



**S O C I A L**  
N E W S



# RÉMUNÉRATION ET ÉPARGNE DES SALARIÉS

La question du bien-être au travail nourrit largement l'actualité sociale. Le Législateur s'est saisi de ces enjeux - portés notamment par les jeunes générations - en prenant des mesures sur les thèmes de la qualité de vie au travail, de la protection de la santé des salariés, de la lutte contre le harcèlement ou encore de l'égalité hommes femmes.

L'implication des salariés est intrinsèquement liée à leur environnement de travail. Ainsi, la performance économique de l'entreprise est directement impactée par la motivation du salarié qui découle elle-même du bien-être au travail. Il n'en reste pas moins que la rémunération reste le premier outil de motivation des collaborateurs.

Il s'agit donc d'allier la performance économique de l'entreprise avec ce levier de motivation qu'est la rémunération. C'est du moins l'objectif poursuivi par la loi PACTE (1) et le projet de loi de financement de la sécurité sociale (2).

## SOMMAIRE

01

RENFORCEMENT  
DE L'ATTRACTIVITÉ  
DES DISPOSITIFS  
D'ÉPARGNE  
SALARIALE ET  
ÉPARGNE RETRAITE

02

PROJET DE LOI DE  
FINANCEMENT DE LA  
SÉCURITÉ SOCIALE

03

CONCLUSION



# RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE ET ÉPARGNE RETRAITE

Les dispositifs d'épargne salariale présentent des avantages sociaux et fiscaux tant pour les salariés que pour les entreprises (réduction ou suppression du forfait social, exonération de cotisations sociales, déduction du bénéfice imposable, exonération de taxes et participations, non soumission à l'impôt sur le revenu ...).

La loi du 22 mai 2019 (n° 2019-486) relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE, est venue développer l'intérêt pour les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite.

Elle concourt ainsi à favoriser « une meilleure association des salariés aux fruits de la croissance des entreprises<sup>1</sup>» en vue d'améliorer les résultats de l'entreprise.

La loi PACTE comprend deux volets, un sur l'épargne salariale (a) et le second sur l'épargne retraite (b).

## **a. Epargne salariale**

L'ensemble des dispositifs d'épargne salariale sont impactés par la loi PACTE. En effet, celle-ci prévoit notamment :

- L'ouverture aux employeurs de la possibilité de procéder à un versement « unilatéral » sur le PEE même en l'absence de contribution du salarié ;
- L'ouverture du dispositif d'intéressement de projet aux projets internes à l'entreprise. Ainsi, un employeur peut, via un accord d'intéressement classique, mettre en place un intéressement de projet, si ce projet est essentiel pour la collectivité de travail ;
- La possibilité de compléter la formule de calcul de l'intéressement avec des objectifs pluri annuels ;
- L'augmentation du plafond de versement de la prime individuelle - fixé jusqu'à présent à la moitié du PASS - en le relevant aux  $\frac{3}{4}$  du PASS en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

<sup>1</sup> Exposé des motifs de la LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

## b. Epargne retraite

La Loi PACTE redessine les contours de l'Épargne Retraite en créant le Plan d'épargne retraite (PER). L'exposé des motifs de l'article 71, indique clairement que l'objectif est :

- D'offrir de meilleures perspectives de rendement aux épargnants ;
- D'orienter davantage les fonds collectés vers le financement de l'économie productive, alors qu'ils sont actuellement majoritairement investis en actifs à faible rendement peu adaptés à l'investissement de long terme ;
- D'adapter l'épargne retraite aux exigences d'une mobilité professionnelle accrue en assurant sa portabilité ;
- De mieux protéger l'épargne retraite en généralisant l'obligation de cantonnement comptable des engagements de retraite dans les bilans des entreprises d'assurance ;
- De stimuler la concurrence sur le segment de la retraite supplémentaire pour les épargnants.

L'idée est donc de donner un corps de règles commun à l'ensemble des produits d'épargne retraite. Concrètement, un seul produit individuel succède au PERP et au contrat Madelin, et deux produits collectifs, l'un universel et l'autre plus ciblé, remplacent le PERCO et les régimes à adhésion obligatoire. Dans tous les cas, ces PER communiqueront entre eux, afin d'assurer la portabilité des droits acquis d'un produit à l'autre, le tout pour un coût globalement modéré pour l'épargnant.

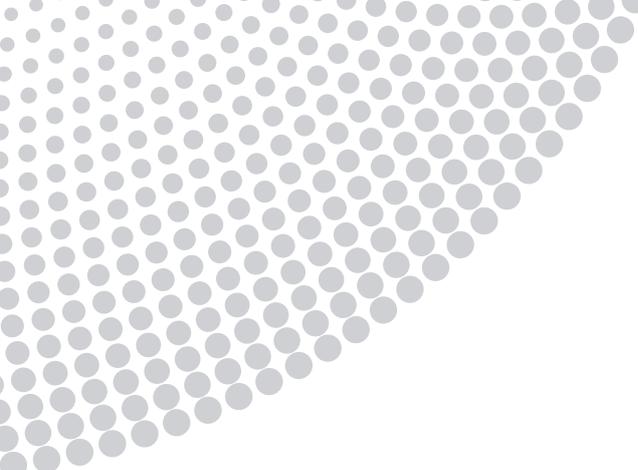
La loi PACTE prévoit aussi la possibilité de mettre en place un PERCO en l'absence de Plan d'Épargne Entreprise ainsi que le plafonnement des frais de gestion du PERCO pour les salariés ayant quitté l'entreprise. Les droits acquis par les salariés dans le cadre de l'article 83 du Code Général des Impôts seront transférés dans le Plan d'Épargne Retraite.



## PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Peu de dispositions du projet de loi de financement de la sécurité sociale affectent la rémunération des salariés.

Il convient cependant de s'attarder sur la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat créée suite au mouvement des « gilets jaunes » par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018.



L'article 7 du projet énonce que les salariés pourraient bénéficier entre le 1er janvier et le 30 juin 2020 d'une prime « exonérée dans la limite de 1 000 euros par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues aux articles 235 bis du code général des impôts et L. 6131-1 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement ».

L'objectif est donc d'encourager les employeurs à verser cette prime en l'assortissant d'un régime social et fiscal particulièrement avantageux.

Ces exonérations ne concerneront que :

- Les salariés ayant perçu au cours des douze mois précédant le versement de la prime, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance ;
- Les entreprises dotées d'un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime. Ces accords doivent porter sur une durée de trois ans, exception faite des accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 pouvant porter sur une durée inférieure.

Le ministère du Travail a publié le 7 février 2019 un modèle d'accord sur l'intéressement et un modèle d'accord sur la participation. Ces modèles permettront aux plus petites structures de mettre en place ces dispositifs.

Par ailleurs, le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail.

Elle ne peut pas se substituer :

- À des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui sont obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage ;
- À des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial.



## 03 CONCLUSION

En conclusion, les entreprises ne doivent pas percevoir comme une contrainte les dispositifs précités mais doivent au contraire se saisir des opportunités ouvertes par la loi PACTE et le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour nourrir l'implication des salariés.

**Mieux vous informer,  
nous rapprocher de vous  
et encore mieux vous conseiller.  
Notre spécialiste social  
reste à votre écoute**



Service Social  
extencia@extencia.fr  
2 rue Claude Boucher - CS 70021  
33070 BORDEAUX Cedex  
Tél. 05 57 10 28 28

**[www.extencia.fr](http://www.extencia.fr)**

**AUDECIA**  
EXPERTS COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES