

 **Les
Essentiels/Plus**

À jour
de la loi
« Partage de la
valeur »

Épargne salariale et actionnariat salarié

Sonia Blondeau • Jean de Calbiac
Alexandre de Louigny

2^e édition



Sommaire

| | |
|--|-----|
| I. Comment associer salariés et dirigeants à la réussite de l'entreprise ? | 7 |
| Définir sa politique de rémunération..... | 7 |
| Intérêts de l'épargne salariale et de l'actionariat salarié..... | 11 |
| II. Participation | 19 |
| Champ d'application..... | 20 |
| Modalités de mise en place..... | 26 |
| Calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)..... | 32 |
| Versement de la RSP..... | 35 |
| Régime fiscal et social..... | 38 |
| III. Intéressement | 41 |
| Champ d'application..... | 41 |
| Modalités de mise en place..... | 44 |
| Calcul de l'intéressement..... | 50 |
| Versement de l'intéressement..... | 54 |
| Régime fiscal et social..... | 57 |
| IV. Plans d'épargne salariale (PEE/PERECO) | 61 |
| Plan d'épargne d'entreprise (PEE)..... | 61 |
| Régime social et fiscal..... | 72 |
| PERECO..... | 73 |
| Régime fiscal et social du financement..... | 84 |
| V. Plans sélectifs : stocks-options, attributions gratuites d'actions et bons de souscription de parts de créateur d'entreprise | 87 |
| Actions gratuites..... | 88 |
| Stock-options..... | 97 |
| Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE)..... | 108 |
| Plans en numéraires..... | 114 |
| VI. Plans démocratiques : offre réservée aux salariés | 119 |
| Champ d'application..... | 119 |
| Mise en œuvre..... | 121 |
| Prix pour les bénéficiaires..... | 125 |
| Gestion financière..... | 128 |
| Traitement social et fiscal..... | 130 |
| Index alphabétique | 133 |

I. Comment associer salariés et dirigeants à la réussite de l'entreprise ?

Les modalités d'association des salariés à la création de valeur sont un sujet central d'attractivité et de rétention. Aux dispositifs traditionnels de rémunération le législateur est venu ajouter de manière éparse des dispositifs de partage de la valeur, sous forme d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié.

1. Définir sa politique de rémunération

1.1 Les paramètres d'arbitrage

La détermination d'une politique de rémunération est un élément déterminant de la stratégie de l'entreprise. Elle implique de prendre en compte différents paramètres.

► Situation de l'entreprise

Il s'agit d'abord de la situation de l'entreprise. La « bonne » politique de rémunération n'est évidemment pas la même dans une multinationale du secteur de la sidérurgie employant des milliers de salariés que dans une start-up.

Plus précisément, parmi les paramètres d'arbitrage devant être pris en compte, on peut notamment relever les suivants, sans pour autant prétendre dresser une liste exhaustive :

- le secteur d'activité qui peut conditionner la santé économique d'une entreprise et donc, sa faculté à mettre en place certains dispositifs potentiellement plus onéreux ;
- le secteur géographique et l'implantation (site unique/plusieurs établissements), la nécessité de retenir les talents étant plus ou moins importante en

- fonction des régions. Il peut ainsi s'avérer nécessaire de faire varier la politique en fonction des établissements ;
- la taille de l'entreprise ou l'appartenance à un groupe, qui conditionne naturellement, en raison des ressources disponibles (juridiques et ressources humaines notamment), le niveau de complexité des dispositifs pouvant être mis en place ;
 - la nature de l'actionnariat de l'entreprise (diversifié/familial/société cotée). À titre d'exemple, les entreprises familiales sont généralement peu enclines à associer les salariés au capital de l'entreprise, à l'inverse des grandes sociétés cotées, ce qui nécessite d'impliquer d'autres dispositifs de rémunération (par exemple, l'épargne salariale) ;
 - les perspectives économiques et les politiques d'investissement. Une entreprise qui est en cours de LBO (« leverage buy out ») mettra en place des dispositifs de fidélisation de l'équipe dirigeante adaptés à sa situation ;
 - la situation de l'emploi (chômage/crise).

► Statuts des bénéficiaires

Le statut des collaborateurs que l'entreprise souhaite attirer ou fidéliser constitue aussi un élément central dans la détermination de la politique de rémunération. En effet, de nombreux collaborateurs, soumis à des régimes juridiques différents, participent à la réussite de l'entreprise (stagiaires, apprentis, salariés en CDI, dirigeants, etc.).

