

BREF APERÇU SUR UN ARSENAL TRÈS VARIÉ DE MISES EN ŒUVRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX D'UN PROJET DE RÉFORME

Les réformes sur l'épargne salariale s'accélèrent. On prête même au gouvernement plusieurs projets. Il n'est pas dit que la sécurisation juridique, pourtant prônée à l'échelon gouvernemental, y gagne.

Le général de Gaulle a lancé les fondements de l'épargne salariale en France avec l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation. Son projet était et demeure philosophique, politique et authentiquement social.

L'administration a fortement encadré (et souvent découragé) les initiatives novatrices des entreprises, du fait d'une procédure d'agrément départementale pour l'intéressement et nationale pour la participation de l'origine de ces textes jusqu'à la réforme de 1986.

Il ne faut voir ailleurs le lent démarrage de ces systèmes dans les années 1970 et 1980.

C'est l'ordonnance libérale du 21 octobre 1986 d'Édouard Balladur qui, non seulement va moderniser et assouplir les systèmes, mais va provoquer l'explosion positive des initiatives grâce à la suppression de la tutelle administrative.

Prototype de la réforme libérale, l'ordonnance Balladur est remarquable de simplicité. Elle instaure un plafond collectif de distribution de l'intéressement et confirme le plafond individuel d'affectation à un individu. Les partenaires ont, forts de cet encadrement, une véritable liberté de négocier.

La participation légale constitue, de son côté, le plancher en dessous duquel aucun calcul n'est recevable et les partenaires sociaux ont un choix (C. trav., art. L. 442-6) entre quatre plafonds pour le calcul de la réserve spéciale de participation plus favorable que la seule mise en œuvre de la réserve légale minimale. Il suffit d'identifier le plafond choisi pour que l'administration du travail ou l'Urssaf vérifient le bien-fondé du contenu de l'accord déposé.

La règle d'un plafond légal s'applique aussi pour l'abondement, ce qui signifie que la liberté est encadrée pour les trois sources de l'épargne salariale. En revanche, les plafonds, judicieusement choisis, sont assez élevés pour permettre de vraies négociations et de vraies politiques de partage des résultats et de recherche d'acquisition de ces derniers.

Des critiques se sont faites sur le caractère trop mécanique ou incompréhensible de la formule légale de participation. Seuls les esprits chagrins ne peuvent pas comprendre que les auteurs de la formule ont trouvé sain de retirer une équitable rémunération des capitaux, puis d'allouer un résultat, facteur des salaires sur la valeur ajoutée.

On pourrait recevoir une critique qui est celle de l'uniformité. Ainsi, certaines sociétés sont mal adaptées, structurellement, à l'application de cette formule. Qu'à cela ne tienne, les formules plus favorables, sous réserve du respect de l'un des plafonds (pour mémoire : la moitié du bénéfice net comptable, le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres, la moitié du bénéfice net fiscal), peuvent aisément être négociées, correspondre à la volonté de distribution imaginée, et devenir compréhensibles (encore plus).

Des avantages fiscaux ont été accordés aux entreprises en cas d'engagement volontaire de participation (entreprises de moins de 50 salariés) ou pour le supplément de réserve dépassant le seuil de la formule légale. On comprend dès lors l'inanité des critiques.

Dans des conditions assez faciles d'accès, la loi du 31 décembre 2006 a inventé, en outre, le droit de distribuer, sur exercice clos, un supplément de participation au-delà de la réserve spéciale de participation octroyée par application de l'accord en vigueur. Il en est de même pour l'intéressement, sous réserve, dans les deux cas, du respect des plafonds absolus imposés globalement par la loi.

Les souplesses sont donc grandes, les mécanismes (y compris au niveau des négociateurs) de négociation et de mise en place sont éprouvés. Il reste à développer l'esprit de partage pour les employeurs et la volonté de performance collective pour les salariés, acteurs à ce stade des résultats au même titre que les employeurs. C'est cela la philosophie participative.

Enfin, les salariés ont une bonne maîtrise de leurs avoirs : ils peuvent percevoir tout ou partie de l'intéressement, auquel cas la somme rendue disponible est assujettie à l'impôt sur le revenu ; ils peuvent placer leur intéressement sur un PEE, ce qui rend la somme indisponible et non imposable ; ils doivent placer leur participation qui, aujourd'hui, sauf cas de déblocage (au nombre de neuf) est indisponible pour cinq ans (*idem* pour l'intéressement placé sur un plan d'épargne).

