

GERESO

L'épargne salariale, bien plus qu'un complément de rémunération !



Partenaire formation privilégié des DRH dans les plus grandes entreprises françaises, GERESO a, depuis sa création en 1978, progressivement étendu son offre et ses expertises pour répondre aux nouvelles attentes du marché : formations sur-mesure, prestations d'audit et de conseil... Aujourd'hui, c'est près d'une centaine de consultants qui accompagnent les entreprises privées et les établissements publics, sur des thématiques aussi diverses que la retraite, la protection sociale, la paie, la mobilité internationale, le management de projet...

Entretien avec Amandine Lecomte (*notre photo*), consultante en paie et droit social chez GERESO.

L'épargne salariale, n'est-ce pas là un sujet bien connu et maîtrisé par les dirigeants et les salariés ?

Le thème de l'épargne salariale fait en effet partie des « marronniers », ces sujets traités de façon récurrente dans la presse économique et professionnelle : la preuve, ce dossier ! Seulement, l'information qui est dispensée est bien souvent limitée. Généralement, chaque article se borne à présenter un comparatif de l'ensemble des dispositifs en vigueur, les produits financiers qui peuvent y être associés, les conditions de déblocage et les exonérations fiscales dont les salariés peuvent bénéficier. Bien que contribuant à l'éducation économique de chacun, et c'est louable, cette vision orientée « salariés » et « dispositifs » est bien réductrice ! Car l'épargne salariale, c'est bien plus qu'un simple complément de rémunération : c'est avant tout un projet d'entreprise, transverse et très technique, qui doit être porté par la direction, avec de forts enjeux financiers, et des incidences à long terme sur l'implication, la fidélisation et la motivation des salariés...

Dès lors, sur quels aspects un consultant peut-il apporter son expertise ?

L'intervention d'un consultant peut couvrir l'intégralité ou certaines de ces dimensions, en garantissant notamment un respect de la réglementation, une optimisation des coûts et une limitation des risques. Par exemple, mes interventions portant sur la sécurisation technique d'un accord évitent les pertes financières liées aux erreurs de montage de projet, les pertes d'exonérations fiscales et sociales, les erreurs d'appréciation ou de calcul des répartitions, l'annulation de l'accord par la DDTEFP, le risque prud'homal lié à un accord mal verrouillé. En amont d'un projet d'épargne salariale, l'intervention d'un consultant peut aussi permettre d'accompagner les entreprises dans le choix du dispositif le plus adapté à leur situation (activité, effectif, santé financière...), à leur stratégie et à leurs objectifs.

Sur le terrain, comment se déroule une mission liée à un accord d'épargne salariale ?

Généralement, une intervention se déroule en deux temps :

- Une phase de diagnostic des éléments ayant un impact sur l'accord : masse salariale, stratégie de l'entreprise, motivation de l'accord, climat social, contexte économique de l'entreprise et du secteur.
- Une phase de construction de l'accord, qui permet de mettre au clair les clauses obligatoires, conseillées et facultatives, les arguments en vue de la négociation de l'accord, pour aboutir à un accord gagnant-gagnant. Au cours de cette phase, chaque élément donne lieu à un contrôle portant sur le respect des obligations légales (contenu, délai, forme...).

Très concrètement, quels sont les gains financiers dont peut bénéficier l'employeur ?

Les sommes liées aux accords d'épargne salariale peuvent donner lieu à des déductions fiscales et sociales : à titre d'exemple, les sommes constitutives de la RSP (Réserve Spéciale de Participation) sont déductibles des bénéfices pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Ces sommes sont exonérées de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'effort construction.

Selon vous, quels dispositifs doit-on privilégier aujourd'hui ?

L'épargne retraite (PERCO) et le Compte Epargne Temps (CET). On assiste aujourd'hui à une inéluctable diminution des retraites servies par les régimes obligatoires : les futurs retraités doivent s'attendre à des pensions faibles, voire très faibles !

L'épargne retraite (PERCO) constitue une alternative intéressante pour garantir un niveau de retraite convenable aux salariés. Dans le même esprit, le CET, qui génère des droits en argent ou en jours selon les dispositions de l'accord. Dans un contexte difficile, la présence d'un CET peut permettre de lutter efficacement contre le chômage partiel. Et, en période de croissance, c'est une manière pour le salarié d'épargner des droits qu'il utilisera plus tard.

|| Propos recueillis
 par Emmanuel Bonzé