



# Le bloc-notes du droit social

LES NOUVEAUTÉS APPORTÉES PAR LA LOI DU 30 DÉCEMBRE 2006 EN  
MATIÈRE DE PARTICIPATION, D'INTÉRESSEMENT ET DE PLANS D'ÉPARGNE  
SALARIALE

## Nouveaux mécanismes

Précisions sur les mécanismes existants

Renforcement des passerelles entre les  
différents dispositifs d'épargne salariale

Meilleure information des salariés et de  
leurs représentants

La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, a apporté d'importantes modifications et précisions aux mécanismes légaux de participation et d'intéressement ainsi qu'au plan d'épargne d'entreprise. Ce bulletin présente les principaux apports de la loi nouvelle dans ces domaines.

## Nouveaux mécanismes

### Supplément d'intéressement et de participation

Le nouvel article L. 444-12 du Code du travail autorise désormais le versement de sommes supplémentaires au titre de l'intéressement et de la participation, s'ajoutant à celles déjà versées au titre de l'exercice écoulé en application de l'accord, et ce dès 2007 au titre de l'exercice 2006.

Les suppléments d'intéressement et de participation bénéficient du même régime fiscal et social de faveur que l'intéressement et la participation auxquels ils s'ajoutent (exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que, sous certaines conditions, d'impôt sur le revenu).

Contrairement à l'intéressement et la participation "de base" dont le montant résulte d'une formule de calcul prédéterminée et aléatoire résultant d'un accord, ces suppléments sont décidés unilatéralement par le conseil d'administration ou le directoire, à l'issue de l'exercice ouvrant droit à participation ou intéressement, et pour un montant librement déterminé.

Ce mécanisme constitue donc une importante exception aux principes habituellement applicables en matière d'intéressement et de participation.

Néanmoins, les montants accordés au titre de ces suppléments sont limités par de plafonds légaux, appréciés par rapport à la totalité des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, supplément inclus. Ces plafonds sont égaux, pour la participation, à la moitié du bénéfice net comptable ou fiscal, ou au bénéfice net comptable (ou fiscal) moins 5% des capitaux propres et, pour l'intéressement, à 20% du total des salaires bruts des bénéficiaires.

Sauf accord spécifique conclu suivant les mêmes modes que l'accord d'intéressement ou de participation, la répartition du supplément de participation ou d'intéressement entre les salariés est effectuée conformément aux critères résultant de l'accord d'intéressement et de participation.

Le versement au salarié se fait dans la limite des plafonds individuels déjà existants en matière de participation ( $\frac{3}{4}$  du plafond annuel de la sécurité sociale soit 24 138 € pour 2007) et d'intéressement (la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale soit 16 092 € en 2007).

Le supplément de participation ou d'intéressement, selon le cas, suit les mêmes règles de disponibilité que la participation (indisponibilité pendant 5 ans) ou l'intéressement (disponibilité immédiate) et peut également être affecté à un plan d'épargne salariale.

## **Intéressement de projet**

Ce nouveau mécanisme a pour but de permettre aux salariés d'être intéressés aux résultats d'un projet commun à plusieurs entreprises.

L'article L. 441-1 du Code du travail dispose à cet effet que : "Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement de projet".

A titre d'exemple, la construction d'une usine ou d'un ouvrage public ou une joint venture, peuvent constituer un projet commun à différentes entreprises. Ce projet peut également concerner plusieurs sociétés d'un seul et même groupe.

Seules les entreprises ou groupes disposant déjà d'un accord d'intéressement peuvent mettre en place un intéressement de projet.

L'accord mettant en place l'intéressement de projet peut être adopté au niveau d'une seule entreprise participant au projet ou bien d'un groupe de sociétés, ou bien de plusieurs entreprises qui n'appartiennent pas à un même groupe, les modalités de conclusion variant selon le niveau envisagé.

La loi prévoit en outre la possibilité, de manière dérogatoire au caractère collectif de l'intéressement, de limiter le champ des bénéficiaires à une partie seulement des salariés, par exemple ceux participants au projet.

Le texte ne comporte pas de précision sur la formule de calcul de l'intéressement de projet, qui doit donc être aléatoire et liée aux résultats ou aux performances du projet. De plus, le calcul peut se faire sur une "durée spécifique", c'est à dire inférieure ou supérieure à l'année, mais sans pouvoir excéder trois ans.

## **Précisions sur les mécanismes existants**

### **Dépôt et sécurisation des accords**

- Le délai de dépôt des accords d'intéressement est allongé. Le délai de 15 jours pour procéder au dépôt court désormais non plus à partir de la date de conclusion effective de l'accord mais de la date limite de

conclusion autorisée par la loi (article L. 441-2 modifié du Code du travail), soit la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement retenue par l'accord.

- Le Code du travail ne prévoyait jusqu'alors que pour les accords d'intéressement une procédure de contrôle par l'administration assurant leur sécurisation juridique en garantissant le bénéfice des exonérations sociales et fiscales des sommes versées dans le cadre de l'accord ayant fait l'objet d'un dépôt. Cette procédure est désormais étendue aux accords de participation et aux règlements de PEE (nouvel article L. 444-11 du Code du travail).

