



Epargne salariale : principales dispositions de la loi sur la participation et l'actionnariat salarié

La loi sur le Développement de la Participation et l'Actionnariat Salarié (dite Loi DPAS) a été publiée au JO le 31 décembre dernier ; elle comporte de nombreuses dispositions visant à généraliser les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite.

On retiendra notamment les axes suivants :

• Incitation des entreprises à négocier un plan de retraite supplémentaire

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans sont tenues d'ouvrir une négociation visant à mettre en place un Perco, un PERE ou un dispositif article 83 (art. L. 443-1-2 du code du Travail).

• Obligation de négocier un dispositif de participation au niveau de la branche

Les branches professionnelles doivent négocier, avant le 31/12/2009, un accord de participation auquel les entreprises qui en relèvent auront la faculté d'adhérer (ainsi qu'au PEI éventuellement mis en place de manière connexe). (art. L. 442-18 du code du Travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en cas d'échec des négociations en vue de conclure un accord de participation facultatif (ou d'appliquer l'accord de branche), les employeurs pourront mettre en place des accords de participation unilatéralement (après consultation du CE ou à défaut des DP si ces instances sont présentes dans l'entreprise). (art. L. 442-15-2 du code du Travail).

• Versement dans les PERCO après rupture du contrat de travail

Les salariés ne disposant pas d'un PERCO dans leur nouvelle entreprise pourront continuer à effectuer des versements dans celui de leur ancien employeur. Dans ce cas, l'employeur n'abonde plus et les frais de gestion du plan sont à la charge du salarié (art. L. 443-1-2 du code du Travail).

Nota : le décret N° 2006-1327 du 31/10/2007 prévoit une disposition identique pour le PERE; un salarié qui n'est pas affilié à un PERE au titre de son nouvel emploi peut continuer à effectuer des versements sur le plan de son ancien employeur.

• Modification du plafond de l'abondement sur les plans d'épargne salariale - PEE(I) et PERCO(I)

Le plafond légal de l'abondement de l'employeur est désormais exprimé en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) :

- 8% du PASS pour un PEE et 16% du PASS pour un PERCO (sans pouvoir excéder le triple du versement volontaire). Sur la base du PASS 2007 (32 184 €), les nouvelles limites sont de 2 574,72 € pour un PEE et 5 149,44 € dans le Perco (contre 2 300 et 4 600 € respectivement avant réforme). La hausse est de 12% par rapport aux limites précédentes ;
- Le plafond d'abondement se trouve donc désormais revalorisé annuellement sur une base généralement supérieure à l'inflation.



▪ **Gestion des sommes issues de la participation**

Les accords de participation conclus après le 31 décembre 2006 ne pourront plus prévoir l'affectation de la réserve uniquement vers un CCB (Compte Courant Bloqué) mais devront offrir une alternative de placement en FCPE via un PEE (art. L. 442-5/ L. 442-12 du code du Travail).

▪ **Information du salarié**

Depuis le 1^{er} janvier 2007, dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, de participation, d'un PEE(I) ou PERCO(I), un livret d'épargne salariale est remis dès l'embauche (art. L. 444-5 du code du Travail).

▪ **Autres évolutions**

• **Calcul de la participation**

A compter du 1/1/2008, le bénéfice fiscal qui est utilisé dans le calcul de la Réserve spéciale de Participation (RSP) sera majoré de la plupart des abattements ou bénéfices exonérés.

• **Supplément d'intéressement ou de participation**

Les dirigeants d'une entreprise (conseil d'administration, directoire ou à défaut le chef d'entreprise) peuvent décider d'attribuer, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif ou un supplément de Réserve spéciale de participation, dans les conditions fiscales et sociales habituelles (plafonnement, affectation à un PEE, etc...) (art. L. 444-12 du code du Travail).

• **Intéressement de projet**

Dans les entreprises ou les groupes concourant avec d'autres entreprises à la poursuite d'une "activité caractérisée et coordonnée", la loi prévoit la faculté de mettre en place un intéressement de projet au bénéfice de tout ou partie des salariés (sous réserve de la préexistence d'un accord d'intéressement). (art. L. 441-1 du code du Travail).

Nota : de nombreux spécialistes estiment que la notion d'activité « caractérisée et coordonnée » devra être précisée pour assurer la sécurité juridique du nouveau dispositif.

• **Délai de quatre mois pour remettre en cause un dispositif**

Les DTTEFP (Directions Départementales du Travail) disposent d'un délai de quatre mois, après consultation de l'URSSAF, à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Sur le fondement de cette demande, l'accord ou le règlement peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande pendant ce délai, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

• **Dispositions concernant l'actionnariat salarié**

La loi comporte en outre de nombreuses dispositions visant à développer l'actionnariat salarié (facilitation dans les sociétés non cotées, renforcement de la représentation des salariés actionnaires dans les entreprises cotées, etc.).