



ÉPARGNE SALARIALE

La nouvelle donne après la loi du 3 décembre 2008

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, publiée au *Journal officiel* du 4 décembre 2008, est une étape majeure dans l'évolution de l'épargne salariale. Elle porte ses effets depuis le début de l'année 2009.



Parmi les textes les plus importants de ces derniers mois, il faut souligner sans conteste celui consacré à l'épargne salariale. Pour autant, cette dernière ne vient jamais que de subir la dixième réforme en 10 ans... Au-delà de certains changements techniques accessoires, la loi offre des opportunités intéressantes. Passons en revue les principales mesures de ce texte.

LES CHANGEMENTS APPORTÉS

► Ouverture supplémentaire de l'épargne salariale au dirigeant et à son conjoint

Les changements apportés concernent les différents dispositifs de l'épargne salariale. Un premier point concerne l'extension du dispositif au bénéficiaire du dirigeant et de son conjoint collaborateur. Un des objectifs de cette réforme est de relever pour le dirigeant et le conjoint collaborateur le seuil d'accès aux différents outils de l'épargne salariale de 100 à 250 salariés.

Augmentation du seuil de bénéfice de l'intéressement, du PEE et du Perco. Le PEE(1), le Perco(i) et l'intéressement sont désormais accessibles aux dirigeants et assimilés des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés (au lieu de 100 auparavant).

Ouverture du bénéfice de la participation. La participation, jusqu'alors réservée aux seuls salariés, est accessible désormais aux dirigeants et à leur conjoint. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés peuvent bénéficier de la participation mise en place volontairement. Dans celles dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, la part majorée de la réserve spéciale de participation excédant le montant issu de la formule légale peut être répartie entre les salariés et les dirigeants de ces entreprises.

Il faut noter qu'il ne s'agit pas de l'accès au dispositif obligatoire de la participation, mais aux options facultatives. Et cela se concrétise par l'ouverture du dispositif aux entreprises de moins de 50 salariés.

► Assouplissement de la participation

Sur ce point, la principale idée de la réforme est d'ouvrir le dispositif afin que l'épargne constituée ne soit plus automatiquement bloquée durant cinq ans.

La volonté de soutenir le pouvoir d'achat apparaît clairement. Pour autant, les conséquences de cette évolution sont plus lourdes qu'il n'y paraît concernant l'avenir du mécanisme de participation.

En effet, en rapprochant progressivement les conditions jusqu'alors propres à l'intéressement et la participation, les pouvoirs publics posent clairement des jalons qui permettront, le temps venu, d'organiser la fusion entre les deux dispositifs.

Disponibilité de la participation. La loi en faveur des revenus du travail modifie avant tout les conditions de perception de la participation, qui devient disponible pour les salariés. Il faudra donc désormais interroger, chaque année, tous les salariés pour savoir s'ils souhaitent épargner, ou non, les sommes perçues :

- si un salarié ne se prononce pas, sa participation sera bloquée cinq ans, et les cas de déblocage actuels continueront à s'appliquer ;
- s'il demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes ainsi perçues seront imposées au titre de l'impôt sur le revenu.

Abondement sur la participation. L'abondement est désormais possible sur les versements effectués au titre de la participation dans les PEE et PEL. Cette mesure à caractère technique règle une anomalie. En effet, jusqu'alors, les entreprises ne pouvaient abonder les sommes issues de la participation que si elles étaient affectées à un Perco(I).

► Encouragement et simplification de l'intéressement

Durée des accords d'intéressement. L'accord d'intéressement peut dorénavant prévoir que celui-ci soit renouvelé par tacite reconduction, dès lors qu'aucune des parties habilitées à le négocier ou à le ratifier ne demande une renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord.

Instauration d'un crédit d'impôt. Un crédit d'impôt est instauré pour tout nouvel accord d'intéressement ou avenant à un accord d'intéressement existant majorant les règles de calcul, conclu entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014. Ce crédit d'impôt est fixé à 20 % et s'applique sur :

- les sommes versées au titre des nouveaux accords d'intéressement, et ce, lorsqu'aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédents ;
- et la différence entre les primes distribuées au titre de l'accord modifié par avenant majorant les règles de calcul et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent.

Prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 € en 2009. Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord d'intéressement existant dans les conditions définies ci-dessus avant le 30 juin 2009, pourront verser une prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 € à chacun de leurs salariés si ce versement intervient le 30 septembre 2009 au plus tard. Cette prime peut être répartie uniformément entre les salariés ou selon les modalités de l'accord ou de l'avenant. Elle produit les mêmes effets qu'une prime d'intéressement et bénéficie du crédit d'impôt de 20 % dans les conditions présentées ci-dessus.

Tant pour le crédit d'impôt de 20 % que pour l'opportunité d'attribuer une prime exceptionnelle de 1 500 €, il est permis de se demander s'il ne s'agit pas ici de mesures de circonstance constituant principalement un effet d'aubaine pour des chefs d'entreprise qui, de toute manière, avaient déjà pris leur décision.

► Mesures techniques relatives au Perco

Abondement initial à la création du Perco. Le règlement du Perco peut prévoir un abondement initial de l'entreprise même en l'absence de versement du salarié. Cet abondement bénéficie des avantages fiscaux et sociaux de l'abondement classique.

