

ÉPARGNE SALARIALE

Les apports de la nouvelle loi

RELANCÉ IL Y A PRÈS DE DEUX ans, le débat autour de l'épargne salariale (1) vient de connaître une conclusion heureuse avec la publi-

cation de la loi du 19 février 2001. Il faut en espérer que le débat sur l'épargne salariale, même sans être permanent, se poursuivra pour améliorer encore les conditions de son application.

La loi du 19 février 2001 est construite autour de deux pensées principales qui sous-tendent l'ensemble du texte : l'accroissement du nombre de bénéficiaires

d'au moins un système d'épargne salariale et la meilleure représentation des salariés dans l'entreprise.

I LE RENFORCEMENT ET LA SIMPLIFICATION DE L'EXISTANT

Les mesures visent à rendre plus efficaces les trois mécanismes déjà anciens que sont l'intéressement des salariés à l'entreprise, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et le plan d'épargne d'entreprise. Il faut mentionner particulièrement que le délai d'ancienneté que les entreprises peuvent exiger des salariés avant qu'ils ne puissent bénéficier d'un système d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, ramené de

Grâce à la nouvelle réglementation, les salariés des PME auront plus facilement accès à l'épargne salariale. La loi propose en outre d'allonger l'horizon de placement à dix ans.

six à trois mois, ce qui correspond bien souvent à la durée d'une période d'essai avant embauche, ou à celle d'un contrat de travail à durée déterminée (art. 2). Cette mesure permettra à des salariés de bénéficier plus rapidement et, dans un contexte de mobilité de l'emploi, peut-être plus souvent, de l'épargne salariale.

L'article 3 est destiné à faciliter le suivi de son épargne par le salarié même après son départ de l'entreprise. C'est ainsi qu'est prévue la création d'un état récapitulatif des avoirs d'épargne salariale accumulés par le salarié dans l'entreprise qu'il quitte. Cet état récapitulatif devra être inséré dans un livret d'épargne salariale. L'article 3 autorise aussi le transfert, par un salarié, de ses avoirs d'épargne salariale d'une société de gestion à une autre, de façon à regrouper ses avoirs pour mieux les suivre. Ce transfert peut maintenant s'effectuer en tenant compte de la période de blocage déjà écoulée, sauf exception de participation à une

augmentation de capital, et sans imputation sur le plafond annuel autorisé de versement égal à 25 % de la rémunération annuelle brute. Ces transferts ne sont pas considérés comme des cessions de parts suivies de rachats et réinvestissements, ce qui permet de reporter jusqu'au moment du

“ Les mandataires sociaux des entreprises employant au plus 100 salariés peuvent bénéficier du PEE et de son abondement. ”

remboursement effectif le paiement des contributions sociales sur les plus-values.

Les articles 4, 5 et 6 favorisent la création de mécanismes d'épargne salariale dans des groupes d'intérêts communs quand bien même ils ne seraient pas reliés par des participations en capital, si l'une des entités juridiques concernées peut jouer un rôle de leader.

II L'ACCROISSEMENT DU NOMBRE DES BÉNÉFICIAIRES

Pour faciliter l'accès des salariés des très petites entreprises aux avantages de l'épargne salariale, deux démarches complémentaires ont été menées en parallèle :

- Redonner un attrait à ces mécanismes pour le chef d'entreprise lui-même. C'est la raison de la réouverture de l'accès au plan d'épargne pour les mandataires so-



PAUL MAILLARD*

Conseiller

Association française de la gestion financière

Vice-président de FONDACT

Membre du Conseil supérieur de la participation

Un encours de 359 milliards de francs

Le total des actifs gérés au titre des FCPE atteint quelque 359 milliards de francs à la fin 2000 contre 330 milliards un an plus tôt.

*Auteur de l'ouvrage : «Intéressement, participation, actionnariat», Delmas, 3^e édition en préparation.

Un encouragement pour les PME

■ Quelles sont les innovations les plus importantes ?

De notre point de vue, les plus importantes sont les suivantes :

- La possibilité pour les mandataires sociaux des entreprises comprenant entre 1 et 100 salariés de verser le Plan d'épargne d'entreprise (ou sur le PEI ou sur le PPESV). Auparavant, les mandataires sociaux pouvaient mettre en place un PEE pour les salariés de leur entreprise, mais ne pouvaient pas en profiter eux-mêmes. Aujourd'hui, ils sont directement concernés, ce qui encouragera obligatoirement l'institution de ces dispositifs.

