

ÉPARGNE SALARIALE

CE QUI VA CHANGER

DANS UN DISCOURS RÉCENT, LE PRÉSIDENT DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL A SOULIGNÉ UNE NOUVELLE FOIS LES CONSÉQUENCES NÉFASTES DE LA PUBLICATION DE TEXTES DE LOI INCOMPLETS, MAL FICELÉS ET AFFIRMANT SOUS FORME DE DROITS OBJECTIFS DES NOTIONS SUBJECTIVES OU DÉLICATES À CERNER.



Fujitsu-Siemens



DR

BRUNO CHRÉTIEN

La loi du 14 décembre 2006, consacrée à l'épargne salariale et validée récemment dans ses principales dispositions par le Conseil Constitutionnel, pourrait constituer un modèle du genre.

Ainsi le concept de « dividendes du travail », affirmé avec force dans le texte, n'apporte rien de vraiment nouveau tant pour l'entreprise que pour ses salariés. Au-delà de l'intention de principe, cette notion n'affirme en rien de nouveaux droits objectifs pour les salariés.

Dès lors que les pouvoirs publics renoncèrent à imposer une participation obligatoire dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, la loi ne pouvait que se cantonner à des mesures d'ordre technique limité.

Pour autant, ce texte comporte certaines dispositions limitées mais intéressantes :

la sécurisation des accords (intéressement, participation, plan d'épargne salariale) : jusque-là, l'Administration Sociale et plus particulièrement les URSSAF, exerçaient

un contrôle particulièrement tatillon lors de la mise en place des outils d'épargne salariale au sein des entreprises. Dès lors que l'un ou l'autre des critères n'était pas respecté (caractère collectif du dispositif, critères aléatoires et impersonnels pour l'intéressement...), l'entreprise se voyait exposée à la remise en cause des avantages sociaux et fiscaux des dispositifs qu'elle avait mis en œuvre. Pour un chef d'entreprise

décidant de s'impliquer dans le projet ambitieux que constitue la mise en place d'une politique d'épargne salariale, cette « épée de Damoclès » s'avérait très préjudiciable. Désormais, l'Adminis-

tration dispose d'un délai de quatre mois à compter de la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale pour relever les points contestés. Au-delà de ce délai, il ne lui sera plus possible de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées à ces dispositifs.

L'augmentation des seuils maximaux d'abondement pour les PEE et les PERCO : jusqu'alors, les entreprises pouvaient abonder (c'est-à-dire compléter) les versements ■■■

La politique d'épargne salariale : "une épée de Damoclès".



DR

LA LOI APPORTE UNE SOUPLESSE SUPPLÉMENTAIRE EN PERMETTANT DE RÉSERVER L'INTÉRESSEMENT À DES GROUPES DE SALARIÉS TRAVAILLANT SUR UN MÊME PROJET.

■■■ volontaires de leurs salariés dans la limite maximale de 300 % avec un seuil forfaitaire de 2 300 € pour le PEE et de 4 600 € pour le PERCO. Le parlement vient de décider d'indexer désormais ces seuils d'abondement maxima en les portant respectivement à 8 % du plafond annuel de sécurité sociale pour le PEE (2 574 € en 2007) et à 16 % pour le PERCO (5 254 € en 2007). Cela constitue une augmentation significative et surtout, la garantie d'un dispositif indexé.

La possibilité pour l'entreprise, de compléter le montant d'intéressement : les règles de calcul de la prime globale d'intéressement ainsi que les conditions de répartition doivent être prévues de manière très précise dans l'accord entre l'entreprise et ses salariés. Afin d'apporter plus de souplesse au dispositif, la loi prévoit que l'entreprise peut compléter (dans la limite globale de 20 % de l'ensemble des salaires annuels bruts) le montant de l'intéressement par un complément décidé librement par elle-même. Les sommes doivent ensuite être réparties selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord-intéressement. Cette possibilité de distribuer, en quelque sorte, un « bonus » pourrait avoir pour conséquence – au-delà de l'indéniable souplesse apportée aux dispositifs – d'inciter les entreprises à limiter le montant prévu dans le cadre de l'accord initial, pour se réserver la faculté, si elles le souhaitent, de compléter ensuite à leur guise la somme allouée. L'avenir dira l'impact de ce nouveau mécanisme qui pourrait s'avérer fondamental en termes de stratégie d'épargne salariale.

Enfin l'intéressement de projets permet de s'affranchir pour une part du caractère collectif de l'intéressement : le fait que l'intéressement concerne l'ensemble des salariés justifie le traitement social très favorable fait au montant de la prime attribuée aux salariés. La loi apporte une souplesse supplémentaire en permettant de réserver l'intéressement à des groupes de salariés travaillant sur un même projet. Là encore, il est trop tôt pour se prononcer sur l'impact réel

Le nouveau dispositif apporte des améliorations non négligeables.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE EN ENTREPRISE EN 2003

Exercice comptable 2003	
Participation	
Montant total brut distribué (millions d'euros)	5 313
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 401
Montant moyen	1 207
Pourcentage masse salariale	4,6
Intéressement	
Montant total brut distribué (millions d'euros)	4 991
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 871
Montant moyen	1 289
Pourcentage masse salariale.....	4,5
Abondement du plan d'épargne entreprise	
Montant total brut distribué (millions d'euros)	1 284
Nombre de bénéficiaires (en milliers).....	2 604
Montant moyen.....	493
Pourcentage masse salariale.....	1,6
Participation, intéressement et abondement au PEE	
Montant total brut distribué (millions d'euros)	11 588
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 317
Montant moyen	1 834
Pourcentage masse salariale	6,5
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs	8 194
Plan d'épargne d'entreprise	
Versements totaux sur PEE (millions d'euros nets)	7 460
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	3 652
Pour information :	
Masse salariale totale (en millions d'euros)	373 889
Nombre total de salariés (en milliers)	15 393

Source DARES, enquête Acemo-PIPA, septembre 2005

de cette mesure. On peut toutefois estimer qu'elle concerne plus des grands groupes travaillant par exemple sur des ouvrages de travaux publics. Il semble peu probable que cette faculté puisse intéresser les PME.

Au final, le nouveau dispositif apporte des améliorations non négligeables par rapport à l'existant. Toutefois, l'objectif essentiel de la loi qui était de permettre une plus large diffusion de l'épargne salariale particulièrement pour les PME, risque fort de manquer son objectif. Les dispositions novatrices s'adressent en réalité plus aux profils d'entreprises qui ont déjà investi ces mécanismes favorables que sont l'intéressement et les plans d'épargne salariale (majoration du plafonnement de l'abondement du PEE et du PERCO pour les libéraux et

les TPE – intéressement de projets pour les grandes entreprises).

Pour autant, la dégradation inquiétante des comptes retraite menace à terme le caractère attractif de ces dispositifs. Il suffit pour s'en convaincre de relever les récentes déclarations d'un certain nombre de représentants des salariés à l'occasion de la publication du rapport du conseil d'orientation des retraites. Certains demandent en effet que soit remises en cause les déductions fiscales et sociales de ces dispositifs jugées trop favorables. S'inscrire dans cette logique remettrait inutilement en cause des mécanismes qui concourent pourtant à apporter une réelle souplesse dans la stratégie de rémunération des salariés. ■

BRUNO CHRÉTIEN
FACTORIELLES