Obligation de négocier la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (Perco, Article 83, Pere). Dès lors qu'une entreprise a mis en place un PEE depuis plus de trois ans, contre cinq ans auparavant, elle doit ouvrir des négociations en vue

Les 4 outils de l'épargne salariale

L'intéressement

L'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats et/ou aux performances de leur entreprise. L'objectif pour l'entreprise est d'intéresser l'ensemble de son personnel à l'atteinte des objectifs économiques et stratégiques fixés par la direction. Il appartient à chaque entreprise d'imaginer sa propre solution en cohérence avec sa culture et ses objectifs de développement.

Dispositif facultatif, l'intéressement doit être collectif et aléatoire et peut se cumuler avec un accord de participation.

La participation

La participation est un dispositif légal et obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus. Elle prévoit la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Ainsi, toute entreprise employant au moins 50 salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise de fait à l'accord de participation obligatoire. Un accord de participation peut être aussi mis en place à titre facultatif au sein des entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 50. La loi du 3 décembre 2008 a profondément modifié la nature de la participation.

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise est un dispositif collectif d'épargne mis en place volontairement par l'entreprise. Il permet au salarié de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec éventuellement l'aide de l'entreprise (appelée « abondement »).

Il s'agit d'un système original d'épargne qui combine à la fois :

- un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise ;
- et une initiative individuelle du salarié qui est libre de verser des sommes dans le PEE.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif collectif d'épargne mis en place volontairement par l'entreprise. Il permet au salarié de se constituer une épargne, avec éventuellement l'aide de l'entreprise (appelée « abondement »), qui sera disponible à l'âge de la retraite.

Il s'agit d'un système original d'épargne qui combine à la fois :

- un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise ;
- et une initiative individuelle du salarié qui est libre de verser des sommes dans le Perco.

de la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (Perco, Article 83, Pere).

Adhésion par défaut à un Perco. La loi du 3 décembre 2008 permet au règlement d'un Perco de prévoir l'adhésion automatique des salariés à défaut d'une manifestation contraire de leur part. Si le règlement du Perco le prévoit, l'employeur peut effectuer un versement initial au profit du salarié, c'est-à-dire en l'absence de contribution préalable de ce dernier. Au final, la loi apporte un certain nombre d'aménagements utiles. Elle continue le lent travail législatif et réglementaire initié il y a près de dix ans en faveur d'un dispositif plus souple dans ses modalités techniques et ouvert aux entrepreneurs. Il serait étonnant que les pouvoirs publics s'arrêtent en chemin et qu'un prochain texte n'intervienne pas prochainement...

L'AVANTAGE FINANCIER DES SOLUTIONS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Alors que les charges sur les salaires se situent à des niveaux élevés ; constituant en cela un réel frein à l'embauche ; l'épargne salariale apporte des solutions qui permettent :

- de constituer une épargne ou une retraite dans des conditions privilégiées ;
- de renforcer la cohésion des équipes avec l'intéressement ;
- d'orienter la motivation des salariés vers des objectifs précis définis au niveau de l'entreprise ;

- de mettre en place un dispositif très efficace d'optimisation fiscale et sociale pour les entrepreneurs.

A titre d'illustration, le tableau suivant montre la performance comparée des différentes solutions de rémunération entre :

- le versement d'un salaire ;
- l'attribution d'une prime d'intéressement ;
- l'abondement versé dans un PEE.

Les écarts parlent d'eux-mêmes ! Dans un contexte prévisible d'alourdissement des prélèvements sociaux et fiscaux, l'épargne salariale offre des optimisations très importantes pour les entreprises et leur personnel. •

LA PERFORMANCE DES DIFFÉRENTES SOLUTIONS DE RÉMUNÉRATION			
	Abondement versé au PEE de 1 800 €	Intéressement de 1 800 € perçu par le salarié	Augmentation de salaire de 1 800 €
Charges sociales patronales : 50 %	0 €	0 €	900 €
Crédit d'impôt intéressement : 20 %	0 €	- 360 €	0 €
Forfait social : 2 %	36 €	36 €	0 €
Entreprise			
Coût total pour l'entreprise	1 836 €	1 476 €	2 700 €
Salarié : montant brut	1 800 €	1 800 €	1 800 €
Cotisations sociales salariales : 15 %	0 €	0 €	270 €
CSG déductible sur 97 % de 1 800 € : 5,1 %	89 €	89 €	89 €
CSG/CRDS non déductible sur 97 % de 1 800 € : 2,9 %	51 €	51 €	51 €
Impôt sur le revenu après abattement de 10 % : taux 14 %	0 €	216 €	182 €
Rendement global	90,43 %	97,88 %	44,77 %
Salarié			
Montant net pour le salarié	1 660 € placement de la somme en FCPE	1 445 € placement de la somme en FCP classique	1 209 € placement de la somme en FCP classique
Rendement global après 5 ans : 30 % (gain brut)	498 €	433 €	363 €
CSG/CRDS et prélèvement social : 11 %	55 €	48 €	40 €
Impôts sur les plus-values : 16 %	0 €	69 €	58 €
Gain net pour le salarié	443 €	316 €	265 €
Somme totale au bout de 5 ans	2 104 €	1 761 €	1 473 €
Efficacité à 5 ans	114,58 %	119,32 %	54,57 %

NB : la simulation est effectuée sur la base d'un montant versé par l'entreprise de 1 800 €.