- L'obligation qui est faite aux entreprises d'engager chaque année une négociation sur la mise en place d'un PEE, d'un accord de participation ou d'intéressement si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche ou par un accord d'entreprise concernant l'un des dis-

positifs d'épargne salariale précitée. Du fait de cette disposition, le sujet de l'épargne salariale sera évoqué plus souvent que par le passé. Même s'il ne s'agit que d'une obligation de négociation et non de conclure, cette mesure sera bénéfique.

- La création du PEI qui permettra aux salariés faisant partie d'entreprises n'ayant pas mis en place de PEE de verser dans le PEI et donc de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux du PEE.

■ Les PME manifestent-elles un nouvel intérêt pour l'épargne salariale ?

Nous n'avons pas encore assez de recul pour dire si la loi Fabius va susciter un nouvel intérêt des PME pour l'épargne salariale, mais la réponse sera vraisemblablement oui. En effet, nous avons vu que les mandataires sociaux des PME peuvent désormais bénéficier des PEE, PEI et

PPESV et que la loi a permis la création des PEI. Par ailleurs, les entreprises qui comprennent moins de 100 salariés et qui avaient un accord d'intéressement en vigueur au 20 février 2001, ou qui signeront un tel accord dans les deux années suivant cette date et qui versent un abondement pour le versement de l'intéressement dans un PEE, pourront constituer une Provision pour investissement déductible de leur bénéfice imposable.

■ Allez-vous rapidement commercialiser des PPESV ?

Le PPESV est un PEE long terme. Les entreprises avaient besoin de ce type d'outil. Plusieurs d'entre elles nous avaient contacté sur le sujet pour savoir ce que nous pouvions leur proposer.

Pour répondre à cette demande, nous avons créé, en partenariat avec JP Morgan Fleming Asset Management, le Plan d'épargne long terme

(PELT), qui utilise la perspective de gestion long terme pour optimiser les performances des fonds le composant.

Dans ce cadre, nous proposons une gamme de FCPE qui tient compte à la fois de la date de projet du salarié (un investissement à réaliser dans le

futur, préparer l'avenir...) et de son profil d'investisseur.

Par ailleurs, afin que les salariés profitent d'un rendement maximum le plus longtemps possible, tout en sécurisant leurs avoirs, nous avons mis en place un dispositif de sécurisation automatique des avoirs : à partir d'une certaine date, les avoirs du salarié sont sécurisés mensuellement, de façon à ce qu'à la date de réalisation du projet, les avoirs soient investis à 100 % dans un fonds monétaire.

C. C.



GUY CABESSA
Directeur général
Interépargne

ciaux des entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 101 salariés, avec la possibilité de bénéficier des mêmes avantages que ceux qu'ils prévoient de proposer aux salariés de leur entreprise (art. 14).

- Rendre encore plus attrayant pour les entreprises elles-mêmes le recours à ces mécanismes que les plus petites d'entre elles ont jusqu'à présent presque toujours ignorés. De cette façon leurs salariés trouveraient, comme ceux des entreprises plus importantes, les

moyens de se constituer une épargne salariale. D'où l'amélioration de la provision pour investissements (PPI), accordée aux entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord de participation alors qu'elles n'y sont pas obligées, ou qui, obligées ou non, aménagent une distribution plus avantageuse pour les salariés que ce que donnerait l'application simple de la formule légale. La PPI est portée alors de 25 à 50 % du montant versé ou versé en excès

(art. 11). En outre, une nouvelle PPI est ouverte aux entreprises qui emploient moins de 100 salariés : elle est égale à 50 % du montant de l'abondement accordé aux salariés pour les encourager à verser leur quote-part d'intéressement dans un plan d'épargne que l'entreprise aurait créé (art. 11).

L'un des obstacles à la mise en place de l'intéressement dans les petites entreprises résultait de l'incertitude pesant sur la validité de ces accords du fait du pouvoir de ...

requalification des URSSAF. L'article 11 prévoit que le directeur départemental du travail dispose maintenant d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification de dispositions contraires à la loi. Passé ce délai, aucune contestation ne peut venir remettre en cause les exercices antérieurs.

