



Newsletter Tesorus

Commentaire sur la loi n° 2006-1770 du 30/12/2006 :

**LOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ**

« Objet du texte :

La participation et l'épargne salariale représentent un enjeu économique considérable dans notre pays. Mais des progrès peuvent encore être réalisés pour sa mise en œuvre : un salarié sur deux seulement, soit huit millions de personnes, bénéficie d'un accord de participation ; un tiers seulement est affilié à un plan d'épargne d'entreprise.

Ce projet s'inscrit sur la voie tracée dès les années soixante par le général De Gaulle, qui voyait dans la participation le moyen d'associer le capital et le travail au service du progrès social. Il ne s'agissait pas seulement, dans son esprit, de participation aux résultats, mais aussi au capital et à la gestion [de l'entreprise employeur]. Ces trois dimensions sont bien présentes dans le projet.

Ce texte poursuit six objectifs :

- Favoriser la diffusion de la participation et de l'épargne salariale dans les PME
- Augmenter le montant des sommes versées aux salariés en autorisant l'attribution d'un supplément d'intéressement ou de participation au titre de l'exercice clos
- Favoriser la participation des salariés au capital en encourageant l'actionnariat salarié par des incitations fiscales et en créant un dispositif plus souple de reprise
- Renforcer la participation des salariés à la gestion de leur entreprise
- Améliorer la mise en cohérence des différents dispositifs
- Renforcer l'information et la formation des salariés sur l'épargne salariale. »

Source : www.senat.fr – dossier législatif sur le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié

La loi du 30/12/2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié...

... fixe de nouveaux plafonds d'abondement aux plans d'épargne salariale PEE et PERCO :

La loi du 30/12/2006 comporte une mesure tout à fait attrayante : elle indexe désormais les plafonds d'abondement aux PEE et aux PERCO sur le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, agrégat lui-même revalorisé chaque année en fonction de la hausse du coût de la vie. **Autrement dit, le pouvoir d'achat du cadeau fiscal et social que représente l'abondement progresse avec la hausse du coût de la vie.**

Plafond d'abondement	Avant la loi du 30/12/2006	Depuis la loi du 30/12/2006	Soit en 2007
PEE	2 300 €	8 % du PASS	2 575 €
PERCO	4 600 €	16 % du PASS	5 150 €

NB : le seuil à partir duquel l'abondement au PERCO est soumis à une contribution sociale spécifique de 8,2 % est maintenu à 2 300 €.

Le jeu de la limite des 25 % de la rémunération annuelle, maximum autorisé pour l'investissement aux plans d'épargne salariale par chaque collaborateur, est précisé pour les conjoints collaborateurs et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu : cette limite est d'un quart du PASS (soit 8 046 € pour 2007). Elle est applicable au 1/01/2006.

Elle vise à généraliser le PERCO...

Les entreprises qui ont mis en place un PEE depuis au moins 5 ans seront tenues d'engager des négociations pour installer un PERCO. Cependant, les entreprises dépourvues de délégué syndical restent à l'écart de cette mesure, qui ne concerne donc que peu de PME et aucune TPE.

Les salariés ayant quitté une entreprise dans laquelle ils ont commencé à épargner sur un PERCO pourront continuer à le faire si leur nouvel employeur n'a pas mis en place de PERCO ; cependant ils ne bénéficieront pas de l'abondement et devront payer les frais de gestion.

... l'actionnariat salarié...

> Attribution gratuite d'actions aux salariés, placées sur le PEE

Des programmes d'attribution gratuite d'actions aux salariés pourront être placés par les salariés sur le PEE et ainsi bénéficier de sa fiscalité avantageuse, à condition que les programmes d'attribution soient offerts à l'ensemble des salariés de l'entreprise et plafonnés à 7,5 % du PASS (répartition des actions entre les salariés par accord d'entreprise ou à défaut par décision du Conseil d'Administration, du Directoire ou du chef d'entreprise). Les actions ainsi investies sont bloquées 5 ans sans possibilité de déblocage anticipé.

Le PEE devient le réceptacle des actions attribuées gratuitement à tous les salariés par leur entreprise. Ces actions bloquées bénéficient alors de la fiscalité préférentielle du PEE.

