

Chapitre 2

Les points communs aux différents dispositifs

Les différents dispositifs d'épargne salariale sont autonomes. Ils peuvent être conçus séparément, se compléter ou se cumuler. Cependant certains principes fondamentaux peuvent être relevés.

D'une part, ils ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ce caractère collectif s'oppose à la prise en compte de critères individuels pour l'accès aux dispositifs, le calcul ou la répartition des droits.

Et d'autre part, ils sont fondés sur la recherche d'un accord entre les partenaires sociaux tant sur leur mise en place que sur leurs modalités de fonctionnement.

Leur mise en place dans l'entreprise résulte d'un accord passé entre l'employeur et les salariés. Cet accord peut être conclu soit dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif du travail, soit entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives, soit au sein du comité d'entreprise, soit, pour la participation et l'intéressement, à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers d'un accord proposé par le chef d'entreprise. À défaut d'accord¹, un PEE ou un PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par acte unilatéral du chef d'entreprise.

Enfin, les dispositifs d'épargne salariale peuvent également être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridique-

1. Il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les propositions de chaque partie et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

ment indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques².

Les bénéficiaires

En raison de son caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise ou des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, sans discrimination d'aucune sorte, à l'exception d'une éventuelle condition d'ancienneté qui ne saurait excéder une durée de 3 mois³.

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail sont concernés, quels que soient la durée et l'horaire de travail (temps complet ou temps partiel, travail temporaire ou saisonnier) et quel que soit le lieu d'exécution (France ou étranger). Les travailleurs temporaires bénéficient également de ces dispositifs dans l'entreprise de travail temporaire⁴.

L'article L. 3342-1 du Code du travail qui explicite les règles de détermination des bénéficiaires désormais communes aux trois dispositifs (participation, intéressement et plan d'épargne entreprise) autorise les signataires de l'accord à fixer une condition minimale d'ancienneté, cette dernière ne pouvant excéder 3 mois dans l'entreprise ou le groupe considéré⁵.

L'épargne salariale est également ouverte, sous certaines conditions et dans certaines limites, aux mandataires sociaux, au conjoint collaborateur ou conjoint associé. En effet, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1⁶ et au plus 250 salariés⁷, les chefs d'entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise - s'il a le statut de conjoint collaborateur non salarié ou de conjoint salarié -, les associés et administrateurs qui ne sont ni salariés ni dirigeants, peuvent également bénéficier des dis-

2. Article L. 3344-1 d et L. 3344-2 du Code du travail.

3. Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005, Journal officiel du 1^{er} novembre.

4. Article L. 3342-1 du Code du travail.

5. Cette nouvelle condition maximale d'ancienneté de 3 mois a remplacé de plein droit toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale pour les exercices clos après cette date.

6. Un salarié en plus de celui qui a la qualité de président, directeur général ou membre du directoire.

7. Article L. 3312-3 du Code du travail.

positions des accords concernant l'épargne salariale sous réserve que cet accord (ou un avenant) le prévoit.

La négociation collective

La mise en place d'un régime d'épargne salariale résulte d'un accord passé entre l'employeur et les salariés, conclu selon les modalités prévues par l'article L. 3322-6 du Code du travail.

La conclusion des accords

La mise en place des régimes d'épargne salariale doit obligatoirement résulter⁸ d'un accord passé entre l'employeur et les salariés :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les accords peuvent également être conclus au niveau du groupe selon des modalités dérogatoires⁹.

L'obligation de négociier

Tant qu'aucun dispositif n'a été mis en place dans l'entreprise, la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 impose une négociation chaque année. Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord conclu au niveau de l'entreprise mettant en place un des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PEI, PERCO) l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs et s'il y a lieu sur l'affectation

8. Article L. 3322-6 du Code du travail.

9. Article L. 3332-15 du Code du travail.

des sommes collectées dans un PERCO à l'acquisition de parts de fonds solidaires.

Cette obligation annuelle de négocier, qui s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-12 du Code du travail, ne concerne que les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales. Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupes d'établissements.

De même, depuis la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006¹⁰, les groupements d'employeurs ont l'obligation d'engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale, lorsque les salariés du groupement ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord conclu en application des dispositions relatives à l'intéressement, au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Par ailleurs, l'article 18 de la loi pour le développement de la participation a modifié l'article L. 2241-8 du Code du travail. Désormais, l'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) depuis plus de 5 ans est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou d'un contrat d'assurance relevant de l'article 83 du Code général des impôts.

La capacité de négocier

La capacité de négocier et de conclure des accords collectifs de travail est réservée aux seuls représentants des organisations syndicales reconnues représentatives.

