

## Dossier spécial

### Motivation des salariés

#### DROIT SOCIAL

# Épargne salariale et actionnariat salarié depuis la loi Macron

Par Olivia RAULT-DUBOIS, Avocate associée, Responsable du pôle national épargne salariale et actionnariat salarié, Cabinet Fidal, Membre de l'Institut de la Protection Sociale (IPS)

**S'il est vrai que l'argent ne constitue pas le seul levier motivationnel des salariés, il en est toutefois, l'un des piliers. Conjuguant motivation des salariés et performances de l'entreprise, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié permettent aux salariés d'être associés à la bonne marche de l'entreprise, tout en bénéficiant d'un régime fiscal et social avantageux.**

Implication, valorisation de l'activité, fidélisation, aide à l'acquisition de la résidence principale, constitution d'un complément de rémunération en vue de la retraite, les avantages pour les salariés sont multiples. Côté entreprise, la mise en place des dispositifs est aussi gagnante : attractivité, amélioration de la performance économique et du dialogue social.

Pour ce faire, l'entreprise dispose de plusieurs mécanismes dont les principaux sont :

- la participation, l'intéressement, les plans d'épargne d'entreprise (PEE), les plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) en ce qui concerne l'épargne salariale ;
- les augmentations de capital et les cessions d'actions réservées dans le cadre du PEE, les attributions d'actions gratuites et les stock-options s'agissant de l'actionnariat salarié.

Ces dispositifs, bien que distincts, se combinent et peuvent évidemment se juxtaposer.

Prenant en compte l'importance économique de l'épargne salariale (117,5 milliards d'encours gérés, selon l'AFG, au 31 décembre 2015), mais aussi la faiblesse de l'équipement des entreprises de moins de 50 salariés, la loi 2015-990 du 6 août 2015, dite loi Macron, comporte une section consacrée à la réforme de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié<sup>1</sup> ayant pour ambition une simplification des dispositifs et un élargissement de ceux-ci grâce à une amélioration, dans certaines hypothèses, du régime fiscal et social. En ce sens, elle favorise le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié et offre de nouvelles opportunités.

### Opportunité n° 1 : le forfait social réduit

Afin d'inciter les entreprises de moins de 50 salariés à associer leurs salariés à leurs résultats ou performances, la loi Macron a prévu l'application d'un **taux de forfait social réduit** (8 % au lieu de 20 %) :

- lorsqu'elles concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ;

- ou lorsqu'elles n'ont pas conclu d'accord au cours d'une période de 5 ans avant la date d'effet de l'accord.

Ce forfait social réduit est applicable pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord. Il est maintenu en cas de franchissement du seuil de 50 salariés, au cours des 6 années, sauf si l'augmentation d'effectif fait suite à une fusion ou à l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe.

Toute la question réside alors dans le choix à opérer entre participation ou intéressement :

■ **La participation** a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. La formule légale est exclusivement fondée sur des données financières : bénéfice net, capitaux propres, salaires, valeur ajoutée. Sous réserve du respect du principe de l'équivalence des avantages, il est possible d'opter pour une formule dérogatoire, dont le résultat, en tout état de cause, ne pourra excéder l'un des plafonds suivants librement fixé par les parties : 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.

■ **L'intéressement** présente comme avantages la souplesse de sa formule et de son périmètre qui peut être déterminé au plus près des préoccupations de l'entreprise et des salariés. En effet, la formule d'intéressement peut combiner résultats et performances. Les performances peuvent être fixées selon les objectifs de l'entreprise pour favoriser les bonnes pratiques : amélioration de la sécurité, de la qualité des produits et services, économie d'énergie... Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les établissements et les unités de travail. On considère que les salariés appartiennent à la même unité de travail lorsqu'ils :

- travaillent habituellement ensemble,
- ont des contenus de travail proches ou identiques,
- ont des conditions de travail analogues,
- sont placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

Il peut dès lors s'agir d'un bureau, d'un service, d'un atelier, d'une unité de production ou encore d'un magasin, ce qui permet aux salariés d'apprécier directement la corrélation entre leur activité et les performances de l'entreprise via la prime d'intéressement. En ce sens, la mise en place d'un accord d'intéressement est nettement plus motivante qu'un accord de participation.

1. Complétée par deux décrets 2015-1526 du 25 novembre 2015 et 2015-1606 du 7 décembre 2015 et une instruction interministérielle DGT/RT3/DSS/DGTRESOR/2016/45 du 18 février 2016.