... et les accords de participation et d'intéressement

Depuis la loi du 30/12/2006, les entreprises équipées d'un accord de participation et/ou d'intéressement peuvent verser un supplément de participation et/ou d'intéressement au titre d'un exercice clos, sur décision du Conseil d'Administration, du Directoire ou du chef d'entreprise. Les primes ainsi versées sont exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans les plafonds classiques et les règles de fonctionnement de ces dispositifs. La répartition du supplément d'intéressement se fait selon les règles de l'accord en place ou selon d'autres dispositions alors définies dans un accord spécifique (mais toujours dans le cadre légal : égalitaire, proportionnel au salaire ou au temps de présence).

Pour bénéficier de cette marge de rémunération variable chaque année, toute entreprise a intérêt à mettre en place un accord de participation et d'intéressement, même a minima.

L'exonération fiscale de l'intéressement des chefs d'entreprise non salariés d'entreprises de moins de 100 salariés devient possible. La loi Breton de juillet 2005 n'avait prévu que l'exonération sociale.

La loi laisse quasi intacte la formule de base de calcul de la participation...

La formule reste inchangée et le calcul de la réserve spéciale de participation reste fondé sur le résultat fiscal, agrégat sur lequel les salariés n'ont aucun levier et que les entreprises cherchent à minimiser. Cependant, seuls les déficits constatés au cours des cinq exercices précédents celui au titre duquel la participation est calculée pourront désormais être imputés sur le bénéfice fiscal du dit exercice.

...et les possibilités de gestion financière de la participation sont inchangées.

Les entreprises pourront continuer à offrir à leurs salariés des gestions en comptes courants bloqués, alors qu'il avait été question d'imposer une gestion de la participation sur les PEE ou les PERCO. Cependant, les accords conclus après la promulgation de la loi ne pourront prévoir le seul investissement en comptes courants bloqués. Cette mesure renforce l'attrait de la gestion de Participation aux Bénéfices à travers une gamme de Fonds Communs de Placements inter-entreprises.

La loi encourage la formation des salariés à l'épargne salariale

Les actions de formation :

- Relatives à l'économie de l'entreprise, notamment pour faciliter la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise
- Relatives à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale et d'actionnariat salarié

entrent maintenant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Les dépenses à ce titre sont donc imputables sur la participation - formation continue des entreprises d'au moins 10 salariés et les salariés peuvent suivre ces formations dans le cadre du DIF. Tessorus peut proposer aux entreprises des programmes adaptés, par l'intermédiaire de son partenaire Karente.

Gestion financière : comparatif PEE / PERCO

	PEE	PERCO
Styles de gestion	Tous les types de gestion, toutes les classes d'actifs, toutes les zones géographiques peuvent être proposées	
Stratégies de gestion	La stratégie de gestion financière doit être adaptée aux objectifs du FCPE (degré de risque souhaité, niveau de performance recherché, horizon de placement prévu). C'est un des principaux critères de choix d'un gestionnaire d'épargne salariale.	
Supports financiers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit des SICAV à caractère général ▪ Soit des FCPE, réceptacles dédiés exclusivement à l'épargne salariale : <ul style="list-style-type: none"> ➢ FCPE inter-entreprises ➢ FCPE dédiés à une entreprise 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit des titres de l'entreprise, proposés avec une décote maximale de 20 % de la moyenne des 20 derniers cours de bourse précédant l'offre aux salariés ▪ Soit des SICAV d'actionariat salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exclusivement des OPCVM, dont au moins trois présentant différents profils d'investissement. ▪ En tout état de cause, sont exclus : <ul style="list-style-type: none"> - Les FCPE à plus de 5 % en titres de l'entreprise ou de sociétés du même groupe - Les FCPE à plus de 5 % en titres non cotés - Les SICAVAS (actionariat salarié) ▪ Figurera impérativement dans la sélection proposée aux salariés un OPCVM à caractère solidaire (c'est-à-dire investi à hauteur de 10 % au moins dans des entreprises solidaires).



Karente est une société de conseil et de formation spécialiste de l'épargne salariale et des retraites d'entreprises. Les formations Karente s'adressent aux décideurs d'entreprises pour leur permettre de comprendre, mettre en place, suivre ou moderniser un dispositif d'épargne dans leur entreprise. Elles s'adressent aussi aux professionnels de l'épargne d'entreprise.

Plus d'information sur www.karente.com