Cinq organisations syndicales¹¹ sont représentatives au plan national : la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC (cadres). Les syndicats affiliés à l'une de ces cinq centrales bénéficient dans les branches et dans les entreprises d'une présomption irréfragable de représentativité (c'est-à-dire d'une présomption qui n'est pas susceptible de contestation).

10. Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

11. Listées par arrêté du 31 mars 1966.

Les autres organisations syndicales doivent prouver leur représentativité au niveau où ils souhaitent agir (par exemple au niveau de la branche pour la signature d'un accord de branche) à la lumière de plusieurs critères : les effectifs, l'indépendance par rapport à l'employeur, le niveau des cotisations, l'expérience, l'activité et l'ancienneté du syndicat.

Afin de donner davantage de légitimité aux accords collectifs, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a instauré le principe majoritaire, principe selon lequel la validité des accords est soumise à la signature des organisations syndicales majoritaires, ou à défaut, à l'absence d'opposition de leur part, soit en nombre d'organisations, soit en voix. Ce principe est décliné selon des modalités propres à chaque niveau de négociation : interprofessionnel, de branche et d'entreprise.

Les différents types d'accords

L'accord interprofessionnel est celui qui concerne plusieurs secteurs professionnels n'ayant pas de liens directs entre eux, sans nécessairement concerner l'ensemble des professions. Pour être valide, il ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part de la majorité, en nombre (la moitié plus un), des organisations syndicales de salariés représentatives.

L'accord de branche concerne un secteur professionnel déterminé. Ce sont les partenaires sociaux qui fixent les règles de majorité applicables dans les négociations.

- Avec « accord de méthode » étendu, les accords de branche doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche.
- Sans « accord de méthode », la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'accord d'entreprise ou d'établissement est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement considéré. Les conditions de validité de l'accord varient selon qu'il existe un accord de branche ou un accord étendu ou non (voir ci-dessus). Dans les entreprises à établissements multiples,

l'accord doit être conclu au niveau de l'entreprise, des accords d'établissements pouvant le compléter ou l'adapter.

Les accords de groupe concernent des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'une société mère et de ses sociétés filiales.

Pour les accords d'entreprise ou d'établissement, et pour les accords de groupe, ce sont, là encore, les partenaires sociaux qui, dans un accord de branche étendu, définissent leurs conditions de validité. À défaut de conclusion d'un tel accord, le droit d'opposition s'applique.

L'articulation des différents niveaux

Sans remettre en cause le principe de faveur¹² qui a institué une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation (niveau interprofessionnel, branche, entreprise) et impose qu'un accord de niveau inférieur ne peut qu'améliorer les dispositions des accords d'un niveau supérieur, la loi du 4 mai 2004¹³ confie aux partenaires sociaux le soin d'aménager l'articulation entre les différents niveaux de négociation en prévoyant des possibilités de dérogations. Un accord d'entreprise peut alors fixer des règles moins favorables que la convention de branche à laquelle il est rattaché, sauf si la convention collective s'est explicitement opposée à une telle dérogation¹⁴.

De même, elle permet aux entreprises sans délégué syndical de conclure des accords avec des représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés. Ce nouveau mode de négociation n'est toutefois possible qu'en présence d'un accord de branche étendu qui en prévoit les modalités.

Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui peuvent être mises en place pour faciliter le dialogue social au niveau local, départemental ou régional par voie d'accord collectif du travail, voient leurs missions redéfinies par la loi.

12. Également appelé « principe du plus favorable », qui a permis jusqu'ici de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés.

13. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

14. Un contrat de travail ne peut pas bénéficier de ces dérogations.

Chapitre 5

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise est un système d'épargne collective qui permet aux salariés - et aux mandataires sociaux et chefs d'entreprises pour les entreprises comprenant de 1 à 250 salariés - de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations, etc.) avec l'aide de leur entreprise. Cette constitution est assortie d'avantages fiscaux et sociaux en contrepartie d'un blocage des sommes durant 5 ans.

Ce type de plan d'épargne est décliné sous forme de plan de groupe (PEG) pour les groupes d'entreprises ayant des liens économiques et financiers, et de plan d'épargne interentreprises (PEI) pour les PME-PMI.

Caractéristiques des PEE

Le plan d'épargne entreprise peut être mis en place dans toute entreprise¹, quels que soient sa forme juridique, son activité ou son effectif. Les établissements publics et commerciaux (EPIC) peuvent également mettre en place de tels plans. En sont exclus l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers et les établissements publics administratifs.

