

LES PROCHAINS STAMMTISCHS

(réservés aux membres)
qui auront lieu au Cercle
Européen, 1 rue Massenet
à Strasbourg

Lundi 21 septembre 2009
Henri Jullien (Banque de France)
La Médiation bancaire

Lundi 12 octobre 2009
Marc Clemeur
La gestion d'un opéra

Lundi 09 novembre 2009

LES PERMANENCES DE L'ASSOCIATION

03 88 32 12 06
lundi et jeudi de 9h à 12h

NOUS ÉCRIRE

16 rue de Leicester
67000 Strasbourg
info@strasbourg-place-financiere.com

Pourquoi le gouvernement favorise l'épargne salariale ?

Le 3 décembre 2008, une nouvelle loi a été votée afin de compléter les règles des dispositifs d'épargne salariale. Ces nouvelles dispositions mises en place par le gouvernement ont pour but de rendre le mécanisme plus souple et permettre à de nouvelles catégories de bénéficiaires d'y avoir accès. En effet, cet outil financier répond à trois préoccupations actuelles du gouvernement : l'augmentation du pouvoir d'achat, la préparation de la retraite et la diminution des charges sociales pour les entreprises. L'épargne salariale n'est pourtant pas un produit récent. En 1949, le général De Gaulle évoquait déjà l'idée d'une association entre capital et travail, s'opposant ainsi à la doctrine marxiste. Idée qui commencera à prendre forme en 1967 avec l'ordonnance n° 67-693, instaurant la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés.

L'intérêt de l'épargne salariale dans la gestion d'une entreprise

Dans le principe, l'épargne salariale permet de verser des

compléments de rémunérations aux salariés exemptés de charges sociales et défiscalisés. Les sommes ainsi versées sont allégées pour l'employeur et le gain, plus important pour le salarié. C'est un dispositif gagnant-gagnant au sein de l'entreprise. Cependant l'épargne salariale doit répondre au principe de non-substitution. En d'autres termes, elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération des salariés. Le mécanisme doit également être collectif (salariés + chef d'entreprise), ce qui signifie qu'il ne peut y avoir d'exclusion, de collègue ou d'individualisation dans sa mise en place. Sur le plan social, c'est un outil indispensable dans la gestion des ressources humaines, permettant la motivation et la fidélisation des salariés, dans des conditions plus avantageuses que les primes classiques.

Une évolution réglementaire favorable

Depuis sa création jusqu'à aujourd'hui, l'épargne salariale a connu une évolution réglementaire largement favorable au chef d'entreprise. Le premier grand tournant dans ce domaine eut lieu en 2001, avec la loi Fabius concernant les entreprises de

moins de 100 salariés. Celle-ci a rendu le mandataire social éligible au Plan d'Épargne Entreprise (PEE). Par la suite, la loi Fillon de 2003 leur a ouvert l'accès au Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO), la loi Breton et Jacob de 2005 leur a permis d'être éligibles à l'intéressement. La dernière réforme en date, la loi sur les Revenus du Travail du 3 décembre 2008, s'inscrit dans la continuité de ces évolutions réglementaires. La réforme ne modifie pas en profondeur les plans d'épargne salariaux, cependant elle apporte certains aménagements qui rendent les chefs d'entreprises de moins de 250 salariés éligibles à tous les mécanismes. Elle entérine également la fin du blocage de la participation, qui peut désormais être perçue directement, mais rentre alors dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Si la libération de la participation permet effectivement d'augmenter le pouvoir d'achat immédiat des salariés, il est à déplorer que le blocage automatique était souvent le seul moyen pour les salariés de se constituer un complément de retraite. Cependant, cette mesure devrait surtout concerner les salariés des grandes entreprises, où la participation est obligatoire

(au-delà de 50 salariés). Un crédit d'impôt incitatif de 20 % a d'ailleurs été mis en place par la nouvelle loi, afin de mettre un terme à cette inégalité entre grandes et petites structures.

Les extraordinaires possibilités offertes par l'actionnariat salarié

La détention d'actions de son entreprise dans un PEE est un aspect souvent méconnu de l'épargne salariale. L'actionnariat salarié est pourtant un dispositif très intéressant dans la gestion sociale d'une entreprise, afin de fidéliser les salariés et les associer à la performance. Le mécanisme permet ainsi de les intégrer au développement de la société en les associant au capital. Cette

opération peut avoir lieu lors d'une augmentation de capital, en réservant une partie de l'offre aux salariés, au moment d'une introduction en bourse ou d'une opération de LBO. Elle peut avoir lieu uniquement dans des sociétés par action (SA ou SAS), cotées ou non. Les titres seront alors détenus dans le PEE en direct ou via un FCPE dédié à l'actionnariat salarié. L'avantage de ce dispositif est de permettre une exonération fiscale des plus values et des dividendes réinvestis à l'intérieur du PEE. En d'autres termes, l'actionnariat salarié peut être utilisé comme un dispositif permettant d'optimiser la situation patrimoniale du chef d'entreprise d'une part, et de favoriser la transmission de l'en-

treprise aux salariés d'autre part. Ainsi, l'épargne salariale est un outil exceptionnel de gestion sociale de l'entreprise qui est amené à devenir une des solutions phare des prochaines années. La combinaison de ses avantages fiscaux et l'incertitude liée au régime général des retraites font actuellement de ce produit le meilleur placement pour les chefs d'entreprises.



15 rue des Francs Bourgeois
67000 Strasbourg
03 88 75 55 50
www.gifao-invest.com

