

Décembre 2014

Les propositions fiscales du projet de loi MACRON

LE DOSSIER LEGISLATIF

Epargne salariale et actionnariat salarié :le présent et les projets

Améliorer le financement

L'article 34 adapte le cadre fiscal applicable aux actions gratuites. Les attributions gratuites d'actions constituent un puissant instrument d'intéressement des salariés et des cadres dirigeants à l'augmentation de la valeur de leur société. Elles sont ainsi le moteur d'une plus forte implication des bénéficiaires, de nature à dynamiser le développement de l'entreprise.

Le présent article propose de simplifier et d'alléger les modalités d'imposition du gain d'acquisition des actions gratuites, égal à la valeur des actions gratuites au jour de leur acquisition, afin d'augmenter l'attractivité de ce dispositif.

Actuellement imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicables aux traitements et salaires, ce gain salarial sera imposé selon les principales modalités applicables aux plus-values mobilières. Il pourra notamment bénéficier d'un abattement pour durée de détention en cas de conservation des actions pendant 2 ans à compter de la date d'acquisition définitive des actions gratuites et de 65 % au delà de 8 ans. Son régime fiscal sera ainsi aligné sur celui de la plus-value de cession des titres correspondants.

L'abattement ainsi mis en place sera une incitation à la détention des titres sur une longue durée, contribuant ainsi à stabiliser l'actionnariat des sociétés.

Au plan social, le gain d'acquisition sera soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine comme l'est déjà la plus-value de cession de ces mêmes titres. Il sera en outre exonéré de la contribution salariale spécifique de 10 %.

Par ailleurs, afin d'alléger le coût de la distribution gratuite d'actions pour les employeurs et leur permettre d'augmenter le volume des attributions aux

salariés, le taux de la contribution patronale est diminué de 30 % à 20 % et celle-ci sera calculée et exigible au moment de l'acquisition du titre.

En outre, afin d'amorcer une politique d'actionnariat salarié dans les petites et moyennes entreprises (PME) indépendantes qui ont privilégié une politique de réinvestissement en ne distribuant pas de dividendes à leurs actionnaires ou porteurs de parts, un régime spécifique est prévu pour ces sociétés dès lors qu'elles répondent à la définition de la PME européenne. Elles bénéficieront d'une exonération de la contribution patronale dans la limite, pour chaque salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale qui s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes. Le bénéfice de ces dispositions est subordonné au respect du règlement *de minimis*.

Enfin, l'article limite l'application du rapport de un à cinq prévu par le code de commerce en cas d'attribution à l'ensemble des salariés, en supprimant ce rapport lorsque l'attribution porte sur moins de 10 % du capital social ou 15 % pour les sociétés non cotées, de manière à ne pas freiner les attributions d'actions gratuites à l'ensemble du personnel en dessous de ces seuils. Il ramène à un an la durée minimale légale d'acquisition. L'Assemblée générale extraordinaire pourra fixer librement la durée cumulée des périodes d'acquisition et de conservation à condition toutefois qu'elle ne soit pas inférieure à deux ans.

L'article 35 adapte le cadre fiscal applicable aux bons de souscription de part de créateur d'entreprise (BSPCE).

Les BSPCE sont une forme d'options sur titres ouvrant droit à un régime fiscal et social avantageux pour le contribuable (impôt sur le revenu perçu au taux proportionnel de 19 %) et pour son employeur (exonération de cotisations et contributions sociales). Leur attribution est réservée aux jeunes sociétés innovantes, afin de leur permettre de s'attacher, par le biais d'un intéressement à leur capital, le concours de salariés de haut niveau.

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République dans son discours du 12 février 2014 à San Francisco, il est proposé d'assouplir les conditions d'attribution des BSPCE afin de mieux accompagner les jeunes entreprises innovantes dans leur développement et de lever des obstacles à la croissance et à l'innovation en France. Ainsi, les sociétés éligibles au dispositif et s'engageant dans la création de filiales (par exemple par scission d'entreprise) elles-mêmes éligibles, sous réserve de la condition de composition du capital, pourront attribuer des BSPCE aux salariés et dirigeants de la nouvelle filiale. Afin de tenir compte du fait que de nombreuses jeunes entreprises s'appuient sur des transferts d'activités nouvelles, les entreprises créées dans le cadre d'une restructuration

bénéficieront du maintien du dispositif, à la condition, notamment, que l'ensemble des sociétés qui participent à l'opération aient été elles-mêmes éligibles au dispositif.