Le plan d'épargne peut constituer un système de remplacement chaque fois que l'entreprise, en fonction de ses caractéristiques propres, ne peut mettre en place un accord de participation ou d'intéressement, par exemple lorsqu'il s'agit d'un organisme à but non lucratif, si son résultat ne peut être quantifié et servir d'assiette à un accord d'intéressement.

1. Article L. 3332-3 à L. 3332-6 du Code du travail.

Dans les groupes de sociétés, il est possible soit d'instituer des plans d'épargne entreprise dans chaque société du groupe, soit de mettre place un PEE commun à l'ensemble des sociétés du groupe (PEG), chacune de ces deux formules pouvant exister concurremment, sous réserve du respect des règles relatives au plafonnement de l'abondement.

Qu'il soit mis en place au niveau de l'entreprise (PEE), ou au niveau d'un groupe d'entreprises (PEG), le PEE présente les caractéristiques suivantes.

Dispositif facultatif

Le plan d'épargne entreprise combine un cadre collectif au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié qui ne peut être contraint d'y verser des sommes. Il s'agit d'un dispositif facultatif.

Le plan d'épargne entreprise peut être établi à l'initiative de l'entreprise, ou en vertu d'un accord collectif, notamment, en vue de recevoir les versements faits au titre de l'intéressement et de la participation².

La mise en place du PEE à l'initiative de l'entreprise peut être effectuée par un acte unilatéral du chef d'entreprise. Cependant, lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne entreprise doit être négocié au préalable avec le personnel³.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Lorsque le plan d'épargne entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, mais mis en place à l'initiative de l'employeur, le comité d'entreprise, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Article L. 3332-3 du Code du travail.

3. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social - Journal officiel du 5 mai.

Le règlement du plan d'épargne entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu ⁴.

Lorsque le plan d'épargne entreprise est établi par un accord avec le personnel, cet accord doit être conclu ⁵ selon l'une des procédures prévues pour les accords de participation ou d'intéressement : soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives, soit au sein du comité d'entreprise, soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Toutes les entreprises qui le souhaitent peuvent instituer un plan d'épargne entreprise, quels que soient leur taille, leur activité et leur statut juridique. L'employeur est libre de l'instituer ou non, le salarié d'y adhérer ou non, sous réserve, parfois, de l'exigence d'une ancienneté de 3 mois maximum.

Concernant les plans d'épargne de groupe constitués au niveau d'un groupe d'entreprises « juridiquement indépendantes mais ayant établi des liens financiers et économiques » ⁶ :

- En cas de mise en place à l'initiative de l'employeur, le règlement d'un plan doit être cosigné par les représentants de chacune des entreprises sauf si un mandat a été donné à une entreprise pour établir le règlement.
- En cas de mise en place par accord avec le personnel, chacune des entreprises concernées doit manifester sa volonté d'être partie à l'accord. Cependant, les organisations syndicales représentatives doivent désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe pour négocier l'accord.

Lors d'une modification du périmètre du groupe, toute adhésion d'une entreprise nouvelle à un accord de groupe fera l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

4. Article L. 3332-7 et L. 3332-8 du Code du travail.

5. En application de l'article R. 3332-7 du Code du travail.

6. Article L. 3344-1 et L. 3344-2 du Code du travail.

Si le plan d'épargne de groupe a pour objet de proposer des augmentations de capital aux salariés, le « groupe » doit répondre à une définition plus restrictive : les entreprises doivent être incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes. De même lorsque dans le plan est prévu un abondement majoré pour acquisition d'actions d'une entreprise du groupe.



Lors de la négociation des accords d'intéressement ou de participation, la question de l'établissement d'un plan d'épargne entreprise doit obligatoirement être posée ⁷.

Ouvert à un large public

Les salariés, anciens salariés, mandataires sociaux et chefs d'entreprises, ont vocation à bénéficier du PEE mis en place dans leur entreprise.

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux plans d'épargne entreprise ⁸, sans discrimination d'aucune sorte, à l'exception d'une éventuelle condition d'ancienneté qui ne saurait excéder une durée de 3 mois (appréciée à la date du premier versement dans le plan) ⁹.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Le salarié lié par un contrat de travail temporaire doit compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie, s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Si une entreprise emploie des travailleurs saisonniers, les dates de versements volontaires et la date de versement de l'abondement ne peuvent avoir pour effet de pénaliser ces saisonniers ¹⁰.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus 250, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs géné-

7. Article L. 3332-6 du Code du travail.

8. Articles L. 3332-1 et L. 3332-2 du Code du travail.

9. Article L. 3342-1 du Code du travail.

10. Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 - Journal officiel du 1^{er} novembre.

raux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer aux plans d'épargne entreprise ¹¹.