### Comparatif rapide de la participation et de l'intéressement

Participation	Intéressement
Modalités de mise en place par accord avec le personnel	Modalités de mise en place par accord avec le personnel
Accord à durée déterminée ou indéterminée	Accord d'une durée de 3 ans
Formule légale (RSP = ½ (B - 5% C) x S/VA) ou dérogatoire (sous réserve du respect du principe de l'équivalence des avantages)	Formule déterminée librement en fonction des résultats et/ou des performances Principe de l'aïéa
<ul style="list-style-type: none"><li>• Caractère collectif (condition d'ancienneté facultative de 3 mois maximum)</li><li>• Possibilité pour les dirigeants de bénéficier de la part excédant la formule légale dans les entreprises de 1 à 250 salariés (formule dérogatoire)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Caractère collectif (condition d'ancienneté facultative de 3 mois maximum)</li><li>• Possibilité pour les dirigeants de bénéficier de l'intéressement dans les entreprises de 1 à 250 salariés</li></ul>
PEE obligatoire	PEE facultatif



## Régime fiscal et social de l'intéressement et de la participation

Pour l'entreprise	Pour le salarié
Exonération de cotisations sociales patronales	Exonération de cotisations sociales salariales
Déductibilité du résultat fiscal	Exonération d'IR si blocage pendant 5 ans
Assujettissement à forfait social (20 % ou 8 % si application du taux réduit)	Assujettissement à CSG – CRDS (8 % sur 100 % d'assiette)

### Opportunité n° 2 : le PERCO

Le PERCO permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de l'entreprise, en vue de bénéficier d'une rémunération complémentaire sous forme d'un capital ou d'une rente viagère lors de son départ en retraite. Contrairement au PEE, les sommes affectées au PERCO ne sont disponibles que lors de la retraite du salarié et les cas de déblocage anticipé sont plus restrictifs. La mise en place d'un PERCO est un signe fort à destination des salariés. Elle démontre la préoccupation de l'entreprise sur leur avenir, même après leur départ. L'instauration d'un PERCO est d'autant plus motivante pour les salariés s'il prévoit un abondement. Ce dernier peut atteindre jusqu'à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS, soit 6 178 € pour 2016), sans cependant pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. A titre d'exemple, si un salarié verse une partie de sa prime d'intéressement, soit 1 000 € sur son PERCO, l'abondement de l'entreprise peut être fixé au maximum à 3 000 €. Pour 1 000 € versés, le salarié épargne *in fine* 4 000 €.

### Instauration d'un taux de forfait social intermédiaire : le Perco +

La loi Macron a réduit le taux du forfait social de 20 % à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés sur un PERCO, dès lors que le règlement du plan respecte les deux conditions cumulatives suivantes :

- la modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée, c'est-à-dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon de la retraite,

- le portefeuille de parts détenu comporte au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME.

Les entreprises sont donc incitées à mettre en place un PERCO.

### Possibilité d'abondements périodiques

L'employeur a la faculté de verser des abondements périodiques sur un PERCO, sans contribution corrélative du salarié. Ces versements périodiques, y compris le versement d'amorçage, ne peuvent excéder un montant total de 2 % du PASS. Il entre aussi dans le calcul du montant de 16 % du PASS.

### Suppression de la contribution spécifique

L'article L 137-5 du code de la sécurité sociale avait institué à la charge des employeurs et au profit du Fonds de solidarité vieillesse, une contribution spécifique au taux de 8,2 % sur la fraction de l'abondement de l'employeur au PERCO qui excédait annuellement pour chaque salarié, la somme de 2 300 euros. Pour tout abondement supérieur à 2 300 €, l'entreprise supportait des charges de 28,2 % (forfait social inclus), ce qui était pour le moins dissuasif. Cette contribution spécifique est supprimée.

Cette mesure constitue, à n'en pas douter, une mesure incitative pour les entreprises et indirectement pour les salariés.

### Affectation des jours de repos non pris sur le PERCO

Le salarié a désormais la possibilité d'affecter 10 jours de repos non pris sur le PERCO, en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise. Auparavant, le nombre de jours était fixé à 5.

### Opportunité n° 3 : les attributions gratuites d'actions (AGA)

Les sociétés par actions, cotées ou non, peuvent procéder à des AGA au profit de tout ou partie de leur personnel. C'est la grande différence avec l'épargne salariale, dont les mécanismes sont, par nature, collectifs. Les attributions peuvent prévoir des conditions de performance, ce qui est évidemment un outil de motivation des salariés, bénéficiaires de l'attribution. Ce dispositif, à la différence des stock-options, a vu ses modalités de fonctionnement assouplies et son régime fiscal et social nettement amélioré par la loi Macron. Dès lors, c'est un outil de management devenu très attractif.

La période d'acquisition des actions est désormais au minimum d'un an et la période de conservation est librement déterminée par l'AGE, du moment que le total des périodes d'acquisition et de conservation n'est pas inférieur à deux ans.

S'agissant du régime fiscal pour le salarié, les gains d'acquisition et de cession sont imposés au barème progressif de l'IRPP dans la catégorie des plus-values de cession de valeurs mobilières, avec abattement pour durée de détention, et soumis aux prélèvements sociaux (15,5 %). Du point de vue social, la contribution salariale a été supprimée et la contribution patronale fixée à 20 % , au lieu de 30 %.

Sous certaines conditions, les actions gratuites peuvent être versées, à l'expiration de la période d'acquisition, sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et ce, dans la limite de 7,5 % du PASS, par salarié (soit 2 896 € en 2016). Dans ce cas, la plus-value de cession est exonérée mais reste soumise aux prélèvements sociaux.

Il convient d'associer les salariés aux résultats et aux performances, voire au capital, afin de les impliquer davantage dans le devenir de l'entreprise car c'est un levier de performance fort. Cela rejoint en cela les récentes réformes sur l'amélioration du dialogue social. ■