

L'épargne salariale, un placement à gérer activement

Beaucoup de salariés bénéficient d'un plan d'épargne salariale (PEE et/ou PERCO). Dans ce cadre, ces épargnants restent nombreux à faire le choix d'investir dans des fonds monétaires malgré des rendements négatifs depuis plusieurs années. Ce réflexe doit évoluer et une démarche pédagogique s'impose afin que les salariés orientent leur épargne en fonction de leur profil.

Un investissement « dormant » : telle est généralement la perception que les salariés ont de leur épargne salariale, gérée dans le cadre d'un PEE (Plan d'Epargne Entreprise) ou d'un PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif). Nombreux sont ceux dont les choix de placements n'ont lieu qu'une fois par an, souvent en avril, mai ou juin lors du versement annuel de leur prime de participation et/ou de leur prime d'intéressement. Beaucoup oublient, ou ignorent par manque d'informations, qu'il est possible de réorienter son épargne à tout moment sur les différents supports qui leur sont proposés. Et cela, sans frais.

L'épargne salariale, le support d'épargne le plus attractif

Contrairement aux idées reçues, l'épargne salariale est un placement qui ne dort pas nécessitant de s'informer et d'adopter une gestion active pour éviter les choix inadaptés. Deux sujets doivent actuellement pousser les épargnants qui bénéficient d'un plan d'épargne salariale à s'interroger : d'une part, l'impact de la récente réforme fiscale sur leur épargne salariale et, d'autre part, le maintien de taux d'intérêts négatifs pour les placements monétaires réputés « sans risque ».

En ce qui concerne les sujets fiscaux, l'augmentation de la CSG depuis le 1er janvier 2018 se traduit désormais par une imposition un peu plus élevée des bénéfices réalisés (appelés aussi plus-values) dans le cadre d'un PEE ou d'un PERCO. Pour autant, cette réforme ne diminue en rien l'intérêt fiscal de l'épargne salariale, les bénéfices étant uniquement soumis aux prélèvements sociaux (17,2%) et non à l'impôt ou à la « flat tax » de 30%.

Autre avantage : certains acteurs du domaine de l'épargne salariale permettent aux épargnants d'effectuer des arbitrages sans limite et sans frais au sein de leur PEE ou de leur PERCO, donnant un intérêt supplémentaire à ces supports par rapport à l'assurance-vie ou au PEA (Plan d'Epargne en Actions).

Quelles alternatives aux fonds monétaires ?

Pour de nombreux épargnants, il est donc temps d'agir et d'adapter leurs choix, en réduisant leur exposition aux fonds monétaires. Leur rendement négatif, conjugué à une reprise de l'inflation (+1% en 2017), se traduit désormais à long terme par une érosion importante du pouvoir d'achat des épargnants. L'épargne salariale étant un placement à moyen ou plus long terme, le choix de placements plus dynamiques est tout à fait approprié, notamment pour les particuliers bénéficiant d'un horizon d'investissement à 5 ou 10 ans voire dès le moment de partir à la retraite. En

contrepartie d'une prise de risque plus importante, mais modérée à long terme, les fonds investis partiellement ou totalement en actions peuvent constituer un bon placement.

Pour ceux ayant une plus faible appétence au risque, ou ayant un objectif d'investissement de plus court terme, d'autres solutions existent aussi, comme les fonds sécurisés pouvant par exemple offrir une garantie en capital à hauteur de 90%, permettant de suivre un parcours peu volatil en limitant notamment les effets d'une éventuelle baisse des marchés. Chaque épargnant peut ainsi trouver des solutions adaptées à ses besoins et à ses préférences. Les salariés profitent encore trop peu du panel d'investissements qui leur est proposé, mais des évolutions positives s'observent depuis peu.

Cependant, il est aussi utile de rappeler qu'investir son épargne salariale dans des fonds monétaires reste pertinent si l'épargnant souhaite en disposer à très court terme et que son épargne salariale est disponible ou si son projet entre dans l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la loi comme l'achat de sa résidence principale, le mariage, le pacs, la naissance d'un 3ème enfant, et bien d'autres cas.

Vers une révolution des pratiques

Ces évolutions positives s'accompagnent de la généralisation d'outils digitaux, simplifiant pour les salariés la gestion de leur épargne salariale. Comme tout support de placement, ces comptes peuvent désormais être gérés en continu via Internet et les applications disponibles pour un suivi direct des plus ou moins-values latentes. Le conseil humain étant primordial, l'accompagnement des épargnants par les voies de communication classiques reste assuré par certains établissements bancaires actifs dans le domaine de l'épargne salariale.

Le seul frein pour les salariés d'investir dans leur plan d'épargne salariale est généralement la durée de blocage des avoirs pendant 5 ans versés sur un PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO, malgré les nombreux cas de déblocage anticipé. Pour apporter plus de souplesse, certains établissements offrent la possibilité aux épargnants de bénéficier d'une « avance sur épargne salariale » via un crédit in fine. Cette offre de crédit permet d'emprunter jusqu'à 80% du montant de l'épargne salariale bloquée sur un PEE, à un taux attractif, pendant 5 ans. Le remboursement est garanti par nantissement de l'épargne salariale en compte et le capital n'est remboursé qu'au terme du crédit ou en cas de déblocage anticipé du PEE. Seuls les intérêts sont payés pendant la durée du prêt. L'épargne salariale des salariés continue de fructifier et ils bénéficient ainsi des avantages tout en disposant immédiatement des sommes versées, aidant ceux-ci à se constituer une véritable épargne salariale de long terme.