“ La création des «Plans partenariaux d'épargne salariale volontaires» permettant l'allongement de la durée du placement, constitue la deuxième grande nouveauté. ”

Enfin, l'une des deux grandes innovations de cette loi, la création du «Plan d'épargne interentreprises» à travers l'article 12 voudrait faciliter l'ouverture de plans d'épargne dans des petites ou très petites entreprises en leur offrant la possibilité d'adhérer à des PEE pré-négociés à l'échelon soit d'une branche, soit d'un secteur économique, soit d'une zone géographique, ou de toute autre forme de groupement d'entreprises. Ces PEI n'autorisent pas les investissements à plus de 10% des actifs en actions non cotées des entreprises adhérentes mais autorisent la détention de parts de fonds communs de placements à risque qui pourraient détenir des actions de ces sociétés permettant ainsi de réaliser un actionariat mutualisé entre les salariés des différentes sociétés adhérentes.

III LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE LONGUE

La création des «Plans partenariaux d'épargne salariale volontaires» (art. 16), permettant l'allongement de la durée du placement pour préparer des projets personnels lourds, constitue la deuxième grande nouveauté de cette loi. Les PPESV seront de deux types : soit des plans d'une durée

de dix ans à compter de la date du premier versement, soit des plans d'une durée de dix ans glissants, comme dans le PEE classique à cinq ans. Pour limiter les effets d'aubaine qui seraient apparus dans les fonds à dix ans fixes, des contraintes particulières de date d'investissement sont prévues pour certains cas d'utilisation des sommes ou pour certaines origines de versement dans le plan à durée de dix ans certains.

Les possibilités d'abondement sont relevées à 30 000 francs par salarié et par an pour le seul PPESV, sachant que le cumul de plusieurs abondements est possible, si l'on adhère à plusieurs plans, et que pour cet abondement à 30 000 francs, les sommes versées par l'entreprise au-delà des 15 000 premiers francs supporteront une contribution de 8,2 % au profit du fonds de réserve des retraites.

Les entreprises qui feront bénéficier leurs salariés d'un abondement dans le PPESV pourront créer une PPI de 25 % du montant de l'abondement attribué, ce taux de PPI étant porté à 50 % pour les versements complémentaires investis en titres donnant accès au capital de l'entreprise.

IV L'INVESTISSEMENT DANS L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

Autre nouveauté, l'investissement dans l'économie solidaire. Chaque PPESV devra proposer aux adhérents la possibilité d'investir dans l'économie solidaire qui ne doit être confondue ni avec le développement durable ni avec le caritatif. Les entreprises solidaires devront satisfaire à un certain nombre de critères et obtenir un agrément (art. 19).

Les PPESV pourront, par l'intermédiaire de «fonds solidaires» investir jusqu'à 10 % de leurs actifs dans des entreprises solidaires ou dans des fonds à risques déte-

nant au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires. Pour encourager ce type d'investissement, les entreprises qui accorderont un abondement complétant les versements dirigés vers l'économie solidaire, bénéficieront d'une PPI égale à 35 % du montant de l'abondement.

V RENFORCEMENT DES DROITS DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

L'article 22 prévoit une obligation annuelle de négocier sur un mécanisme d'épargne salariale quand rien de tel n'a été mis en place dans l'entreprise ou dans la branche.

L'article 23 réorganise les fonds communs de placement d'entreprise par le biais d'une nouvelle définition des fonds d'actionariat et des fonds diversifiés s'articulant autour du pourcentage de l'actif du fonds investi en titres de l'entreprise ou du groupe, pourcentage maintenant fixé à 33,33 %.

VI DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIONARIAT

Quatre dispositions principales sont prévues :

- Lors de toute augmentation de capital, l'assemblée doit se prononcer sur l'opportunité d'offrir une opération réservée aux salariés avec rabais éventuel sur le prix de souscription et possibilité d'abondement majoré.
- Tous les trois ans, l'assemblée générale se prononcera sur l'opportunité d'organiser une augmentation de capital lorsque le pourcentage de celui-ci détenu par les salariés est inférieur à 3 %.
- Les règles d'évaluation des titres non cotés sont fixées.
- L'assemblée est autorisée à prévoir qu'en complément d'une augmentation de capital, les rabais sur les prix de souscription et l'abondement pourront être versés en titres de l'entreprise sous forme d'une attribution gratuite aux salariés. ■

(1) JO du 20 février de la loi du 19 février 2001. Voir également dossier *Banquemagazine* n° 613.