

LA SUPPRESSION DU FORFAIT SOCIAL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS :

UNE DÉCISION LOURDE DE CONSÉQUENCES NÉGATIVES POUR LES SALARIÉS ET LES RETRAITÉS

Qu'est-ce que le forfait social ?

Institué par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur, sur les rémunérations ou gains assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il vise à compenser pour partie la perte de recettes occasionnée à la Sécurité sociale – en particulier aux retraites – par l'exemption de cotisations sociales dont bénéficient l'épargne salariale et l'épargne retraite. C'est pourquoi la CGT revendique la soumission de ces dispositifs à cotisations sociales. Le forfait social n'étant pas une cotisation sociale, il ne permet pas l'acquisition de droits à retraite ou à l'Assurance-chômage. Toutefois, même avec un taux de 20 %, il est loin de compenser cette perte de recettes.

Dans la pratique, il concerne essentiellement l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement du plan d'épargne entreprise – PEE – par l'employeur), l'épargne-retraite (plan d'épargne pour la retraite collectif – Perco – et cotisations patronales aux retraites supplémentaires par

capitalisation), les cotisations patronales de retraite complémentaire, ainsi que les jetons de présence et autres éléments de rémunération des administrateurs de sociétés.

Fixé initialement à 2 %, son taux de droit commun est fixé à 20 % depuis août 2012. Toutefois, depuis la loi Macron de 2015, ce taux est seulement de 8 % dans les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord de participation, et ce dans les six premières années après la signature de l'accord. Il est de 16 % pour les sommes versées sur un Perco, si une partie des sommes versées est affectée à un fonds investi à hauteur d'au moins 7 % dans des entreprises non cotées.

Affecté à l'origine à la Cnam, puis partagé entre la Cnav et le fonds de solidarité vieillesse (FSV), le produit du forfait social est depuis 2016 intégralement affecté à la Cnav.

Comme on le voit dans le tableau ci-dessous, sa contribution au financement des retraites par répartition est importante : plus de 5 milliards d'euros par an.

Dans son intervention sur TF1 du 12 avril dernier, Emmanuel Macron a annoncé la suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés. Cette mesure est loin d'être anodine.

Évolution du taux et du rendement du forfait social depuis 2009

	2009	2010	2011	2012 (1)	2013	2014	2015 (2)	2016
Taux du forfait social	2 %	4 %	6 %	8 %	20 %	20 %	20 %	20 %
Rendement (en millions d'euros)	315	656	1 254	1 623	4 656	4 931	5 020	5 246

(1) 20 % à partir d'août 2012.

(2) 8 % pour les PME ayant mis en place un accord de participation ; 16 % pour un Perco investi dans les entreprises non cotées (loi Macron).

Un encouragement à privilégier l'intéressement par rapport au salaire

Le patronat, qui entend précisément utiliser l'épargne salariale comme un outil pour ne pas payer une partie de la rémunération sous forme de salaires, a toujours été violemment opposé au forfait social, et n'a eu de cesse de réclamer sa suppression. En d'autres termes, il demande la suppression totale de cotisations sociales. Cette remise en cause du forfait social par l'actuel gouvernement n'est pas une surprise. La baisse du forfait social avait été annoncée par Bruno Le Maire depuis plusieurs mois, et faisait partie de la feuille de route adressée par le gouvernement au Copiesas¹. « Par ailleurs, le taux minoré du forfait social pourrait être revisité, via une nouvelle réduction pour le type d'entreprises, voire via la pérennisation d'un taux réduit au-delà de la conclusion d'un premier accord et de son renouvellement comme c'est le cas aujourd'hui »²...

La mesure annoncée va donc bien au-delà de la lettre de saisine, comme des préconisations du rapport du Copiesas

