

# Loi n° 2006-1770 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié

Après un long processus de consultation des acteurs concernés, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, a été publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2006.

Le concept de « dividende du travail » a finalement été retenu. Il intègre des dispositifs supplémentaires qui pourront être mis en place par les entreprises en fonction de leurs objectifs en matière de politique sociale. Nous considérons que ce texte est globalement positif car il offre aux entreprises de nouvelles opportunités d'intéresser les salariés aux bonnes performances réalisées.

Nous vous proposons ci-dessous une synthèse des principales mesures ayant trait à l'épargne salariale qui y sont contenues.

## 1 - Le dividende du travail

### De nouvelles opportunités

Les organes de Direction de l'entreprise peuvent décider de la distribution d'un supplément de participation ou d'intéressement. La répartition des sommes ainsi dégagées peut s'effectuer soit selon les accords en vigueur, soit selon d'autres modalités définies par un accord négocié. Les suppléments ainsi dégagés ne peuvent avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux.

Par ailleurs, il peut être mis en place un accord d'intéressement pour des salariés n'ayant pas le même employeur. Ainsi, il peut être créé un intéressement de projet. De même dans les GIE, l'intéressement peut être déterminé en fonction des résultats de ses membres. Ces accords sont soumis aux mêmes règles que l'intéressement classique, notamment en termes de durée de validité (3 ans).

### Des actions gratuites pour tous

La nouvelle loi prévoit la création d'un mécanisme d'attributions collectives d'actions gratuites.

Inspirée du dispositif mis en place à l'initiative d'Edouard Balladur lors de la loi de finances pour 2005, cette nouvelle forme d'actionnariat étend le bénéfice de l'attribution d'actions gratuites à l'ensemble des salariés.

La répartition des actions gratuites entre les salariés est mise en place par accord d'entreprise ou à défaut par décision des organes de direction de l'entreprise. Elle peut s'effectuer de manière uniforme, proportionnelle à la durée de présence ou aux salaires ou éventuellement en conjuguant ces critères. La limite maximale pouvant être distribuée dans ce cadre est fixée à 10% du capital de l'entreprise sachant que le montant individuel que chaque salarié peut verser dans un PEE est limité à 7,5% du plafond annuel de la sécurité sociale (soit un montant de 2 413,80 euros pour 2007).

Au-delà de la période d'acquisition d'au moins 2 ans, les actions peuvent être versées dans un PEE, éventuellement par le biais d'un FCPE.

En contrepartie d'un blocage quinquennal, la fiscalité applicable à la cession de ces actions est celle du plan d'épargne (absence d'imposition sur les plus-values hormis les prélèvements sociaux habituels). Pour l'entreprise, les actions distribuées peuvent être déduites de l'assiette d'imposition.



## 2 - Intéressement et participation

### Sécurisation des accords

Le délai de 4 mois accordé à l'Administration pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi permettra de ne plus remettre en cause les exonérations fiscales et/ou sociales sur les sommes distribuées aux salariés après ce délai. Cette nouvelle disposition s'applique à l'ensemble des accords d'épargne salariale (intéressement, participation et plans d'épargne salariale).

Dans les entreprises concernées, le délai de dépôt de l'accord d'intéressement à la DDTEFP (15 jours après la conclusion) peut être élargi pour tenir compte du nouveau délai d'opposition prévu par la loi.

### Extension de la participation aux petites entreprises et nouvelles modalités

Dans les 3 ans suivant la publication de la loi, les branches professionnelles auront l'obligation de mettre en place des accords de participation. A défaut d'initiative de la partie patronale en 2007, la négociation devra s'engager dans un délai de 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

La formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) fait l'objet d'un ajustement incluant les reports des déficits antérieurs. Le nouveau texte prévoit également la possibilité de faire figurer dans l'accord qu'une partie de la formule de calcul soit constituée par l'accroissement de la valeur de la part sociale ou de l'action au cours du dernier exercice clos.