Quand l'employeur contribue à l'effort de placement par un abondement, les salariés sont libres d'opter pour l'un des placements abondés. Les règles de l'abondement sont définies dans le PEE (plan d'épargne d'entreprise) ou dans le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif).

Le salarié peut arbitrer, dans les limites prévues dans le plan, l'orientation de ses placements.

Voilà, rapidement tracés, les mécanismes qui ont évolué au gré des lois ou ordonnances qui ont suivi les textes fondateurs. Chaque lecteur comprendra que la négociation est au cœur des systèmes rendus possibles par le législateur, et que l'innovation dans le choix des formules dépend de la capacité des partenaires sociaux, d'où une extrême variété des formules qui, souvent, deviennent une part évidente de la culture d'entreprise.

Telle est la réalité.

On peut toujours améliorer les systèmes, mais sans rechercher une coercition plus grande, comme l'élargissement du caractère obligatoire de la participation aux entreprises de moins de 50 salariés ou le rehaussement du plancher de la formule de réserve spéciale de participation.

L'intéressement a connu un spectaculaire développement depuis la réforme de 1986, sans jamais être autre que purement facultatif.

Toute contrainte supplémentaire ne pourrait que faire penser au fiasco de la généralisation des 35 heures. On ne peut vouloir tout et son contraire.

Enfin, comme pour les 35 heures, la France fait cavalier seul en matière d'épargne salariale ou presque, et l'Europe n'a pas embrayé sur le développement de ces systèmes. Il faut donc prendre en compte cette problématique qui interdit d'imaginer des formules contraignantes nouvelles qui ne s'appliqueraient qu'aux entreprises françaises (ou établissements sis en France).

Dès lors, la formule à privilégier paraît être de pérenniser le système de *bonus* initié pour un an par la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir

d'achat, en le sophistiquant légèrement tout en lui conservant sa facilité de mise en œuvre. Cette formule a le mérite d'une vraie recherche de généralisation, tout en laissant le choix de la décision et de la négociation. En effet, tout salarié peut y avoir droit si l'employeur le décide (y compris dans les secteurs non lucratifs non assujettis à la participation), alors que l'élargissement de la participation obligatoire ne viserait que les entreprises qui ont des résultats.

Alain SAURET

*Avocat conseil en droit social
Avocat associé Capstan*

Petites affiches

La Loi ■ Le Quotidien Juridique

RECEVEZ LE JOURNAL

➤ 5 FOIS PAR SEMAINE

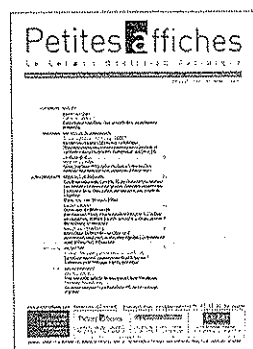
- la doctrine, les notes et les chroniques rédigées par des universitaires de renom et les meilleurs praticiens du droit,
- l'actualité professionnelle et législative,
- les informations légales pour suivre la vie juridique des sociétés,
- les numéros spéciaux
- les dossiers de l'Europe

CONSULTEZ LES ARCHIVES EN LIGNE sur www.lextenso.fr

- Menez vos recherches par mot-clé, date ou auteur directement en ligne, en bénéficiant d'un fonds documentaire réactualisé en permanence.
- Accédez sans limite à l'ensemble des archives des Petites Affiches depuis 1995 et consultez les résultats de vos recherches dans nos 8 bases partenaires de référence :
 - Gazette du Palais
 - Répertoire Defrénois
 - Revue Générale du Droit des Assurances
 - Bulletin Joly Bourse
 - Bulletin Joly Sociétés
 - Cahiers Sociaux du Barreau de Paris.
 - Revue des Contrats
 - Revue du Droit Public

RECHERCHEZ SUR LE CD-ROM ANNUEL

- Accédez instantanément à l'ensemble du rédactionnel des Petites Affiches publié depuis 1996 de chez vous, lors de vos déplacements, sans connexion internet.
- Un mode de recherche "full-text" et une ergonomie soignée offrent un accès facile et une exploitation pratique des informations publiées.



lextenso.fr



Petites Affiches - Service Diffusion 2, rue Montesquieu 75041 Paris CEDEX 01

TEL.: 01 42 61 88 00 - FAX : 01 42 92 03 91

Email: diffusion@petites-affiches.com