Par ailleurs, l'article confirme la non-déductibilité de la CSG afférente aux gains soumis à l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 19 %, c'est-à-dire aux gains provenant de la cession de BSPCE et aux plus-values à long terme des entreprises.

Les articles 36 à 40 simplifient les dispositifs existants d'épargne salariale.

Le Gouvernement a souhaité engagé une réforme en profondeur de l'épargne salariale. Dans ce but, le conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) a été installé le 20 juin 2014 et sa feuille de route a été précisée par le Gouvernement et les partenaires sociaux lors de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet. Le COPIESAS a achevé ses travaux relatifs à la réforme de l'épargne salariale et remis son rapport au Gouvernement le 26 novembre.

Conformément aux orientations que lui avait données le Gouvernement, les trente et une recommandations du COPIESAS s'articulent autour de trois axes : la simplification des dispositifs d'épargne salariale, leur élargissement aux PME et la mobilisation des fonds de l'épargne salariale au profit du financement de l'économie.

En tenant notamment compte des mesures que les partenaires sociaux souhaiteraient valoriser dans le cadre d'une délibération, le Gouvernement proposera ultérieurement au législateur des éléments plus substantiels de réforme. Il est d'ores et déjà proposé ici plusieurs mesures de clarification et d'harmonisation de nature technique et consensuelles.

Les articles 36 à 40 comportent plusieurs mesures de simplification et d'harmonisation des dispositifs d'épargne salariale qui, sans remettre en cause leurs spécificités, doivent accroître leur lisibilité et faciliter ainsi leur appréhension par les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs.

L'article 36 harmonise diverses dispositions relatives aux délais de versement des primes et aux taux d'intérêt de retard. Il prévoit une date limite unique pour le versement des primes d'intéressement et de participation, à savoir le premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés. Cet article précise également le point de départ de l'indisponibilité des sommes bloquées au titre de la participation, en cohérence avec la date limite unique susmentionnée. Cet article prévoit enfin un taux d'intérêt de retard unique en cas de dépassement de la date limite de

versement des primes, à savoir le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Le code du travail prévoit aujourd'hui deux taux différents, le taux d'intérêt légal pour l'intéressement et le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées pour la participation, ce qui nuit à la lisibilité des dispositifs.

L'article 37 améliore la lisibilité des dispositions du code relatives à la mise en place de l'épargne salariale, en ce qui concerne le plan d'épargne entreprise (PEE).

L'article 38 facilite la mise en place et l'alimentation du des plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Il autorise la mise en place PERCO par ratification aux deux tiers des salariés, lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical ou de comité d'entreprise. Le recours à la ratification aux deux tiers des salariés en l'absence de délégué syndical ou de comité d'entreprise n'est aujourd'hui possible que pour la mise en place des plans d'épargne entreprise (PEE).

L'article 39 met fin à une différence de traitement entre salariés disposant d'un compte épargne temps (CET) et ceux n'en disposant pas. Il autorise les salariés ne disposant pas de CET à verser l'équivalent de dix jours de congés non pris dans un PERCO, au lieu de cinq jours aujourd'hui. Les salariés bénéficiant d'un CET peuvent, eux, déjà aujourd'hui transférer sur le PERCO l'équivalent de dix jours épargnés sur le CET.

L'article 40 prévoit que lorsqu'un accord d'intéressement ratifié à la majorité des deux tiers du personnel prévoit une clause de tacite reconduction, les salariés peuvent demander la renégociation de l'accord, ce qui n'est pas possible aujourd'hui. Par ailleurs, cet article précise que si la clause de tacite reconduction est effective, l'accord est prolongé pour une nouvelle période de trois ans, soit la durée légale d'un accord d'intéressement.