

Épargne salariale

Quels sont les différents dispositifs d'épargne salariale ?

Comment négocier un accord d'intéressement et de participation ?

Quel est le régime fiscal et social de l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est l'un des thèmes privilégiés de revendication de la CFTC : il est en effet légitime que le salarié puisse bénéficier des résultats de l'entreprise, puisqu'il contribue à la création de ses richesses. La loi du 19 février 2001 et les récents décrets d'application ont remis ce thème à l'ordre du jour. On distingue ainsi aujourd'hui plusieurs dispositifs d'épargne salariale, avec un régime commun qui laisse une place importante aux partenaires sociaux.

Quels sont les différents dispositifs d'épargne salariale ?

L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un mode facultatif de rémunération des salariés : l'entreprise s'engage à verser périodiquement une somme dont le montant dépend des résultats et des performances de l'entreprise. Cette somme est calculée en appliquant une formule de calcul définie par accord pour trois ans. Cette formule doit lier l'intéressement à l'activité de l'entreprise. Pour cela, elle doit conserver un caractère aléatoire : sont donc exclues les sommes fixes ou laissées à la discrétion de l'employeur ; elle doit en outre avoir un caractère collectif : tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'intéressement, sauf à prévoir une clause d'ancienneté (qui ne peut excéder trois mois). L'intéressement ne peut en aucun cas se substituer à tout ou partie du salaire. Enfin, l'intéressement fait partie du champ de la négociation annuelle obligatoire si l'entreprise dispose d'une section syndicale.

LA PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

Comme l'intéressement, la participation est un mode de rémunération des salariés lié aux résultats de l'entreprise. Cependant, celle-ci est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Contrairement à l'intéressement, les droits acquis par les salariés au titre de la participation sont bloqués pendant cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé). Les sommes versées au titre de la participation constituent la réserve spéciale de participation (RSP).

Les sommes dues aux salariés sont déterminées à partir de la formule de

calcul légale suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 C/100) \times (S/VA)$$

Avec :

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires

VA = valeur ajoutée

Les partenaires sociaux peuvent adopter une formule de calcul plus favorable. Ils doivent déterminer les modes de gestion et de répartition (proportionnelle aux salaires, à la présence dans l'entreprise...) de la réserve spéciale de participation.

LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

- Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) Le PEE permet au salarié de se constituer une épargne au sein de l'entreprise. Il accueille les sommes issues de l'intéressement ou de la participation ; il peut également recevoir des versements volontaires du salarié, et des versements complémentaires de l'employeur (appelés abondement). Les sommes placées sur le PEE sont obligatoirement converties en valeurs mobilières (actions ou parts de fonds commun de placement).

Le PEE est mis en place par accord ou par décision unilatérale de l'employeur. Toutes les entreprises sont concernées, ainsi que tous les salariés (sauf instauration d'une condition d'ancienneté minimale, qui ne peut excéder trois mois).

- Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Le PEI est un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises. Il est mis en place par accord au niveau de la branche ou dans un champ géographique déterminé (accord local, de bassin...) ; il peut être mis en place entre plusieurs entreprises (le même texte doit alors être adopté par les entreprises). Son objectif est de favoriser le développement des plans d'épargne dans les PME. C'est pourquoi son régime est calqué sur celui du PEE (notamment concernant l'indisponibilité des droits).

- Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)

Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) est un nouveau dispositif créé par la loi du 21 août 2003, portant réformes des retraites. Dans le PERCO, les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite, sauf certains cas exceptionnels de déblocage anticipé, qui sont beaucoup plus limités que pour le PEE ou le PEI.

Le PERCO ne peut être mis en place que s'il existe un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprise (PEI) d'une durée de blocage plus courte (cinq ans minimum).

Le PERCO doit être obligatoirement mis en place par un accord collectif.

Le PERCO peut également être créé en tant que plan d'épargne interentreprises dans les conditions prévues pour ces plans. Il s'agit alors du PERCOI.

d'intéressement et de participation ?

Il existe trois modalités différentes de conclusion d'un accord :

- par convention ou accord collectif de droit commun, conclu entre l'employeur et le délégué syndical (ou un salarié mandaté) ;
- par le comité d'entreprise, qui adopte l'accord par un vote à la majorité des membres présents ;
- par ratification à la majorité des deux tiers des salariés (sous forme de signature ou de consultation). Le comité d'entreprise doit être consulté sur l'accord d'épargne salariale. L'accord doit être déposé après adoption à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Quel est le régime fiscal et social de l'épargne salariale ?

Les dispositifs d'épargne salariale bénéficient d'un régime fiscal et social très avantageux :

- Pour l'entreprise : les sommes versées au titre de l'épargne salariale sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu ; elles sont exonérées de cotisations sociales.
- Pour le salarié : les sommes reçues ne sont pas prises en compte pour l'impôt sur le revenu (sauf dans le cadre de l'intéressement si le salarié ne place pas les sommes sur un PEE, PEI ou PPESV). Elles sont exonérées de cotisations sociales, mais soumises à la CSG et CRDS. Ces cotisations sont précomptés et calculées sur 97 % des droits.