Enfin, la loi du 2 août 2005 ¹² en faveur des PME a ouvert les plans d'épargne salariale au conjoint collaborateur ou associé des chefs d'entreprises employant au moins 1 et au plus 250 salariés. Le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, peut également effectuer des versements sur le plan d'épargne, si la condition d'effectif ci-dessus est remplie.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le plan d'épargne mais ces versements ne donnent pas droit à un abondement de l'entreprise. Ils peuvent, à ce titre, souscrire aux augmentations de capital réservées aux adhérents du plan ¹³ (avec le bénéfice de la décote mais sans l'abondement). Les salariés licenciés ou démissionnaires ne peuvent plus effectuer de versement sur le plan, à l'exception de la prime d'intéressement versée après leur départ.

La loi du 30 décembre 2006 qui modifie celle du 2 août 2005 fixe une limite aux versements volontaires sur le PEE pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu, lorsqu'ils n'ont pas perçu de rémunération au titre de l'année précédente. Dans ce cas, les versements annuels ne pourront excéder le quart du montant du plafond de la Sécurité sociale (soit 8 577 € en 2009) ¹⁴.



Le seuil d'effectif permettant aux dirigeants (président, directeur général, gérant ou membres du directoire), chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs ou associés de bénéficiaire d'un PEE passe de 100 à 250 salariés ¹⁵. Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition d'une entreprise adhérente au groupement et dotée d'un PEE peuvent dorénavant en bénéficier. Dans des conditions fixées par décret, les travailleurs non salariés agents commerciaux ou agents généraux d'assurance ayant un contrat individuel avec l'entreprise dont ils com-

11. Article L. 3332-2 du Code du travail.

12. Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 (Journal officiel du 3 août) en faveur des PME.

13. Voir Les augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE, page 143.

14. Ces dispositions applicables depuis le 1^{er} janvier 2006 ouvrent ainsi au conjoint collaborateur ou associé non rémunéré l'accès effectif au PEE. L'absence de rémunération les écartait de fait du PEE, la limite des versements volontaires étant déterminée par rapport à leur rémunération ou aux revenus de l'année précédente.

15. Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

mercialisent les produits peuvent bénéficier du PEE mis en place dans cette entreprise.

Alimenté par des sources diverses

Les modalités de fonctionnement du PEE sont décrites dans un document appelé « règlement du plan d'épargne entreprise » qui, comme les accords de participation et d'intéressement, doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu de sa conclusion.

Le PEE peut avoir plusieurs sources d'alimentation : les versements volontaires des bénéficiaires, l'aide de l'entreprise appelée « abondement », les sommes versées aux salariés par l'entreprise au titre de l'intéressement et de la participation, le montant de la participation disponible après déblocage dans les conditions prévues par la loi, assortis des versements complémentaires de l'entreprise. Le plan peut également prévoir que les revenus des différents placements effectués seront réemployés dans le PEE ¹⁶.

Le PEE peut également être alimenté par des transferts ¹⁷ en provenance d'autres plans d'épargne salariale, de la participation, ou du transfert des sommes provenant d'un PPESV à la suite de leur suppression par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

Un salarié ¹⁸ peut en effet demander le transfert des sommes détenues dans un plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne interentreprises, vers un plan d'épargne de même nature comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle du règlement du plan d'épargne d'origine.

Dans cette hypothèse, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne sur lequel les sommes ont été transférées, sauf si ces dernières sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital, et les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise, sauf si le transfert a lieu à l'expiration

16. Ils bénéficient alors d'avantages fiscaux particuliers. Article 163 bis B du Code général des impôts.

17. Les conditions de transferts des droits sont regroupées aux articles L. 335-1 et L. 335-2 du Code du travail, qu'il s'agisse d'un transfert collectif en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise ou d'un transfert individuel.

18. Avec ou sans rupture de son contrat de travail. Article L. 3335-2 du Code du travail.

Chapitre 7

Les autres dispositifs concourant à l'actionnariat des salariés

Lorsque l'on parle d'actionnariat salarié, il s'agit de détention, directe ou indirecte, d'actions de l'entreprise par ses salariés. Près de la moitié des encours des OPCVM d'épargne salariale (qui ont atteint 87,6 milliards d'euros au 31 décembre 2007), soit 43,3 milliards d'euros, sont investis dans les FCPE et les SICAV d'actionnariat salarié¹, portion qui se maintient d'année en année.

L'actionnariat salarié est constitué d'un ensemble de procédures collectives et facultatives proposées au salarié pour acquérir des actions de son entreprise avec l'aide de celle-ci. Ainsi, un salarié actionnaire est un actionnaire qui a acquis des actions de l'entreprise qui l'emploie lors d'opérations d'offres d'actions réservées à tous les salariés.