Afin d'élaborer une politique pertinente, il faut, a minima, avoir à l'esprit la distinction suivante : salariés d'une part, dirigeants mandataires sociaux d'autre part.

En effet, les salariés titulaires d'un contrat de travail bénéficient des dispositions du Code du travail, ainsi que du statut collectif en vigueur au sein de l'entreprise (épargne salariale, intéressement, prime collective, avantages du CSE, etc.).

À l'inverse, les dirigeants mandataires sociaux ne disposent pas nécessairement d'un contrat de travail. En conséquence, ils ne bénéficient pas de plein droit du statut collectif applicable dans l'entreprise et leur rémunération doit être déterminée, de manière unilatérale par les organes sociaux, lesquels sont seuls compétents en la matière.

△ IMPORTANT

Distinguer le dirigeant mandataire social du cadre dirigeant

La notion de dirigeant est source de confusions. Elle recouvre le statut du cadre dirigeant salarié, du dirigeant mandataire social assimilé à un salarié, et du dirigeant travailleur indépendant.

Il faut donc bien distinguer le dirigeant mandataire social, qui n'est pas salarié (malgré l'existence d'assimilation en matière de charges sociales et d'impôts) du dirigeant cadre salarié, qui est bien titulaire d'un contrat de travail.

Les modalités de mise en place des avantages diffèrent en fonction des statuts. Mais c'est aussi le cas des avantages pouvant être attribués. Ainsi, en matière d'épargne salariale, les dirigeants mandataires sociaux peuvent, dans les entreprises occupant entre un et moins de 250 salariés, être bénéficiaires des dispositifs d'épargne salariale, si l'accord ou le règlement de mise en place le prévoit expressément. En revanche, cette possibilité n'est pas applicable dans les entreprises de plus de 250 salariés.

► Contraintes

Parmi les nombreux paramètres d'arbitrage et objectifs, l'employeur doit identifier ce qu'il peut faire et le distinguer de ce qu'il doit faire.

Le socle qui doit obligatoirement être mis en place au sein de l'entreprise résulte des dispositions légales ou réglementaires (par exemple, SMIC, généralisation de la complémentaire santé ou encore participation obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés). Il est complété par les stipulations des conventions collectives de branche, fruit de la négociation entre les organisations patronales et syndicales. Celles-ci diffèrent d'une branche d'activité à l'autre.

En outre, l'employeur peut décider de compléter ce socle obligatoire. La mise en place d'avantages complémentaires peut se faire :

- dans le cadre d'une négociation individuelle avec l'intéressé,
- dans le cadre d'une négociation collective avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel,
- de manière unilatérale.

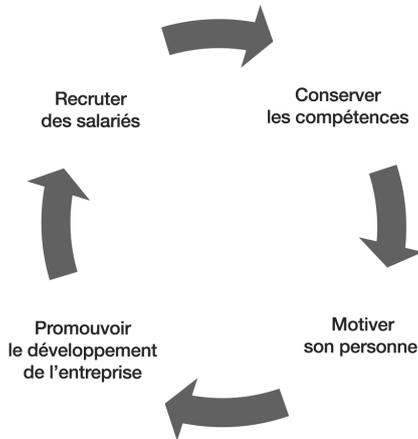
Paramètres à considérer

| | | |
|---|--|---|
| Types d'entreprise SA/SAS/SARL/SNC/SCA/... | Types d'actionariat Diversifié/Familial/Coté/ Étranger/... | |
| Types de dirigeant Cadre dirigeant/Mandataire social assimilé salarié/TNS | Origine du dirigeant Interne/Externe | |
| Taille de l'entreprise Structure pluri ou mono site | Secteur géographique | |
| Perspectives économiques Politique d'investissement | Présence syndicale Environnement médiatique | |
| Comptabilisation des engagements | Approche patrimoniale | Pratiques des entreprises concurrentes |

1.2 Les objectifs de la politique de rémunération

Ce travail va permettre de déterminer les objectifs que l'entreprise souhaite assigner à la politique de rémunération.

De manière très schématique, ces objectifs peuvent être résumés de la manière suivante :



Les questions suivantes permettent de déterminer les dispositifs de rémunération qui permettront d'atteindre ces objectifs.

► Quel est le périmètre des bénéficiaires ?

Démocratique : le dispositif bénéficie à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise (par exemple, l'épargne salariale).

