

L'épargne salariale en PME : un outil de performance RH



A more human resource.™

En matière d'association des salariés aux résultats, les PME de moins de 50 salariés n'ont aucune obligation : elles n'ont que des opportunités. Intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise, Perco : les outils ne manquent pas aux employeurs désireux de fidéliser et motiver leurs collaborateurs. A condition de se donner les moyens de le faire sans risques et sans coût d'organisation excessifs.

Les différents visages de l'épargne salariale

En 2013, un peu moins d'un salarié sur 5 était couvert par un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés – contre plus de la moitié toutes entreprises confondues. Un chiffre significatif si l'on considère que ces entreprises n'ont aucune obligation en la matière.

Les principaux véhicules de l'épargne salariale, dans ces entreprises, sont :

- Le Plan d'épargne d'entreprise (PEE, un salarié sur 7 dans les « 10-49 »), alimenté par les versements volontaires du salarié et l'abondement éventuel de l'entreprise, sans obligation.
- L'intéressement (un salarié sur 10), qui permet de verser des primes aux salariés en fonction de règles définies par accord, en lien avec des indicateurs de performance de l'entreprise.
- La participation (un salarié sur 20). Moins souple et plus encadrée que l'intéressement, elle n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés. Elle consiste en un versement périodique d'une partie du bénéfice aux salariés.
- Le Perco (environ un salarié sur 30), qui est un produit d'épargne retraite, mais fonctionne fiscalement comme l'épargne salariale.
- Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés de monétiser des congés non pris et des heures supplémentaires.

Associer ses salariés aux résultats : pourquoi et comment ?

Deux grandes raisons peuvent conduire une PME de moins de 50 salariés à intégrer des dispositifs d'épargne salariale à sa politique RH :

- Accroître la rémunération globale des collaborateurs, pour un coût fiscal et social allégé ;
- Fidéliser les salariés ;
- Inciter les collaborateurs à la performance, individuelle et collective.

A l'inverse, deux freins peuvent dissuader les employeurs :

- Se retrouver « prisonniers » d'un schéma de redistribution contraignant ;

- Devoir faire face à des coûts de gestion et d'organisation importants pour une petite structure.

La réponse peut passer par un assemblage d'outils adapté à votre structure :

- Un accord d'intéressement seul, éventuellement complété par un CET ou un accord de participation.
- Un PEE peut être associé à un accord d'intéressement, à un Perco, voire à un accord de participation ou d'actionnariat salarié, via une augmentation de capital réservée à ceux-ci.

La loi Macron a créé des incitations pour les PME. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un forfait social à 8% au lieu de 20% pendant 6 ans lorsqu'elles mettent en place pour la première fois un dispositif d'épargne salariale. L'accès à l'intéressement est simplifié, avec la possibilité de se rattacher à l'accord négocié par la branche.

De nouvelles obligations sont apparues également, comme la remise au salarié d'un livret d'épargne salariale à l'embauche.

Ces solutions peuvent paraître complexes pour une PME ; elles sont pourtant à votre portée si vous dotez des bons outils et des bons partenaires. Une information juridique actualisée et des processus maîtrisés peuvent vous permettre d'instaurer dans votre entreprise, sans gêner votre développement, la panoplie « épargne salariale » la plus pertinente pour vos objectifs RH.