En détenant des valeurs représentatives du capital de sa propre entreprise, il possède deux qualités : celle d'employé caractérisée par un lien de dépendance et un contrat de travail, et celle de propriétaire d'une fraction du capital. Cela engendre une nouvelle dynamique d'entreprise.

Associé à un plan d'épargne entreprise (PEE), l'actionnariat salarié bénéficie du cadre fiscal et social très avantageux de l'épargne salariale.

1. Sources AFG. Le reste, soit 44,3 milliards d'euros, est placé dans les FCPE diversifiés, eux-mêmes très fortement investis en actions. Les investissements dans les fonds dits d'investissement socialement responsable (ISR) atteignent 2,2 milliards d'euros, en hausse de 72 % par rapport à 2006, et les placements dans les FCPE solidaires, dont l'actif atteint 600 millions d'euros, progressent de plus de 50 %.

Qu'est-ce que l'actionnariat salarié ?

Tout en entretenant avec eux des liens étroits, l'actionnariat salarié se distingue nettement de l'intéressement et la participation. Différentes possibilités existent pour devenir actionnaire de son entreprise :

- Lors d'une privatisation, 10 % des titres offerts par l'État sont réservés aux salariés.
- Lors d'une augmentation de capital réservée aux salariés. La décision est prise par l'assemblée générale des actionnaires. L'augmentation est ouverte à tous les salariés sous réserve de conditions d'ancienneté, mais ceux-ci sont libres de souscrire ou non.
- Par la vente aux salariés d'actions préexistantes qui seront versées sur un compte spécial.
- Lors d'attribution d'actions de l'entreprise dans le cadre de la participation.
- Lors de distribution d'actions gratuites, existantes ou à émettre, aux salariés et mandataires sociaux des entreprises. C'est l'assemblée générale des actionnaires qui décide de la mise en place d'un programme d'attribution d'actions gratuites. Dans le cas où ces distributions concernent tous les salariés, le salarié pourra les placer dans le PEE.
- Par l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions (stock-options) : la société attribue des options qui permettent aux salariés qui les possèdent, de souscrire ou d'acheter des actions, généralement avec une décote au jour de l'émission de l'option.
- Par l'achat direct de titres sur le marché, lorsqu'il s'agit d'une société cotée. Dans ce cas, le salarié bénéficie des mêmes droits qu'un actionnaire ordinaire.

Dans le cas d'une augmentation de capital réservé aux salariés adhérents au PEE, l'autorisation est donnée par une assemblée générale extraordinaire, qui fixe un montant maximum et une période de validité.

Si l'on se réfère à l'article L. 225-102 du Code de commerce - qui impose aux entreprises de rendre compte chaque année de l'état de

la participation des salariés à leur capital et dresse une liste limitative des actions à prendre en considération -, il s'agit des actions qui sont logées dans des PEE², des FCPE, ou des SICAV d'actionnariat salarié eux-mêmes logés dans le PEE, ainsi que des actions attribuées au titre de la participation, ou acquises lors des privatisations tant qu'elles sont dans leur période d'incessibilité.

Ne sont pas recensées dans les actions d'actionnariat salarié, celles détenues individuellement par les salariés, ou après exercice des stock-options (sauf si elles sont versées dans un PEE), ni celles acquises dans le cadre d'un rachat d'entreprise par ses salariés (RES³).

Pour l'entreprise, l'actionnariat salarié peut constituer un bon moyen de sensibiliser ses salariés à ses objectifs économiques et financiers et de s'assurer un instrument de stabilité de son capital tout en renforçant la cohésion et le lien social dans l'entreprise.

Conditions préférentielles d'acquisition

Les dispositifs de l'actionnariat salarié permettent d'acquérir des actions dans des conditions préférentielles : rabais sur les prix (décote), versement complémentaire versé par l'entreprise (abondement), étalement de paiement, avantages fiscaux.

Le bénéfice de ces avantages est lié à des conditions de durée de détention. Par exemple en cas de privatisation, un rabais de 20 % maximum peut être consenti aux salariés par rapport au prix minimum proposé aux investisseurs, mais à condition de conserver les actions pendant au moins 2 ans. La décote peut même atteindre 30 % si le blocage est de 10 ans ou plus.



La décote sur le cours des titres proposés aux salariés ne subit ni charges sociales ni impôt sur le revenu.