Catégoriel : le dispositif s'applique à une catégorie de bénéficiaires (par exemple, un PER obligatoire pour les cadres ou les non-cadres).

Individuel : un ou plusieurs bénéficiaires désigné(s) de manière discrétionnaire ou dans le cadre d'une négociation (exemple, des plans de stock-options). La mise en œuvre d'avantages individuels ou catégoriels implique d'apporter une attention particulière au respect du principe d'égalité de traitement.

△ IMPORTANT

Le principe d'égalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement, découvert par la jurisprudence dans un arrêt « Ponsolle » du 29 octobre 1996 (Soc., n° 92-43.680), implique que « à travail égal, salaire égal », pourvu que les salariés soient placés dans une situation identique. Toutefois, la Cour de cassation admet l'existence de différences de traitement dans certaines hypothèses.

Ainsi, il est admis que la différence de traitement puisse être justifiée par une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour but de prendre en compte notamment, les spécificités des conditions d'exercice des fonctions des uns et des autres, l'évolution de leurs carrières respectives ou les modalités de leurs rémunérations (Soc., 8 juin 2011, n° 10-14.725, 10-11.933, 10-13.663).

► Quel est l'horizon de perception de l'avantage ?

Il peut être :

- sans délai (exemple : traitement de base, primes, avantages en nature) ;
- à moyen terme (exemple : intéressement et participation) ;
- ou encore à long terme (exemple : dispositifs de retraite supplémentaire).

Le niveau de rémunération et le besoin d'épargne des bénéficiaires conditionnent la durée des dispositifs mis en place. Plus le niveau de rémunération est élevé, plus l'appétence pour l'épargne est importante.

Les dispositifs d'épargne salariale et l'actionnariat salarié sont des dispositifs dont la temporalité est assez longue.

► Quel est l'objet conféré à l'avantage ?

L'attribution d'un avantage peut poursuivre différents objectifs, qui diffèrent en fonction des paramètres : attractivité, fidélisation et motivation.

Dans le prolongement de ce qui précède, il faut constater que les objectifs sont parfois contradictoires ou varient en fonction de la situation.

Ainsi, l'intérêt de la « défiscalisation » est variable selon la catégorie de salariés. Ceux percevant les rémunérations les plus faibles sont bien évidemment moins attirés par cet aspect. De la même manière, pour les revenus les plus bas, l'indisponibilité des sommes peut être contreproductive en termes de motivation. Il est donc nécessaire de faire un audit de la situation avant de faire évoluer sa politique de rémunération et de mettre en place un avantage (analyse de l'environnement extérieur et du fonctionnement interne de l'entreprise, positionnement par rapport au marché du travail, à l'échelle nationale, locale, secteur d'activité et pratique des autres entreprises...).

2. Intérêts de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié

2.1 Introduction

La grande variété des dispositifs de rémunération, leurs différentes temporalités, leur caractère certain ou conditionné, permettent de déterminer la politique de rémunération la plus conforme aux intérêts de la société et de ses actionnaires.

L'épargne salariale et l'actionnariat salarié tiennent une place importante parmi les dispositifs auxquels l'employeur peut recourir. Ils ont la faveur du législateur, dont les réformes successives n'ont de cesse de favoriser leur mise en place. Le mouvement a été initié par une ordonnance du 17 août 1967 créant le mécanisme de la participation, à l'initiative du général de Gaulle, pour qui il fallait que, dans les entreprises, la participation directe du personnel au résultat, au capital et aux responsabilités devienne une des données de base de l'économie française.



ACTUALITÉ

Plus récemment, il faut relever la loi dite « Macron » du 6 août 2015 et la loi Pacte du 22 mai 2019 qui, dans une orientation similaire, ont eu pour objet d'améliorer les modalités de l'épargne salariale et de clarifier le régime de l'actionnariat salarié. Cette volonté s'est traduite en dernier lieu par l'adoption de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, lequel vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les PME.

La loi s'articule autour de quatre axes :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois ;
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage ;
- développer l'actionnariat salarié.

L'une des mesures phares de ce texte est l'obligation faite aux entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place, à partir du 1^{er} janvier 2025, au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs).