Une précision est apportée en ce qui concerne le plafond de répartition individuelle : la limite des 3/4 du plafond annuel de sécurité sociale ne peut pas être modifié, y compris par accord d'entreprise.

Il sera possible pour les entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un accord de participation de manière unilatérale en cas d'échec des négociations relevant des modalités habituelles de mise en place. Dans ce cas, les sommes sont versées dans un CCB (Compte Courant Bloqué au sein de l'entreprise).

La PPI (Provision Pour Investissement constituée en franchise d'impôt) remonte de 25% à 50% pour les accords de participation facultatifs mis en place dans un délai de 3 ans après la publication de la loi.

A l'expiration de leur accord d'intéressement, les entreprises ayant dépassé le seuil des 50 salariés peuvent, pour la mise en place du nouvel accord de participation, reconduire les mêmes modalités de calcul et de répartition.

Enfin, les nouveaux accords de participation devront prévoir l'investissement en CCB ou dans un plan d'épargne d'entreprise. L'investissement de la participation ne pourra plus être uniquement effectué dans un CCB.

### Livret d'épargne salariale et information des salariés

Lors de la conclusion du contrat de travail, le nouvel embauché doit recevoir un livret d'épargne salariale comportant la description du dispositif d'épargne salariale qui lui est offert par son employeur.

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt sur la formation dispensée aux salariés sur les plans d'épargne salariale et l'économie de l'entreprise (5 000 euros maxi par entreprise et par période de 24 mois).

### Débat sur la démarche participative

Pour les accords mis en place unilatéralement, l'entreprise a l'obligation d'organiser un débat avec le CE sur l'évolution de la démarche participative avant le renouvellement des accords.

## 3 – Actionnariat salariés

### Des nouveautés du coté de l'actionnariat des salariés

Pour développer l'actionnariat salarié, le texte prévoit, pour les entreprises, de pratiquer la déductibilité fiscale de la décote accordée aux salariés lors des augmentations de capital réservées (sur la base de la différence entre la valeur de l'action le jour de l'augmentation de capital et le prix de souscription).

La nouvelle loi permet aux entreprises qui le souhaitent, de céder à leurs salariés les actions qu'elles détiennent en propre selon des modalités identiques à celles des augmentations de capital réservées, dans une limite maximale de 10% des titres émis par l'entreprise. Par ailleurs, une mesure encourage la représentation des actionnaires salariés au sein des conseils d'administration des entreprises cotées. Dès lors que le capital de l'entreprise sera détenu par les salariés à hauteur d'au moins 3%, les statuts devront prévoir les modalités d'élection par l'AG d'un ou plusieurs Administrateurs représentant les salariés.

Pour les FCPE en titres non cotés, il est possible de conclure un pacte d'actionnaires (transmission d'entreprise, stabilité de l'actionnariat ou liquidité du fonds).

### Reprise de l'Entreprise par les Salariés (RES)

Afin d'aider la transmission d'entreprise à travers la RES, le nouveau texte prévoit des mesures fiscales en faveur de la société holding qui rachète. L'avantage fiscal consiste en un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt sur les sociétés dû par la société rachetée au titre de l'exercice précédent, dans la proportion du pourcentage du capital détenus par les salariés de la société rachetée et dans la limite du montant des intérêts dus par la société nouvelle au titre des emprunts qu'elle a contractés pour le rachat.

Des dispositions concernent également l'actionnariat non coté : la plus importante d'entre elles est la création d'un FCPE simplifié sans mécanisme de tiers liquide, avec une seule Valeur Liquidative annuelle et la possibilité pour l'entreprise de racheter ses propres titres. Ce type de fonds sera parfaitement adapté au cadre des RES.

### Distribution d'actions gratuites (hors PEE)

Il est désormais possible de réduire, voire de supprimer la période de conservation obligatoire mais en contrepartie il faut allonger de manière équivalente la durée de la période d'attribution, cette dernière devant alors être comprise entre 2 et 4 ans. Cette disposition prend en compte les spécificités des législations fiscales locales lors de la mise en place de plans mondiaux.