En cas d'attribution gratuite d'actions, leur propriété ne devient définitive qu'à l'issue d'un délai de 2 ans suivant la date d'attribution. Le

2. Articles L. 3332-1 à L. 3333-8 du Code du travail.

3. Le rachat d'une entreprise par ses salariés, dit RES ou LMBO (leverage management buy out), a connu son heure de gloire dans le milieu des années 1980 avec, par exemple, le rachat réussi de Darty. Progressivement privé de ses avantages fiscaux, il est tombé en désuétude. La loi du 30 décembre 2006 sur la participation et l'actionnariat salarié, en autorisant l'affectation des sommes de l'épargne salariale au rachat des titres de l'entreprise, remet le RES à l'ordre du jour.

bénéficiaire a l'obligation de conserver les actions ainsi attribuées pendant un délai minimum de 2 ans à partir de ce délai d'acquisition.

Les actions peuvent être souscrites directement par le salarié auprès de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié possède ses actions en détention directe au sein d'un compte titre ouvert au nominatif. Elles sont bloquées pendant 5 ans, sauf en cas de déblocage anticipé dans les conditions classiques de l'épargne salariale. Il perçoit les dividendes versés par l'entreprise et doit les déclarer.

Le salarié peut souscrire indirectement par l'intermédiaire d'un PCPE ou d'une SICAV. Dans ce cas, c'est le fonds qui possède et gère collectivement les actions⁴. Les dividendes sont automatiquement réinvestis dans le fonds ou la SICAV.

Les conditions préférentielles sont très souvent associées à l'inscription dans un mécanisme d'épargne salariale :

- directement au sein du PEE, au nominatif ;
- indirectement dans le cadre d'un FCPE ou d'une SICAV d'actionnariat salarié, eux-mêmes logés dans le PEE ;
- hors PEE pour les actions attribuées au titre de la participation, ou acquises lors de privatisations.



Le PERCO ne peut pas contenir de FCPE d'actionnariat salarié.

Les rendez-vous obligatoires pour l'entreprise

Tous les ans, le conseil d'administration doit établir un rapport sur l'actionnariat salarié de l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs dispositions légales exigent des sociétés par actions la remise en question de l'actionnariat des salariés : à chaque augmentation de capital et tous les 3 ans.

À chaque décision d'augmentation de capital, l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires a l'obligation de se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre de leur PEE.

Tous les 3 ans, si le rapport sur l'actionnariat salarié montre que les actions détenues par le personnel de l'entreprise du salarié ou des

4. Le salarié les possède donc de manière indirecte.

entreprises qui lui sont liées, ne dépassent pas 3 % du capital social, l'assemblée générale extraordinaire doit se prononcer sur une augmentation de capital réservée aux adhérents du PEE.

Lorsque l'accès à l'actionnariat intervient dans le cadre d'un PEE, l'abondement que verse l'entreprise en complément des versements du salarié peut prendre la forme d'une décote sur le prix de l'action de 20 % (30 % si la durée d'indisponibilité prévue au plan est de 10 ans et plus). La décote peut aussi prendre la forme d'attribution d'actions gratuites.

Incitation fiscale à l'actionnariat salarié

Pour l'entreprise, les décotes consenties aux salariés dans le cadre des augmentations de capital qui leur sont réservées sont déductibles des revenus de l'entreprise sous réserve qu'elles bénéficient à tous les salariés de manière uniforme ou proportionnellement à la durée de présence ou au salaire.

Les entreprises bénéficient du même avantage en cas d'attribution gratuite d'actions ou de levée d'options de souscription d'actions.

Pour les bénéficiaires, l'imposition d'actions gratuites est réalisée l'année de la cession des titres et non l'année de l'attribution des titres. La plus-value d'acquisition, égale à la valeur du titre à la date d'acquisition (dans le cadre d'attributions gratuites), est imposée au taux de 30 %. La plus-value de cession, égale à la différence entre le prix de cession et la valeur du titre à la date d'acquisition, est imposée au taux de 16 %. Ces plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 12,1 %. La moins-value réalisée peut être déduite du revenu imposable dans certaines conditions.



La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la Sécurité sociale pour 2008 institue deux nouvelles contributions sur les options de souscription ou d'achat d'actions (« stock-options ») et sur les actions attribuées gratuitement, l'une au taux de 10 % à la charge des employeurs, l'autre à celle des bénéficiaires au taux de 2,5 %. La circulaire ministérielle DSS/5B/2008/119 du 8 avril 2008 apporte des précisions sur la mise en œuvre de l'article L. 137-13 du code de la Sécurité sociale qui concerne la contribution due par les employeurs au titre des options de souscription ou d'achat d'actions et aux attributions gratuites d'actions consenties depuis le 16 octobre 2007.

