

PME

Epargne salariale Modifications législatives

Cabinet Ratheaux



La loi pour la confiance et la modernisation de l'économie n° 2005-842 du 26 juillet 2005 et la loi en faveur des petites et moyennes entreprises n° 2005-882 du 2 août 2005 ont apporté des modifications aux différents régimes d'épargne salariale.

I. Participation

1. Déblocage exceptionnel

A titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2005, les salariés peuvent demander à recevoir directement les sommes qui leur sont attribuées en 2005 au titre de la participation, ou en demander le déblocage si elles ont déjà été réparties et bloquées, sans attendre le terme du délai d'indisponibilité, et ce, sans avoir à justifier d'un des cas légaux de déblocage anticipé.

Sont concernées les sommes attribuées en 2005 au titre de la participation aux résultats de l'entreprise au titre du dernier exercice clos, c'est-à-dire celui de 2004 pour les entreprises dont l'exercice correspond à l'année civile. Sont exclues de cette possibilité de versement exceptionnel, les droits à participation qui ont été affectés à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), ainsi que les sommes dites excédentaires, correspondant à un exercice antérieur, et dont le versement a été reporté en 2005 et les sommes qui seraient distri-

buées en raison d'une rectification du montant de la réserve de participation pour une année précédente.

Selon le mode de gestion des droits à participation retenu par l'accord, la demande de versement obéira à un formalisme différent.

Lorsque la réserve de participation est exclusivement investie dans l'entreprise (attribution d'actions de l'entreprise, affectation des sommes à un fonds que l'entreprise consacre à des investissements, ou à des parts de fonds communs de placement d'entreprise mentionnés à l'article L214-40 du Code monétaire et financier (FCPE d'actionnariat salarié)), le versement exceptionnel ne sera possible qu'après conclusion d'un accord au sein de l'entreprise, conclu dans les mêmes formes que l'accord de participation. L'accord peut limiter le montant des demandes de versement ou de déblocage.

La conclusion d'un accord est également nécessaire dans les entreprises appliquant une formule de calcul dérogatoire de la réserve de participation, pour que cette faculté de déblocage exceptionnel puisse également concerner la part de la réserve spéciale de

participation excédant le montant de droit commun. A défaut d'accord, dans ce cas, l'employeur peut de façon unilatérale permettre le déblocage de la totalité des droits attribués en 2005.

Dans tous les autres cas, le versement ou le déblocage intervient sur simple demande écrite du salarié, adressée soit à l'entreprise, soit à l'organisme extérieur qui gère la réserve de participation de l'entreprise.

Le déblocage ne peut être exercé qu'une seule fois.

Les sommes ainsi versées aux salariés seront assujetties à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS. Elles seront en revanche exonérées des autres cotisations sociales. Les entreprises sont tenues d'informer les salariés sur cette mesure dans les deux mois de la promulgation de la loi, soit avant le 27 septembre 2005.

Le support de cette information est libre.

2. Droits excédentaires

La loi modifie le régime des droits excédentaires. Le mécanisme de redistribution immédiate des sommes dites excédentaires devient le droit commun.

Sont visées les sommes non distribuées en raison du dépassement du plafond des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, plafond fixé, pour un même exercice, à une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces sommes seront de plein droit immédiatement réparties entre les salariés auxquels ont été versées, au titre de leur participation, des sommes inférieures au plafond légal. Jusqu'à cette modification législative, ces sommes excédentaires étaient en principe redistribuées au cours des exercices ultérieurs, sauf accord prévoyant une redistribu-

tion immédiate. Cette mesure doit s'appliquer aux répartitions intervenant à compter de l'entrée en vigueur de la loi (le lendemain de sa publication au Journal officiel). Pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, il trouvera donc sa première application à la répartition de la participation due sur les résultats de 2005 qui sera opérée en 2006.

II. Intéressement

1. Prime exceptionnelle

Le versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement, liée aux résultats ou performances enregistrés en 2004, est autorisé jusqu'au 31 décembre 2005 dans toutes les entreprises, qu'elles soient ou non dotées d'un accord d'intéressement.

En principe, le versement de la prime devra être prévu par un accord collectif spécifiquement négocié et conclu avant le 1^{er} octobre 2005, y compris dans les entreprises ayant déjà un accord d'intéressement. Cet accord doit être conclu dans les mêmes formes que l'accord d'intéressement et déposé à la DDTF dans les 15 jours de sa signature. L'accord doit prévoir :

- la masse de l'intéressement à répartir, par référence aux performances ou résultats de l'entreprise en 2004 (aucun plafonnement global pour la masse à répartir entre les salariés n'est prévu par la loi) ;
- les salariés bénéficiaires conformément aux règles prévues à l'article L444-4 du Code du travail (condition d'ancienneté dans l'entreprise de 3 mois maximum appréciée à la fin de la période de référence, soit le 31/12/2004) ;
- les critères de répartition, dans les conditions prévues par le sixième alinéa de l'article L441-2

Épargne salariale - Modifications législatives

du Code du travail (répartition soit uniforme, soit proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, application conjointe de ces différents critères).

Pour les entreprises non pourvues d'un accord d'intéressement en cours de validité, la négociation doit également porter sur la mise en place d'un tel accord.

Celui-ci pourra exceptionnellement prendre effet le 1^{er} janvier 2005 avec bénéfice des exonérations fiscales et sociales.

Un plafond individuel spécifique s'applique à cette prime :

- Dans les entreprises redevables d'un intéressement au titre de l'exercice 2004, la prime ne doit pas dépasser la plus favorable des deux limites suivantes : 15 % de la prime versée pour l'exercice 2004 ou 200 €.

