

ÉPARGNE SALARIALE

Les changements apportés par la loi de décembre 2006

En première analyse, la loi du 30 décembre 2006 relative au développement de l'épargne salariale paraît se limiter à une accumulation de dispositions techniques dont l'impact serait limité. Il n'en est rien. Mieux, la nouvelle loi mériterait de rester dans l'histoire de la réglementation sociale.

Les objectifs de la loi 2006 - 1770 du 30 décembre 2006 étaient nombreux. Il s'agissait premièrement de développer l'actionnariat salarié et d'augmenter les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Deuxièmement, de diffuser la participation, l'intéressement, ainsi que les PEE et les Perco au sein de toutes les entreprises. Troisièmement, ils visaient à encadrer l'actionnariat des mandataires sociaux. Et quatrièmement, à sécuriser l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale au regard des contrôles effectués par l'Urssaf et l'Inspection du travail.

Une plus grande souplesse dans le dispositif de participation

■ L'entreprise peut instaurer un supplément de participation

Afin de contribuer à la création d'un dividende du travail, la loi permet à l'entreprise d'attribuer un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos. Celui-ci concerne les entreprises appliquant déjà un accord de participation, et doit être attribué en respectant les plafonds prévus pour la participation, à savoir :

– les droits de participation, y compris le supplément, attribués à un salarié au titre de l'exercice clos, ne peuvent excéder 75 % du plafond annuel de la Sécurité

social (24 138 € en 2007) ;
– la totalité des salaires perçus par chaque bénéficiaire devant servir de base à la RSP (réserve spéciale de participation) ne peut excéder quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (128 736 € en 2007).

■ Placement des sommes issues de la participation

La loi change les modes possibles de placement des sommes issues de la participation : l'accord doit prévoir l'affectation de la totalité de la participation à des comptes ouverts en application d'un PEE ou à la combinaison d'une affectation à un compte de l'entreprise consacrée à des investissements. Il ne peut plus prévoir l'affectation exclusive des sommes à un compte courant bloqué de l'entreprise.

■ Mise en place unilatérale d'un régime de participation

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent mettre en place unilatéralement un régime volontaire de participation en cas d'échec des négociations visant à conclure un accord.

Changements techniques pour les PEE et Perco

■ Précision pour les versements sur un PEE

Depuis la loi du 2 août 2005, les plans

d'épargne salariale sont ouverts au conjoint collaborateur ou associé des chefs d'entreprise employant au moins un et au plus cent salariés. La loi du 30 décembre 2006 fixe une limite au versement volontaire sur le PEE pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu, lorsqu'ils n'ont pas perçu de rémunération au titre de l'année précédente. Dans ce cas, les versements annuels ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la Sécurité sociale (8 046 € en 2007).

■ Indexation de la limite maximale d'abondement des PEE et des Perco

La limite d'abondement versé par l'entreprise est désormais indexée sur le plafond annuel de la Sécurité sociale. Sans pouvoir excéder 300 % des versements du salarié, il s'évalue à :

– 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (2 575 € en 2007 au lieu de 2 300 €) pour le PEE ;

– 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (5 149 € en 2007 au lieu de 4 600 €) pour le Perco.

Amélioration de la sécurisation des accords pour les entreprises

Dans le même esprit que celui de la loi Fillon de 2003, qui avait largement sécurisé les contrats de retraite à prestations définies (dits « article 39 »), la loi de

décembre 2006 met en place un certain nombre de dispositions qui tendent à simplifier et à sécuriser les dispositifs d'épargne salariale

■ Simplification de la procédure de dépôt

En cas de négociation conjointe d'un accord d'intéressement, de participation et du règlement du PEE, les accords conclus concomitamment peuvent faire l'objet d'un dépôt commun dans les conditions de délai et de dépôt identiques à celles prévues par les accords d'intéressement.