Le régime fiscal et social, lié au dispositif d'attributions d'actions gratuites au salarié, est étendu, depuis le 28 juillet 2005, aux sociétés dont le siège est situé à l'étranger et qui sont mères ou filiales de l'entreprise où travaille le salarié.

Protection et pouvoirs des salariés

Être actionnaire de sa société, cela signifie, pour le salarié, être associé à la stratégie de l'entreprise par l'exercice du droit de vote. Cela signifie aussi bénéficier de l'augmentation de valeur de l'entreprise que les salariés ont contribué à créer.

En devenant actionnaire, le salarié prend un double risque : financier (la valeur des actions peut baisser) et social (son emploi est lié à la bonne santé de l'entreprise). Pour que cette double prise de risques soit faite en toute connaissance de cause, la loi interdit d'imposer l'actionnariat dans un plan d'épargne entreprise (le salarié doit toujours avoir la possibilité d'investir dans un fonds « diversifié ») et prévoit des garde-fous.

Par ailleurs, dès que les salariés actionnaires détiennent 3 % du capital d'une société cotée, ils doivent être représentés au sein du conseil d'administration ou de surveillance. La désignation se fait en deux temps : élection par les salariés actionnaires, puis approbation par l'assemblée générale.

Les salariés membres du conseil d'administration, comme représentants des actionnaires salariés, ont les mêmes droits et obligations que les autres administrateurs. Ils ne perdent pas le bénéfice de leur contrat de travail et leur rémunération ne peut être réduite du fait de leur mandat.

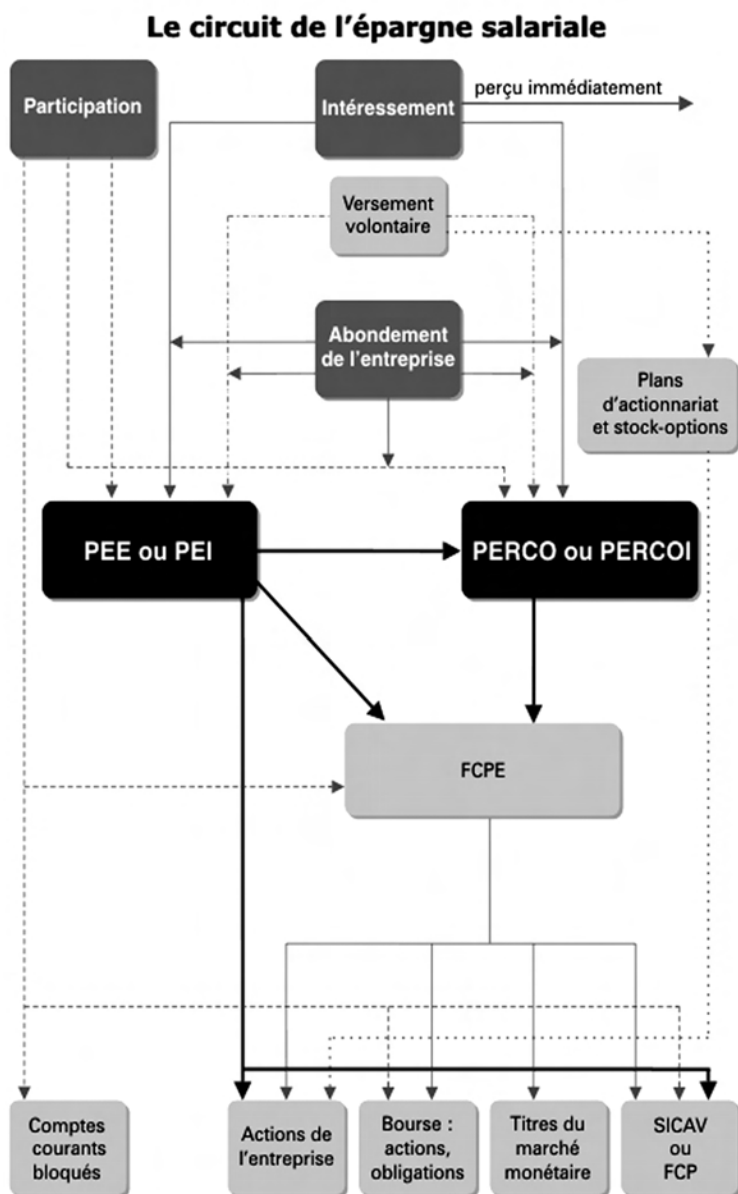
L'attribution d'actions gratuites

La loi de finances pour 2005⁵ a institué un nouveau dispositif d'actionnariat salarié qui permet la distribution d'actions gratuites aux personnels des sociétés par actions cotées ou non cotées⁶, salariés et mandataires sociaux (président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués, membres du directoire ou gérant d'une société par actions) ou à ceux des sociétés qui leur sont liées, selon un