- Dans les autres entreprises, elle est plafonnée à 200 €.

A défaut de conclusion d'un accord avant le 30 septembre 2005, la prime exceptionnelle pourra être accordée par décision unilatérale de l'employeur, dans les mêmes limites et conditions que celles que doit prévoir un accord.

La prime exceptionnelle ainsi versée aux salariés sera assujettie à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS. Elle sera en revanche exonérée des autres cotisations sociales.

Les entreprises pourront déduire ces primes des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur les revenus. Elles peuvent réduire leur acompte du 15 décembre 2005 versé au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2005 d'une somme égale au produit du montant de la prime exceptionnelle par le taux de l'impôt sur les sociétés (c'est-à-dire 33 1/3 %).

2. Extension des bénéficiaires au chef d'entreprise et à son conjoint

Dans les entreprises employant habituellement entre un et 100 salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leurs conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé pourront bénéficier des accords d'intéressement.

Sont concernés les chefs d'entreprises individuelles et, dans les personnes morales : les présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire. Le bénéfice de l'accord d'intéressement leur est ainsi désormais ouvert

même en l'absence de cumul d'un contrat de travail avec leur mandat social. Peuvent également bénéficier de l'intéressement le conjoint du chef d'entreprise ayant opté pour le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur.

Sauf précision contraire, il est permis de penser que la condition d'effectif sera appréciée comme en matière de participation c'est-à-dire un effectif compris dans les limites susvisées pendant six mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. Cette condition doit être satisfaite au titre de chaque année. La loi précise, par ailleurs, qu'un accord d'intéressement ne peut pas être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Cette extension des bénéficiaires de l'intéressement est facultative et doit être expressément prévue dans l'accord d'intéressement. Si un accord est déjà en vigueur, un avenant doit être conclu à cet effet.

Dans le cas des accords d'intéressement faisant intervenir le salaire comme critère de répartition, cet élément est remplacé, pour déterminer la part du chef d'entreprise ou de son conjoint collaborateur ou associé, par sa rémunération annuelle ou son revenu annuel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Toutefois cet élément ne sera pris en compte que dans la limite du salaire versé au salarié le mieux rémunéré de l'entreprise.

Les rémunérations ou les revenus professionnels des dirigeants et conjoints associés ou collaborateurs sont également pris en compte pour déterminer le plafond global d'intéressement de 20 % de la masse des rémunérations, mais sans appliquer la limite du salaire le plus élevé de l'entreprise. Le régime social et fiscal des primes d'intéressement versées aux chefs d'entreprise et à leurs conjoints associés ou collaborateurs est le même que pour les salariés.

Pour l'exercice 2005, un intéressement au titre de cet exercice pourra être versé aux chefs et conjoints d'entreprise dès lors qu'un accord prévoyant leur participation est conclu avant le premier jour du dixième mois suivant

sa date d'effet. Ainsi, la date limite de conclusion des accords prenant effet le 1^{er} janvier 2005 est reportée au 30 septembre 2005 (au lieu du 30 juin 2005).

III. Plan d'épargne d'entreprise

1. Extension des bénéficiaires

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du Code de commerce peut participer aux plans d'épargne salariale existant dans l'entreprise.

2. Information des salariés

Lorsque l'employeur a mis unilatéralement en place un plan d'épargne, sans conclure un accord d'entreprise, l'information des salariés sur le plan doit être assurée :

- soit par le teneur des comptes des adhérents. Celui-ci doit informer nominativement par courrier chaque salarié de l'existence du plan. A cet effet, l'employeur est tenu de communiquer la liste de ses salariés au teneur de comptes ;
- soit par l'entreprise directement, par la remise à ses salariés d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan prévue par le règlement du plan.

Cette obligation s'applique, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, à l'ensemble des entreprises ayant mis en place un PEE dans ces conditions.

3. Transferts des droits

a) Modification de la situation juridique de l'entreprise

Le nouvel article L.444-9 du Code du travail dispose qu'en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PEE, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le PEE de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel. Une telle situation ne peut se rencontrer

que si les droits sont investis dans l'entreprise, et non à l'extérieur.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.

b) Transferts individuels d'épargne salariale

Les possibilités de transferts des droits détenus au titre de l'épargne salariale vers un plan d'épargne salariale à l'initiative du salarié sont regroupées dans le nouvel article L.444-9 du Code du travail.

c) Souscription de titres dans une société non cotée

Les articles 40, 42 et 44 de la loi de confiance et de modernisation de l'économie ont prévus des dispositions spécifiques relatives :

- à la possibilité de consentir un rabais sur la valeur des actions proposées dans le cadre des augmentations de capital réservées aux adhérents du PEE,

- à l'obligation, dans les sociétés où les actions détenues collectivement par les salariés représentent moins de 3 % du capital social, de renouveler tous les trois ans la consultation de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires à l'effet de leur proposer d'adopter une résolution tendant à procéder à une augmentation de capital réservée aux salariés adhérent à un plan d'épargne d'entreprise,

- à l'obligation pour les sociétés non cotées, de fixer le prix de cession des titres en se conformant aux dispositions législatives et réglementaires relatives à l'évaluation de ces titres. La méthode d'évaluation du prix de cession à appliquer est prévue par les articles L 443-5 et R 443-8-1 du Code du travail. Cette obligation est sanctionnée par la perte, par l'entreprise, des exonérations sociales et fiscales prévues en faveur de l'abondement des entreprises aux versements des adhérents au PEE et attachées aux augmentations de capital. De surcroît, les entreprises concernées ne pourront pas déduire de leur bénéfice, pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, les sommes correspondant aux abondements versés. ■