cette année, la loi Macron a amené les employeurs à remettre encore à plat leurs orientations sur ce sujet. Le texte vise à pousser les salariés à investir dans les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et les Perco. Et à convertir les entreprises en adeptes de ces briques d'une politique de rémunération efficace.

## Les nouveautés de la loi Macron

Intéressement, participation, Perco, attribution d'actions gratuites... La loi Macron a introduit de multiples changements, applicables de droit ou donnant lieu à négociations, qui ont des conséquences sur les choix en matière de politique de rémunération. Ainsi, intéressement et participation sont désormais versés à la même date, en général fin mai, et les sommes issues de l'intéressement doivent être placées sur le PEE

s'il existe (et non plus payées). Du côté du Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif), de nombreuses modifications ont été introduites, avec la suppression de la contribution spécifique patronale et l'instauration d'un forfait social réduit à 16% en cas de placement de sommes issues de l'épargne salariale sur le Perco, sous certaines conditions, et notamment s'il comprend un fonds investi

en titres de PME. La loi Macron institue aussi la possibilité d'un abondement de l'employeur au Perco, sans corrélation avec les versements des salariés. Le nombre de jours de congé non pris qui peut être versé au Perco est porté à dix au lieu de cinq précédemment. Enfin, le dispositif d'attribution d'actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux a été réformé pour le rendre plus attractif. //

## Produit clés en main

Depuis la promulgation de la loi, plusieurs centaines d'avenants ont été signés sur l'ensemble du territoire pour transformer les Perco en Perco Plus, dispositif de retraite collectif qui bénéficie d'un forfait social réduit sous certaines conditions. Une réussite du texte. En outre, pour diffuser le PEE et le Perco dans les plus petites entreprises, encore largement sous-équipées, la loi Macron prévoit aussi que des négociations sur l'intéressement et la participation soient engagées au niveau des branches professionnelles d'ici à fin 2017. Si beaucoup ne se sont pas encore lancées, certaines y croient très fort, telles que la chimie et surtout le bâtiment, dont l'exemple pourrait contribuer à l'essor

de ces avantages dans les plus petites entreprises. De fait, grâce à cette politique conventionnelle, les employeurs peuvent disposer d'un produit clés en main, juridiquement sécurisé et, surtout, adapté à leur secteur d'activité. Ainsi, fin 2015, après que les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont négocié la transformation du Perco BTP en Perco Plus, plus de 200 000 entreprises représentant 1,5 million de salariés ont adhéré à tout ou partie des dispositifs d'épargne salariale mis à disposition. En outre, 10 000 d'entre elles, pour 300 000 salariés, avaient adopté le Perco BTP. Preuve que cela intéresse les entreprises dès lors qu'elles peuvent s'en saisir simplement.

Dans les chiffres aussi, l'effet de la loi Macron est visible. Selon l'Association française de la gestion financière, les versements nets sur l'épargne salariale au premier semestre 2016 sont en progression