5. N° 2004-1484 du 30 décembre 2004 - Journal officiel du 31 décembre.

6. Ces dispositions sont codifiées aux articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce.

Annexe 1 - Le circuit de l'épargne salariale



© Schéma d'Antoine Rémond pour La Documentation française

Annexe 2 - Tableau de synthèse sur les différents dispositifs

Dispositifs/caractéristiques	Régime social	Régime fiscal
<p>La participation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (à défaut, un régime « d'autorité » est imposé). • Facultative dans les autres entreprises. • Blocage obligatoire des sommes pendant 5 ans (possibilités de déblocage anticipé). 	<p><i>Pour l'entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales. • forfait social <p><i>Pour le salarié :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales ; • assujettissement à CSG et CRDS (après abattement de 3 %) ; • assujettissement des produits générés à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3 %. 	<p><i>Pour l'entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable ; • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ; • constitution d'une PPI¹ de 25 ou 50 % selon les cas. <p><i>Pour le salarié :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis).
<p>L'intéressement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispositif facultatif. • Disponibilités immédiates (sans durée de blocage). 	<p><i>Pour l'entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales. • forfait social <p><i>Pour le salarié :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales ; • assujettissement à CSG et CRDS (après abattement de 3 %). 	<p><i>Pour l'entreprise :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable ; • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ; • sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne, constitution d'une PPI égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement. <p><i>Pour le salarié :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • non imposable si versement dans un plan d'épargne.

1. PPI : provision pour investissement.

<p>Le plan d'épargne entreprise (PEE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blocage des sommes pendant 5 ans minimum (possibilités de déblocage anticipé). • Alimentation possible du PEE par l'intéressement, la participation et l'abondement de l'entreprise. 	<p>Abondement versé par l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales. • forfait social <p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • abondement exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 2 744,64 € (4 940,35 € en cas de majoration) ; • assujettissement à CSG et CRDS (après abattement de 3 %) ; • assujettissement des revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3 %. 	<p>Abondement versé par l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable ; • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ; • sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne, constitution d'une PPI égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement. <p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • abondement non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 2 744,64 € (4 940,35 € en cas de majoration).
<p>Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</p> <p>Proche du PEE avec lequel il partage nombre de règles de fonctionnement, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • blocage des fonds • alimentation 		
<p>Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</p> <p>Soumis, aux mêmes règles que le PEE, avec pour différences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • blocage des fonds jusqu'au départ à la retraite (sauf exceptions prévues par décret) ; • sortie du plan en rente viagère ou sortie en rente ou en capital au choix du participant si l'accord instituant le PERCO le prévoit ; • impossibilité d'investir dans des placements réservés à l'actionnariat salarié (titres de l'entreprise ou d'une société du même groupe). 	<p>Abondement versé par l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exonération des cotisations sociales ; • assujettissement à la contribution spécifique de 8,2 % pour la fraction excédant 2 300 € (4 140 € en cas de majoration). • forfait social <p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • abondement exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 5 489,28 € ; • assujettissement à CSG et CRDS (après abattement de 3 %) ; • assujettissement des revenus et plus-values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3 %. 	<p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • déduction du bénéfice imposable ; • exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ; • constitution d'une PPI égale à 25 % de l'abondement selon les cas. <p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • abondement non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 5 489,28 €. • À la sortie : non imposable dans le cas d'une sortie en capital. • Rente acquise à titre onéreux partiellement imposable.

Annexe 3 - Rôle des directions départementales du travail

Depuis la loi du 19 février 2001, le rôle des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dans la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale a été réaffirmé.

Ce rôle s'articule autour de deux missions essentielles :

- assurer pour les entreprises et leurs salariés une mission générale de conseil, d'information et d'aide à la négociation collective lors de la mise en place de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et dans leur mise en œuvre ;
- prévenir et limiter le contentieux potentiel par un examen des accords lors de leur dépôt, permettant d'éviter leur remise en cause *a posteriori*. Le contrôle de la DDTEFP s'exerce tant sur la forme que sur le fond. Le contrôle sur le fond appelle une collaboration renforcée avec les unions de recouvrement des organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et les services fiscaux.

Par ailleurs, les DDTEFP contribuent au suivi statistique de la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale. Outre la collecte des données statistiques sur les caractéristiques des accords d'intéressement et de participation, déjà assurée, il sera nécessaire de recueillir des données relatives aux règlements de PEE et aux accords instituant des PEI ou des PERCO.