Dans toutes ces matières désormais, le dépôt de l'accord ouvre un délai de quatre mois à l'administration dépositaire (DDTEFP) pour s'assurer de leur conformité aux dispositions légales et réglementaires après consultation de l'URSSAF.

Si à l'issue du délai de quatre mois l'administration n'a émis aucune observation, le bénéfice des exonérations fiscales et sociales dont bénéficient les sommes versées en exécution de ces accords ne peut plus être mis en cause par l'URSSAF pour le passé ni pour l'exercice au cours duquel le contrôle a lieu.

### **Elargissement de la formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation**

La formule légale de la participation reste inchangée, mais l'appréciation de ses variables évoluent, et parmi celles-ci le bénéfice net.

Il est notamment précisé que ce bénéfice peut être réduit des déficits fiscaux antérieurs dans la limite des cinq dernières années. Cette dernière restriction ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2008.

### **Formule de calcul dérogatoire des accords de participation**

La loi valide l'utilisation de certains critères de calcul employés dans le cadre d'accords dérogatoires de participation. Il peut notamment être fait référence au tiers du bénéfice net fiscal ou à "l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos".

Ces formules de calcul doivent néanmoins respecter le principe d'équivalence selon lequel le montant de participation résultant de la formule dérogatoire ne peut être inférieur à celui qui serait résulté de l'application de la formule légale.

### **Précisions sur les plafonds**

- Pour ce qui est des accords de participation, les droits individuels à participation sont plafonnés non plus en valeur absolue, mais par référence au plafond annuel de la sécurité sociale à hauteur de  $\frac{3}{4}$  de ce plafond, soit 24 138 € en 2007. La loi précise en outre que ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse comme à la baisse.
- De même, les abondements au PEE et au PERCO sont désormais plafonnés respectivement à 8% et 16% du plafond annuel de sécurité sociale, soit 2 575 € et 5 149 € pour 2007.

### **Renforcement des passerelles entre les différents dispositifs d'épargne salariale**

#### **La loi facilite les transferts en direction du PEE**

- Concernant l'affectation de la réserve spéciale de participation, il est désormais prévu que les accords conclus à compter du 1er janvier 2007 doivent prévoir soit que les sommes sont affectées en totalité au PEE, soit combiner cette affectation avec le placement dans un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Cette nouvelle disposition implique en pratique pour les entreprises l'obligation de mettre en place un PEE dès lors qu'elles concluent un accord de participation.

- En outre, la loi impose aux entreprises disposant d'un PEE depuis plus de cinq ans d'engager des négociations concernant la mise en place soit d'un PERCO, soit d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE), soit d'un régime de retraite sur-complémentaire à prestation définies.
- L'affectation dans un PEE ou un PERCO d'avoirs issus d'un compte épargne-temps n'est pas prise en compte dans le plafond des versements égal au  $\frac{1}{4}$  de la rémunération annuelle du salarié, sous réserve, pour le

PEE, qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise.

- Il est désormais possible pour un salarié ayant quitté l'entreprise de continuer à effectuer des versements sur le PERCO de son ancien employeur.

### **Meilleure information des salariés et de leurs représentants**

#### **Rôle renforcé du CE et des partenaires sociaux**

- Le rôle du comité d'entreprise dans le suivi de l'application de l'accord, légalement prévu en matière d'intéressement, est étendu aux accords de participation et aux règlements de PEE, mais pour ces derniers de manière facultative.
- Le nouvel article L. 432-3-1-1 du Code du travail impose désormais expressément la consultation du comité d'entreprise sur les accords existants de participation ou d'intéressement et les règlements de PEE dont il n'est pas signataire, avant leur prolongation ou leur renouvellement.

L'objet de la consultation porte non seulement sur "les évolutions envisageables à apporter à ces accords" mais également sur des questions plus générales, relatives à "la situation de l'actionnariat salarié" et à "la participation des salariés à la gestion de l'entreprise".

- La loi institue également une nouvelle obligation de négocier un régime de participation au niveau de la branche (nouvel article L. 442-18 du Code du travail), au plus tard avant le 31 décembre 2009.

Le régime de participation instauré au niveau de la branche reste cependant optionnel pour les entreprises qui en font partie. De plus, même en présence d'un régime de participation de branche, un accord devra être conclu au niveau de l'entreprise si celle-ci y est assujettie de manière obligatoire.

#### **Formation et information des salariés**

- La loi crée un "livret d'épargne salariale" (article L. 444-5-I du Code du travail) dont l'objet est de présenter l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise (intéressement, participation,

plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises ou PERCO).

A compter du 1er janvier 2007, ce document doit être remis par l'entreprise à tout salarié au moment de la conclusion de son contrat de travail.

- Enfin, les formations relatives à l'intéressement, la participation, aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié, et plus généralement à "l'économie de l'entreprise" font désormais partie des "actions de formation" entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.

Pour tout renseignement complémentaire  
veuillez contacter

Pascale Lagesse  
T + 33 1 44 56 44 56  
F + 33 1 44 56 44 00  
E pascale.lagesse@freshfields.com

Aurélie Cormier Le Goff  
T + 33 1 44 56 29 98  
F + 33 1 44 56 44 00  
E aurelie.cormier@freshfields.com