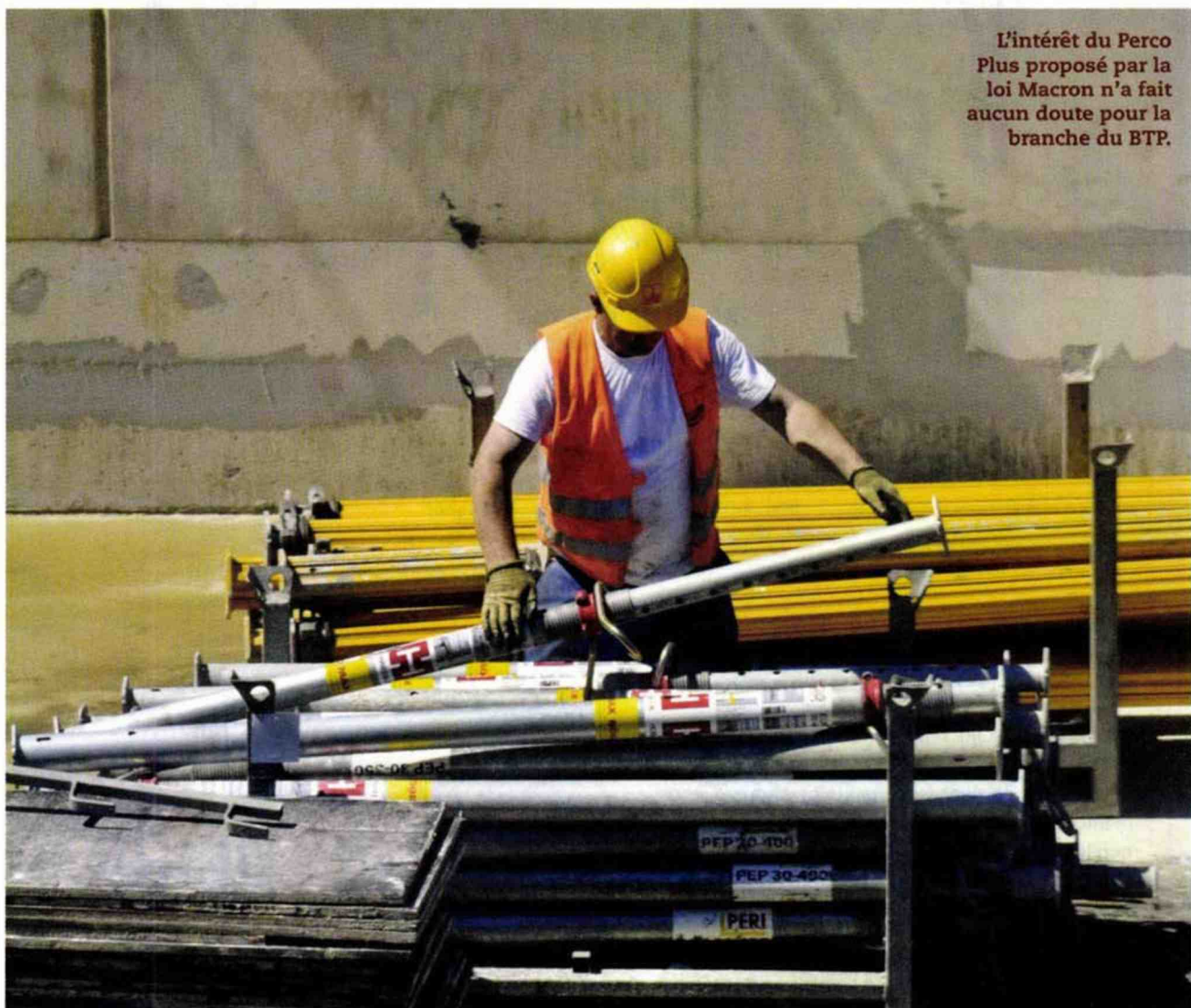
sur un an, et les seuls flux liés à l'intéressement ont augmenté de 30%. Dans le domaine de l'épargne salariale, au-delà des adaptations rendues nécessaires par un nouveau cadre légal et réglementaire, les lignes bougent encore et toujours.

### Érosion des rendements

Mais l'avenir n'est pas forcément rose. Comme la baisse de l'inflation a modifié les pratiques en matière d'augmentation de salaires, celle des taux d'intérêt et l'érosion continue des rendements des fonds monétaires, longtemps perçus comme le placement sûr et sans risque, ne facilitent pas les choses. «La baisse des taux d'intérêt est un vrai sujet. On a changé de paradigme, car l'épargne s'inscrit dans une baisse des rendements financiers à long terme», souligne Pierre-Alain Boscher, directeur de la protection sociale chez Op-

timind Winter. Désormais, l'enjeu est de faire comprendre aux salariés qu'il est préférable d'investir sur des supports plus risqués mais assortis d'un rendement espéré plus élevé, comme les unités de compte, sans trop s'exposer. Pas simple... L'employeur a en effet un devoir d'information, mais ne doit en aucun cas se mettre en position de conseil en placements.

«Les salariés ne sont pas des investisseurs avertis et sont perdus dans la multitude de placements qu'on leur propose», explique Pierre-Alain Boscher. Profil risqué ou de type bon père de famille, le choix n'est pas aisé pour améliorer à terme sa rémunération. Pour l'employeur, trouver le bon équilibre peut passer par des négociations préalables avec les partenaires sociaux. Discussions qui demeurent toujours difficiles sur un sujet aussi technique. D'autant que les DRH ne sont pas forcément de plus fins connaisseurs de la chose financière. ♦



**L'intérêt du Perco Plus proposé par la loi Macron n'a fait aucun doute pour la branche du BTP.**