

Retraite/entreprises

L'ÉPARGNE SALARIALE APRES LA LOI
DU 30 DÉCEMBRE 2006

La portée de la loi nouvelle

Dans une première lecture, on pourrait penser que la loi du 30 décembre 2006 consacrée au développement de la participation et de l'actionnariat salarié n'a pas tenu ses promesses initiales. En effet, 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 limitées.

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. Il n'y a pas de nouveaux droits objectifs pour les salariés.

Ce texte comporte cependant certaines dispositions qui pourraient révolutionner l'utilisation de l'intéressement par les entreprises.

Des modifications techniques limitées mais favorables.

La loi apporte un certain nombre d'améliorations modestes qui vont dans le sens d'une meilleure sécurisation de l'épargne salariale. Deux changements principaux peuvent être cités.

Sécurisation des accords (intéressement, participation, plan d'épargne salariale)

Jusqu'à-là, l'administration sociale et 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 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 préjudiciable.

Désormais, l'administration 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.

Augmentation des seuils maxima de l'abondement pour les PEE et les PERCO

Avant la réforme, les entreprises pouvaient abonder les versements 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 indexe 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 réelle et surtout, la garantie d'un dispositif revalorisé.

Un changement majeur des règles d'intéressement

Les règles d'intéressement font l'objet de changements profonds

Ainsi, l'intéressement par projet 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. Il est bien entendu trop tôt pour se prononcer sur l'impact réel de cette mesure. On peut toutefois estimer qu'elle concerne plus les grands groupes travaillant par exemple sur des ouvrages de travaux publics.

La possibilité pour l'entreprise, de compléter le montant d'intéressement peut bouleverser les pratiques des entreprises

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 majorer (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 au dispositif - 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 de rémunération. En tout cas, il remet en cause l'intérêt des primes générales versées aux salariés ; incitant ainsi l'entreprise à négocier un accord d'intéressement aux conditions les plus restrictives pour ensuite en majorer le montant selon les résultats de l'entreprise.

* * *

Au final, le nouveau dispositif apporte des améliorations non négligeables par rapport à l'existant.

Pour autant, la dégradation inquiétante des comptes retraite pourrait menacer à terme le caractère attractif de ces dispositifs. Il suffit, pour s'en convaincre, de relever les récentes déclarations de représentants syndicaux à l'occasion de la publication du rapport du Conseil d'Orientation des Retraites. Certains demandent en effet que soient remises en cause les déductions fiscales et sociales de ces dispositifs jugés trop favorables.

Références

Loi 2006-1770 du 30/12/2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social ; JO 303 du 31/12/2006.

■ Bruno CHRETIEN
Gérant FACTORIELLES