■ Sécurisation des accords

Jusqu'alors, l'Urssaf et l'Inspection du travail exerçaient un contrôle minutieux lors de la mise en place des outils d'épargne salariale. Si l'un des critères n'était pas respecté (caractère collectif du dispositif, critères aléatoire et impersonnel pour l'intéressement...), l'entreprise se voyait exposée à la remise en cause des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces dispositifs. La DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) dispose maintenant d'un délai de quatre mois à compter du dépôt pour demander, après consultation de l'Urssaf, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

En l'absence d'une telle demande adressée dans ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité ne pourra mettre en cause les exonérations sociales et fiscales. La procédure de sécurisation juridique concerne le contenu des accords au moment de leur dépôt. Ainsi, les irrégularités liées à la mise en œuvre effective de l'accord, identifiées lors des opérations de contrôle sont toujours susceptibles de donner lieu à une remise en cause rétroactive par l'Urssaf des exonérations de cotisations.

■ Modification de la date limite de dépôt des accords d'intéressement

Les accords d'intéressement devaient être jusqu'à présent déposés dans un délai de quinze jours suivant leur conclusion, le non-respect de cette disposition entraînant la mise en cause des exonérations de charges sociales. Désormais,

les accords pourront être déposés dans un délai de quinze jours suivant la date limite fixée pour leur conclusion, soit à compter du premier jour de la seconde moitié de la date de calcul suivant la date de leur prise d'effet. Ainsi, un accord entrant en vigueur au 1^{er} janvier et prévoyant une période de calcul annuel peut être déposé, quelle que soit sa date de conclusion, jusqu'au 16 juillet de l'année considérée.

■ Remise d'un livret d'épargne salariale aux nouveaux salariés

Tout salarié intégrant une entreprise proposant un mécanisme d'épargne salariale doit recevoir un livret présentant les dispositifs existants. Jusqu'alors, sa remise n'était prévue qu'à son départ de l'entreprise. Par ailleurs, les références des établissements financiers gérant l'épargne détenue par le salarié dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale doivent figurer sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

L'objectif de cette disposition est de rendre effectif pour tous les salariés un suivi de leur épargne, quel que soit le nombre d'entreprises auxquelles ils ont appartenu.

Intéressement : des changements majeurs

C'est incontestablement dans ce domaine que les changements les plus importants sont intervenus.

■ L'entreprise peut instituer un supplément d'intéressement

Ainsi, afin de contribuer à la création d'un « dividende du travail », la loi permet à l'entreprise d'attribuer un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos. Ce supplément concerne les entreprises dans lesquelles s'applique déjà un accord d'intéressement au titre de cet exercice. Il doit bien entendu bénéficier à tous les salariés couverts par l'accord. Le supplément doit être attribué en respectant les plafonds prévus pour l'intéressement, à savoir :

- le plafond global annuel de 20 % du total des salaires bruts versés ;
- le plafond individuel égal, par bénéficiaire et par an, à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (16 092 € au

titre de 2007).

Le supplément d'intéressement doit ensuite être distribué selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par accord spécifique conclu selon les modalités applicables et déposées auprès de la DDTEFP.

Il ne peut toutefois se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou devient obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles. Cette possibilité de distribuer un bonus aura pour conséquence – au-delà de l'indéniable souplesse apportée au dispositif – d'inciter les entreprises à modifier leur stratégie. Elles auront ainsi intérêt à limiter le montant prévu dans le cadre de l'accord initial pour se réserver la faculté de compléter ensuite à leur guise la somme allouée.

L'avenir dira l'impact de ce nouveau mécanisme. Il devrait toutefois encourager les entreprises – tout du moins celles qui n'ont pas encore mis en place l'intéressement – à négocier un accord aux conditions les plus restrictives pour ensuite en majorer le montant selon les résultats de l'année.

■ L'intéressement de projet

C'est en raison de son caractère collectif que la prime d'intéressement bénéficie d'un traitement social très favorable. La loi apporte une souplesse supplémentaire. Elle permet en effet de réserver l'intéressement à des groupes de salariés travaillant sur un même projet. Désormais, un accord peut être conclu au sein des entreprises ou des groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée : il peut prévoir que tout ou partie des salariés ayant concouru à un projet commun bénéficie d'un intéressement spécifique au titre de ce projet.

Cette mesure permet la mise en place d'un accord d'intéressement de projet autonome par rapport à l'intéressement de base. Cependant, l'existence d'un accord d'intéressement de droit commun ouvert à l'ensemble des salariés constitue une condition préalable à la mise en place d'un intéressement de projet. ■

Bruno Chrétien

Gérant de **Factorielles**

Ancien directeur de caisse de retraite