### Distribution des dividendes

Les salariés ont la possibilité de demander le versement immédiat des dividendes correspondant aux actions gérées dans le cadre d'un FCPE investi à plus d'un tiers en actions de l'entreprise. Cette mesure doit être entérinée par le conseil de surveillance du FCPE qui le cas échéant peut s'y opposer en motivant sa décision par l'intérêt des porteurs de parts. La distribution s'effectuera par le biais d'une nouvelle catégorie de parts « distributantes » par opposition aux autres parts qui resteront « capitalisantes ».

### Levées d'options par le biais du PEE

Il est désormais possible d'affecter à un FCPE les actions levées dans le cadre d'un plan de stock-options et financées par les avoirs indisponibles du PEE. La durée de blocage est alors de 5 ans sans application de la plupart des cas de déblocage anticipé.

## 4 - De nouvelles mesures pour les plans d'épargne

### Le PEE

L'accès du conjoint du chef d'entreprise aux versements volontaires dans un PEE, en l'absence de salaire, est désormais possible à concurrence de 25% du plafond annuel de sécurité sociale (soit un versement maxi de 8 046 euros pour 2007). Cette référence de salaire fictif à partir du PASS s'applique désormais au salarié ayant suspendu son contrat de travail mais éligible aux versements dans un plan d'épargne.

Par ailleurs, les entreprises disposant d'un PEE depuis plus de 5 ans doivent obligatoirement entreprendre une négociation pour la mise en place d'un PERCO ou d'un régime de retraite supplémentaire (article 83 ou PERE).

Enfin, l'abondement dans le PEE s'apprécie désormais par rapport à un pourcentage égal à 8% du PASS soit 2 574,72 euros pour 2007. Par construction, pour les opérations d'actionnariat, l'abondement majoré est égal à 14,4% du PASS soit 4 634,50 euros pour 2007.

### Le PERCO

Les salariés peuvent continuer à verser dans le PERCO (sans bénéficiaire de l'abondement) de leur ancien employeur s'il n'en n'existe pas chez leur nouvel employeur.

Par ailleurs, les droits détenus dans un CET transférés par les salariés dans le PERCO, voire dans un PEE investi en titres de l'entreprise bénéficient d'une possibilité d'étalement de l'imposition sur le revenu en résultant, sur 4 ans.

Enfin, comme pour le PEE, l'abondement du PERCO est désormais apprécié par rapport à 16% du PASS soit 5 149,44 euros pour 2007.

## En conclusion

La plupart de ces mesures de développement de la participation et de l'actionnariat des salariés vont dans le bon sens puisqu'elles accroissent les possibilités offertes aux entreprises tout en accordant des avantages significatifs aux salariés.

L'entreprise dispose désormais d'une palette d'outils associés aux résultats, à travers la participation et l'intéressement et au capital, par le biais des formules d'actionnariat classiques dans un PEE, des stocks-options et des attributions gratuites d'actions.

A l'avenir, des points de vigilance subsistent. L'ensemble des acteurs de l'épargne salariale devront s'accorder à les défendre, qu'il s'agisse d'une possible extension des cas de déblocage anticipés déjà nombreux aujourd'hui ou des velléités de supprimer le blocage de la participation. Peut être faut-il même accréditer l'idée que, comme le suggérait judicieusement le rapport GODFRAIN CORNUT GENTILE de 2005, l'on fasse une pause dans l'évolution de la réglementation en ce domaine ; ceci pour permettre aux entreprises et aux salariés de bien s'approprier et utiliser les dispositifs. Il est d'autant plus urgent de stabiliser le paysage que le prochain rendez-vous sur les retraites de début 2008 va, à nouveau, mettre en exergue le besoin d'épargne longue des salariés pour faire face au défi de la dégradation des taux de remplacement.