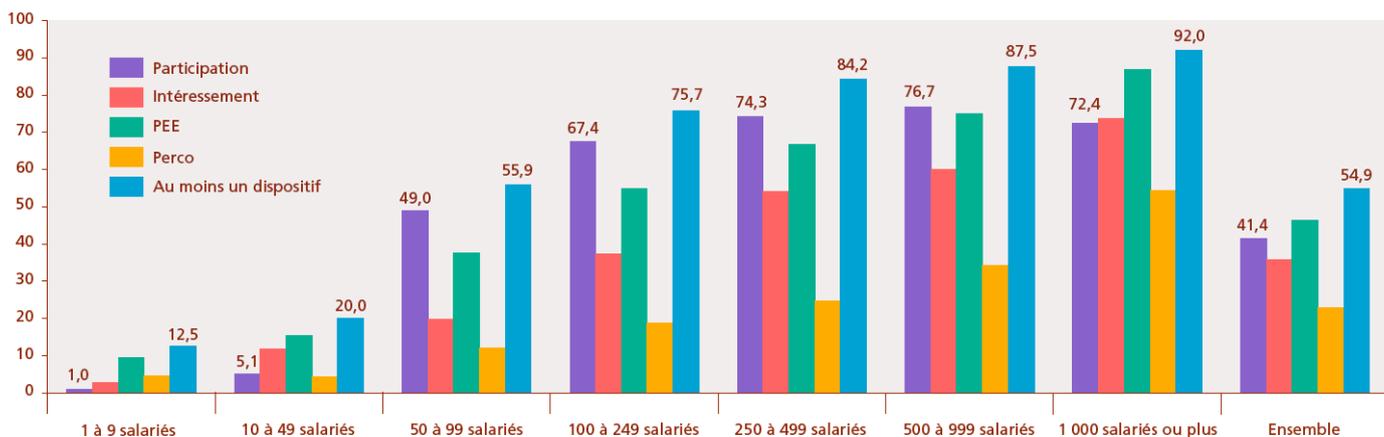
(lequel n'a d'ailleurs toujours pas été rendu public, un mois après l'achèvement de ses travaux).

En effet, le Copiesas se bornait à préconiser la suppression du forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés (y compris l'abondement patronal du PEE), et de renforcer sa baisse sur le Perco, notamment en cas d'affectation aux entreprises non cotées et à l'économie solidaire. Il proposait également de baisser le forfait social en faveur du développement de l'actionnariat salarié. La CGT a fermement combattu ces propositions, mais les autres membres du Copiesas – parmi lesquels les autres confédérations syndicales – ne nous ont pas suivis.

Le président de la République va donc beaucoup plus loin, puisqu'il propose d'étendre la mesure à l'intéressement versé par les entreprises jusqu'à 250 salariés (notons qu'il n'est plus question d'exonérer le forfait social sur le PEE). Jusqu'à présent, la diminution, puis la proposition de

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2015 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



Lecture : fin 2015, 1,0 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 2,9 % par un accord d'intéressement, 9,4 % par un PEE et 4,7 % par un Perco ; au total, 12,5 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

1. Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié : c'est le nouveau nom du Conseil supérieur de la participation qui existe depuis 1994.

2. Lettre de saisine du Copiesas par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, du 12 février 2018.

suppression du forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés étaient justifiées par le faible développement de ces dispositifs en leur sein (et notamment par la volonté d'encourager à mettre en place la participation, qui est facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Cet argument tombe avec ce nouveau seuil. Comme le montre le graphique ci-contre, les trois quarts des salariés travaillant dans une entreprise comportant entre 100 et 250 salariés bénéficient d'au moins un dispositif d'épargne salariale, et les deux tiers d'un dispositif d'intéressement (explicitement ciblé par la proposition). Leur situation est voisine de celle prévalant dans les entreprises de taille intermédiaire – ETI – et les grandes entreprises (ainsi 72 % des salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés bénéficient de l'intéressement, et 76 % de ceux des ETI entre 500 et 1 000 salariés). Le but n'est donc pas d'encourager à développer l'intéressement et la participation dans les petites entreprises, mais d'envoyer un message clair au patronat, dans un contexte où montent les revendications salariales : préférez l'intéressement aux hausses de salaires !

Si cette mesure était adoptée, environ la moitié des salariés du secteur privé seraient concernés par la suppression du forfait social sur leur intéressement.

Il s'agirait vraisemblablement d'une étape vers la suppression totale du forfait social. Il est permis de penser que la

mesure a été calibrée de manière à ne pas trop peser sur les comptes de la Cnav. Selon les chiffres indiqués par le journal *Les Échos*, elle ne coûterait que 440 millions d'euros, à comparer à un rendement total de plus de 5 milliards par an. Sauf que le coût pourrait être plus important si les entreprises changent leur comportement. Il pourrait en particulier en être ainsi si les directions d'entreprises font le choix de filialiser ceux de leurs établissements qui comportent moins de 250 salariés – cas qui s'est déjà avéré de nombreuses fois. Prenons l'exemple des sociétés anonymes simplifiées – SAS. Officiellement, la mesure était destinée à alléger les obligations tenant au statut de société anonyme pour faciliter la création d'entreprises ou le développement des PME.

