

La réforme de l'épargne salariale telle qu'issue de la loi du 19 février 2001



JEAN-JACQUES
CAPPELLAERE
Fiscaliste

LA LOI DU 19 FÉVRIER 2001 A ÉTÉ PRÉCISÉE dans ses modalités d'application par deux décrets du 31 juillet 2001 et par un arrêté du 10 octobre suivant.

L'ensemble des mécanismes présentement existants d'épargne salariale viennent, par ailleurs, d'être commentés par une importante instruction administrative du 22 novembre 2001, qui intègre les dispositions issues de la loi du 19 février et de ses textes d'application.

La présente étude s'attache à commenter les principales dispositions qui visent : à améliorer les régimes de l'intéressement, de la participation, et du plan d'épargne d'entreprise ; à étendre le champ de l'épargne salariale et de son utilisation.

Le régime social et fiscal sera développé distinctement dans le prochain numéro.

I L'amélioration des régimes de l'intéressement, de la participation, et du plan d'épargne

1. L'intéressement

- **La régulation du contrôle administratif.** Un délai de quatre mois à compter du dépôt d'un accord est désormais imparti au Directeur départemental du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (DDTEFP), pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires à la réglementation. Au-delà de ce délai, la remise en cause par l'administration ne peut avoir d'effet rétroactif.

- **La mise en œuvre de l'intéressement dans les sociétés holding.** Elle est rendue effective par la possibilité de calculer l'intéressement en fonction des résultats d'une ou plusieurs filiales comprises dans le périmètre des comptes consolidés.

2. La participation

- **L'obligation de conclure un accord.** Elle est étendue aux entreprises constituant une Unité économique et sociale (UES), lorsque

cette unité emploie habituellement au moins 50 salariés.

- **La durée d'indisponibilité.** Il n'est plus possible, pour l'avenir, de ramener cette durée à trois ans.

- **La répartition.** Suivant les mêmes modalités que pour l'intéressement, elle peut être soit uniforme, soit proportionnelle aux salaires, soit proportionnelle à la durée de présence, soit, sous certaines conditions, utiliser conjointement ces critères.

3. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

- **L'extension du PEE aux dirigeants de PME.** Dans les entreprises de 1 à 100 salariés, la participation au PEE est désormais ouverte :
 - aux chefs d'entreprises (entreprises individuelles),

- aux présidents-directeurs généraux, gérants ou membres du directoire (entreprises ayant la personnalité morale).

- **Les transferts de droits après la rupture du contrat de travail.** Les salariés peuvent affecter au PEE de leur nouvel employeur les sommes détenues dans le PEE de leur ancien employeur ou au titre de la réserve de participation dont ils n'ont pas demandé la délivrance lors de la rupture du contrat de travail. L'indisponibilité déjà courue est alors prise en compte, sauf si les sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital réservée chez le nouvel employeur. Les transferts s'effectuent hors plafond de versements annuels et n'ouvrent pas droit à abondement.

- **Le régime des placements.** L'acquisition de valeurs mobilières de l'entreprise par les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) est étendue aux valeurs mobilières des entreprises du même groupe.

Les valeurs mobilières diversifiées sont étendues aux valeurs mobilières émises par une personne ayant son siège dans un État partie à l'ac-

cord sur l'Espace économique européen.

L'institution d'un PEE n'est pas obligatoire pour gérer les valeurs mobilières de l'entreprise.

Lorsqu'un FCPE est investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, son actif doit comporter au moins un tiers de titres liquides, ou il doit être institué un mécanisme garantissant la liquidité des valeurs.

II L'extension du champ d'application de l'épargne salariale

1. Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Conçu pour les PME, il doit être conclu par accord collectif concernant un champ géographique ou professionnel déterminé, ou une liste d'entreprises nommément désignées. Il peut dispenser les entreprises non soumises obligatoirement à un accord de participation mais désirant conclure un tel accord, de le conclure : l'accord instituant le PEI doit alors obligatoirement comporter les clauses d'un accord de participation. Le PEI ne peut acquérir des parts de FCPE dédiés ; il peut acquérir des parts de FCPE diversifiés ne détenant pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé : parmi les 90 % restants, peuvent figurer des actions ou des parts d'Opcvm.

2. Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)

Un PPESV nécessite un accord collectif au niveau d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises, ou sous la forme d'un PEI.

- **Indisponibilité.** Pour les PPESV à terme fixe, elle est de dix ans au minimum à partir du premier versement, délai ramené à sept ans à compter de la souscription pour les augmentations de capital réservées, sauf si la souscription a lieu pendant les trois premières années du plan, auquel cas l'indisponibilité court jusqu'à l'expiration du plan ; pour les PPESV à terme glissant, l'indisponibilité minimum est de dix ans à compter de chaque versement.

- **Alimentation.** Elle peut résulter des versements volontaires des salariés, de l'affectation des sommes issues de l'intéressement et de la participation, du transfert de sommes inscrites dans les PEE ou les PEI, de l'abondement de l'employeur. L'abondement de l'employeur est doublement plafonné : au tiers de la contribution du bénéficiaire, et à 4 600 euros par participant et par an. Une même personne peut mixer

plusieurs PPESV ou un ou plusieurs PPESV avec un ou plusieurs PEE, les abondements étant alors appréciés globalement. Les versements volontaires ne peuvent excéder le quart de la rémunération salariale annuelle (ou le quart du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu) : cette limitation s'apprécie par rapport à la totalité des versements à d'autres PEE, PEI ou PPESV ; les transferts de sommes ou valeurs provenant d'autres PEE, PEI ou PPESV ne sont pas pris en compte ; ils ouvrent droit à abondement si les sommes ou valeurs transférées étaient devenues disponibles.

Pour les PPESV à terme fixe, les transferts de sommes indisponibles ne peuvent être effectués moins de cinq ans avant leur date d'échéance, le même délai s'appliquant au versement de la participation indisponible et de l'intéressement. Le versement de l'intéressement ouvre droit à abondement, alors que le versement de la participation indisponible n'y ouvre droit que s'il intervient plus de sept ans avant la date d'échéance des PPESV.

Pour les PPESV à terme glissant, les délais de cinq et sept ans ne s'appliquent pas, le versement de l'intéressement et de la participation indisponible ouvrant toujours droit à abondement.

- **Affectation des sommes.** Le règlement doit préciser qu'une partie des sommes peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds solidaires.

3. L'actionnariat salarié

- **Les augmentations de capital réservées aux salariés.** Le régime d'actionnariat de la loi de 1973 est supprimé pour l'avenir ; en contrepartie, les augmentations de capital réservées aux salariés adhérents d'un PEE sont étendues aux salariés adhérents d'un PPESV ; s'agissant des titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, ils doivent être évalués selon des méthodes objectives s'appuyant, par ailleurs, sur une base consolidée ou, à défaut, sur les éléments financiers des filiales significatives ; les titres admis aux négociations sur un marché réglementé peuvent être décotés de 20 % par rapport à la moyenne des cours des vingt dernières bourses, le taux de 20 % étant porté à 30 % au bénéfice des salariés adhérents d'un PPESV.

- **Attributions d'actions gratuites dans le cadre des augmentations de capital réservées.** Décidées par l'assemblée générale extraordinaire, ces attributions peuvent servir, soit de décote sur le prix de souscription, soit d'abondement de l'entreprise au PEE. ■