L'attractivité de ces dispositifs réside dans le traitement social et fiscal de faveur qui leur est applicable. À cet égard, l'intéressement et la participation, lorsqu'ils sont placés sur le PEE ou le PERECO, disposent d'une attractivité fiscale et sociale incomparable, a fortiori dans les entreprises de moins de 250 salariés, excluant toute application du forfait social sur l'intéressement (et la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Par ailleurs, les dispositifs d'actionnariat salarié présentent un intérêt majeur lorsque l'entreprise souhaite mettre en place des dispositifs bénéficiant à un cercle restreint ; la société pouvant, de manière discrétionnaire, les mettre en place au profit de certains bénéficiaires. Ils permettent en outre d'aligner les intérêts des parties. Cet alignement est renforcé en cas de mise en place de dispositifs payants dans lesquels les bénéficiaires prennent un risque financier (par exemple, stock-options).

Les différents dispositifs sont distincts. Ils présentent cependant une complémentarité qui justifie une mise en place commune. Ainsi, afin de rendre l'attribution d'une prime d'intéressement la plus intéressante pour le bénéficiaire, il est nécessaire de la combiner avec la mise en place d'un PEE, pour bénéficier du traitement fiscal de faveur. Dans cette même logique, une augmentation de capital peut être réservée aux seuls adhérents du PEE.

Les différentes familles de rémunération

| | |
|--|--|
| Traitements de base dont jetons de présence | |
| Épargne salariale participation, intéressement, dividendes, abondement PEE/PERECO... | Situation de cumul valable contrat de travail/ mandat social ou de cadre dirigeant avantages du CSE, IFC |
| Avantages en nature voiture, logement, NTIC, CESU... | Protection sociale complémentaire Prévoyance, frais de santé, santé, chômage, retraite « 83 », retraite « 39 » |
| Primes, bonus, gratifications | |

2.2 L'épargne salariale (intéressement, participation et plan d'épargne)

L'épargne salariale présente, à la différence de tout autre périphérique de rémunération, l'avantage principal de bénéficier d'une sécurisation a priori par l'administration. En effet, les actes de mise en place font l'objet d'un dépôt et sont contrôlés par l'URSSAF. En l'absence de demande de modifications de l'autorité administrative pendant les délais de contrôle, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales applicables au titre des exercices en cours ou antérieurs (C. trav., art. L. 3345-3).

Participation – Le régime juridique de la participation est organisé aux articles L. 3321-1 et suivants du Code du travail. La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Elle est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent la mettre en place volontairement. La partici-

Épargne salariale et actionnariat salarié

Sonia Blondeau

Associée fondatrice du cabinet Alva avocats, comptabilisant plus de dix ans d'expérience en droit des rémunérations, elle intervient sur l'ensemble des questions de droit de la protection sociale, avec une compétence particulière en droit de l'épargne salariale et du contrôle URSSAF.

Jean de Calbiac

Docteur en droit sur les avantages sociaux des dirigeants, avocat au Barreau de Paris, associé fondateur du cabinet Alva avocats, il a développé une compétence unique en matière de rémunération des dirigeants, d'actionnariat salarié, de protection sociale et d'URSSAF. Il conseille les sociétés cotées et non cotées, les acteurs de l'assurance, ainsi que les cabinets de conseils spécialisés.

Alexandre de Louigny

Associé fondateur du cabinet Alva avocats, il conseille des sociétés cotées et non cotées, mais également les acteurs de l'assurance et les cabinets de conseils spécialisés, sur les sujets de rémunération de dirigeants, de protection sociale, d'actionnariat salarié et d'épargne salariale.

Les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié sont en constante évolution sous l'impulsion d'une très forte volonté des pouvoirs publics d'en faciliter l'accès. Souvent présentés de manière très techniques, ces dispositifs sont pourtant des véhicules de rémunération répondant à un objectif simple : associer salariés et dirigeants à la réussite de leur entreprise, tout en permettant à celle-ci de faire des économies de charges sociales et d'impôts. Particulièrement en cette période, ils représentent pour les entreprises des canaux de réduction des coûts bienvenus.

Cet ouvrage donne une vue d'ensemble des différents dispositifs que les entreprises peuvent mettre en place pour associer les salariés et les dirigeants à la réussite de leur entreprise : participation, intéressement, plans d'épargne, stock-options, actions gratuites, etc.

Enrichie d'exemples pratiques et chiffrés et de tableaux récapitulatifs, cette nouvelle édition permet au lecteur de saisir avantages et inconvénients de chacun de ces périphériques de rémunération.

ISBN 978-2-35474-512-7



9 782354 745127