Mais dans la pratique, de très nombreux groupes, notamment des multinationales, se sont saisis de cette mesure pour supprimer les conseils d'administration de leurs filiales (et au passage, les administrateurs salariés qu'ils comportaient) et se soustraire à certaines obligations légales, par exemple le rapport social et environnemental. Cette tentation risque d'être renforcée par d'autres mesures qui pourraient être prises dans le cadre de la loi Pacte, notamment celles concernant divers seuils sociaux et fiscaux (sans compter que diverses dispositions des ordonnances, comme celles concernant le comité social et économique, vont déjà dans ce sens).

Une mesure qui met en danger les retraites par répartition

Au moment où s'engagent les discussions sur la réforme des retraites, le risque principal de cette mesure porte sur le financement de la Cnav.

Comme dit précédemment, il n'est pas interdit de penser que Bercy a fixé ce seuil de 250 salariés principalement pour limiter son impact sur les comptes de la Cnav³. Le raisonnement (qu'on trouve dans d'autres réflexions en cours, comme le rapport confié à l'ancien directeur général de l'Unedic, Christian Charpy, sur les relations financières État/Sécurité sociale) pourrait être qu'avec le retour à l'équilibre de la Sécurité sociale et notamment des retraites, celle-ci pourrait « autofinancer » certaines mesures « d'allègement des charges » des entreprises, comme l'exonération des cotisations sociales des retraites complémentaires ou de l'Assurance-chômage. Le même raisonnement pourrait s'appliquer au forfait social. Sauf que si les directions des entreprises se

saisissent de l'opportunité pour « optimiser leurs charges de personnel », l'effet pourrait être beaucoup plus fort que prévu et replonger la Cnav dans le déficit.

En résumé, il s'agit d'une mesure particulièrement dangereuse :

- elle constitue un encouragement explicite à substituer l'épargne salariale – en particulier l'intéressement – aux augmentations de salaires ;
- elle met en danger le financement des retraites par répartition, avec son corollaire : l'encouragement à l'épargne retraite pour compenser des prestations insuffisantes.

Tout ceci renforce la revendication portée par la CGT d'une soumission de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne-retraite à cotisations sociales, ce qui permettrait en outre, par définition, leur prise en compte dans les droits à retraite et à l'Assurance-chômage.

3. Il paraîtrait que la mesure serait compensée par la suppression de certaines aides aux entreprises, mais on ignore lesquelles et pour quel montant.

Épargne salariale : les propositions de la CGT

La CGT a toujours été critique à l'égard des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, épargne-retraite...). Pour plusieurs raisons : le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire et la fragilisation des régimes de retraites par répartition. À cela s'ajoute un dispositif fortement inégalitaire qui est pour l'essentiel réservé aux grandes entreprises.

Pour autant, la CGT a des propositions d'améliorations :

- l'intéressement doit relever obligatoirement d'accords collectifs ;
- les formules déhiérarchisées de répartition du produit de l'intéressement entre les salariés doivent être encouragées ;
- les objectifs d'intéressement doivent être liés à des objectifs de performance globale de l'entreprise, notamment aux enjeux sociaux – comme la formation professionnelle – et environnementaux, plutôt qu'étroitement financiers ;
- la participation doit rester fondée sur une combinaison d'un principe obligatoire avec une négociation de ses modalités ;
- le seuil de la participation doit être abaissé aux entreprises de 20 salariés pour bénéficier aux salariés des plus petites entreprises ;
- la formule de calcul de la participation, datant de 1967, doit être revue – notamment en substituant le résultat comptable au résultat fiscal – afin de rendre moins manipulable – au détriment des salariés – le mode de calcul du résultat pris en compte ;
- la mutualisation du résultat au niveau du groupe pour le calcul de la participation doit être rendue possible sur la base d'un accord majoritaire ;
- les possibilités de déblocage des PEE doivent être élargies à la prévention de surendettement ;
- les possibilités de déblocage anticipé des plans d'épargne pour la retraite collectifs doivent être élargies ;
- il faut une réforme et une démocratisation des fonds communs de placement entreprise (FCPE) pour :
 - assurer une représentation majoritaire des salariés dans les conseils de surveillance,
 - rendre effective la surveillance sur le gestionnaire,
 - valider le choix des gestionnaires et la gamme de fonds proposés par la direction d'entreprise dans le cadre du PEE négocié ;
- des dispositifs de sécurisation de l'épargne des salariés pour les investissements dans les entreprises non cotées doivent être mis en place ;
- les fonds de l'épargne salariale doivent être davantage fléchés vers le financement des PME et des structures relevant de l'économie sociale et solidaire (des Scop par exemple) ;
- l'épargne salariale doit être mise au service du développement des territoires. Il faut favoriser le développement de l'emploi et contribuer à la transition écologique, notamment au moyen de la création de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires.