



« Ayez le culte de l'esprit critique » Louis Pasteur

## Regard

### Épargne salariale et actionnariat salarié : Après un été meurtrier, le coup de grâce ?

La deuxième loi de finance rectificative du 16 août 2012 (Loi n° 2012-958, JO du 17 août 2012) comporte, parmi les mesures fiscales habituelles, un certain nombre de dispositions d'ordre social. Ainsi, le gouvernement a décidé d'alourdir significativement les contributions sociales applicables à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié au nom de la suppression des « niches sociales ». Si ces contributions existaient déjà, l'ampleur de l'augmentation pourrait bien provoquer cette fois un coup d'arrêt ou un ralentissement significatif de la diffusion de ces mécanismes dans les entreprises, notamment au sein des PME.

Un second choc vient du projet de loi de finances pour 2013, présenté le 28 septembre 2012, et vise spécifiquement les attributions de stock-options et d'actions gratuites, dont les avantages seraient désormais fiscalisés comme des salaires chez les bénéficiaires.

#### L'explosion du forfait social

Le taux du forfait social est relevé de 8% à 20% pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1<sup>er</sup> août 2012. Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, au taux de 2% à l'époque, cette contribution patronale non contributive aura donc au total été multipliée par dix en moins de quatre ans.

Sont assujetties à cette contribution patronale les sommes qui sont à la fois exonérées de cotisations de sécurité sociale et soumises à la CSG, et notamment les sommes versées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement à un plan d'épargne, prime de partage des profits).

Quel sera l'effet de ce relèvement ? Il est sans doute trop tôt pour le dire.

D'après les dernières statistiques publiées, en 2010 plus de 7,2 millions de salariés du secteur marchand non agricole ont bénéficié d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (PEE ou PERCO) pour un montant de plus de 16 milliards d'euros, avec près de 2.335 euros distribués par salarié en moyenne dans les entreprises de 10 salariés et plus, en progression de 14 % par rapport à l'année 2009 (Darès, Septembre 2012, n° 055).

Si l'augmentation régulière du forfait social a pu rester jusqu'à présent plus ou moins indolore, il est plus que probable que les entreprises répercuteront cette fois au moins partiellement la hausse des prélèvements sociaux sur les montants susceptibles d'être distribués aux salariés à titre d'intéressement ou d'abondement, afin de limiter l'impact sur la masse salariale globale.

Des renégociations d'accords sont donc à prévoir.

On objectera que le nouveau taux reste significativement inférieur aux taux habituels des charges patronales applicable aux salaires, plus proches de 45%. Pour autant, il ne faut pas perdre de vue que les dispositifs d'épargne salariale se sont progressivement diffusés dans les entreprises françaises grâce aux exonérations dont ils étaient traditionnellement assortis et qui constituaient la contrepartie du caractère aléatoire de ces régimes, de leur caractère collectif et, pour certaines sommes au moins, du blocage dont elles faisaient l'objet (abondement aux plans d'épargne salariale).

Les dernières statistiques du Ministère du travail, qui concernent l'année 2010 au cours de laquelle le forfait social était encore d'un montant relativement faible, ne reflètent pas encore le ralentissement que l'on peut craindre pour ces mécanismes. Cependant, les entreprises les plus touchées risquent d'être celles qui emploient moins de 50 salariés, qui sont encore peu nombreuses à avoir passé le cap de ces régimes collectifs aléatoires, et que des taux de cotisations en augmentation constante, désormais proches des taux standards, n'inciteront sans doute pas à abandonner les primes discrétionnaires pour des dispositifs bien plus contraignants.

#### Les stock-options et attributions gratuites d'actions dans le collimateur

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, les entreprises doivent s'acquitter d'une contribution sur les stock-options et les actions gratuites attribuées à des salariés ou à des dirigeants à l'entrée, c'est-à-dire lors de leur attribution. Initialement fixé à 10%, son taux avait été porté à 14% et s'élèvera désormais à 30%. Il concerne les attributions effectuées à compter du 11 juillet 2012.

Pour mémoire, cette contribution s'applique, au choix de l'employeur :

- pour les stock-options : soit sur une assiette égale à la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés, soit à 25% de la valeur des actions à la date de la décision d'attribution des options,
- pour les actions gratuites : soit sur une assiette égale à la juste valeur des actions telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés, soit à la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire.





Les salariés ne sont pas épargnés, puisque la **contribution salariale** sur les stock-options et les attributions gratuites d'actions passe de **8 à 10%** pour les cessions d'actions réalisées à compter du 18 août 2012.

La contribution est assise :

- pour les stock-options, sur le montant de la plus-value d'acquisition (différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de cette action)
- pour les actions gratuites, sur le montant de la valeur des actions à leur date d'acquisition.

Enfin, les attributions gratuites d'actions dont la valeur annuelle par salarié était inférieure à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (18.186 € en 2012) bénéficiaient d'un taux réduit de contribution de 10% pour les employeurs et de 2,5% pour les salariés. Ces taux dérogatoires sont désormais supprimés.

Après cette première salve, le projet de loi de finances pour 2013 pourrait bien porter un **coup fatal à ces dispositifs**, en supprimant les taux forfaitaires d'impôt sur le revenu de 18%, 30% ou 41% dont bénéficient actuellement ces mécanismes chez les bénéficiaires<sup>1</sup>, pour leur substituer une **imposition au taux progressif de l'IR**.

Si on prend l'exemple des actions gratuites, la taxation du bénéficiaire s'élevait à 55,5% après l'augmentation de la cotisation salariale de cet été. Cette taxation serait portée à environ 70% dans le cadre de la loi de finances pour 2013, lorsque le bénéficiaire est assujéti à la nouvelle tranche marginale d'impôt de 45%... Un niveau d'imposition qui n'est plus très éloigné de l'emblématique « taxe de 75% »<sup>2</sup>, alors même que le bénéficiaire aura simplement atteint un seuil de revenu imposable de... 150 000 €<sup>3</sup>!

Or, en intégrant des gains d'actionariat à caractère exceptionnel, **les tranches maximales d'impôt pourront être rapidement atteintes**.

Contrairement aux premières intentions du gouvernement, depuis lors amendées<sup>4</sup>, les nouvelles mesures ne seraient applicables que pour le futur, c'est-à-dire aux attributions de stock-options et d'actions gratuites effectuées à compter du 28 septembre 2012. Les actuels attributaires-actionnaires échapperont donc au sort des futurs attributaires (mais y en aura-t-il encore beaucoup ?).

Lors de l'examen du texte en première lecture par l'assemblée nationale<sup>5</sup>, les députés ont également modifié le texte présenté par le gouvernement, en substituant la CSG/CRDS sur les revenus d'activité à celle applicable aux revenus du patrimoine, sur la part des gains assimilés désormais à des salaires. L'impact de la mesure devrait être neutre en pratique, car la baisse de la CSG/CRDS de 15,5% à 8% sera compensée par une augmentation de 10% à 17,5% de la cotisation salariale spécifique.

Par ailleurs, le non-respect du délai d'indisponibilité des titres par le bénéficiaire<sup>6</sup> ne sera plus sanctionné, comme actuellement, par un assujettissement aux cotisations sociales sur salaires. En revanche, le bénéficiaire subira dans ce cas une majoration de la cotisation salariale, portant cette dernière de 17,5% à 22,5%. Ce changement a donc pour conséquence de faire porter uniquement sur le bénéficiaire, l'impact de ses propres choix.

## Le Chiffre

# +14%

### Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués

- **57,3 %** des salariés du secteur marchand non agricole
- **7,2 millions** de ces salariés ont reçu une prime
- **16,2 milliards d'euros** distribués en 2010.
- **2 335 euros** en moyenne par salarié, soit 230 euros de plus que l'année précédente.

(Source : Dares – Septembre 2012)

En définitive, le bénéficiaire devrait désormais être traité, peu ou prou, comme s'il avait perçu un salaire, la CSG/CRDS à 8% et la cotisation spécifique de 17,5% (voire 22,5%) ayant un impact équivalent à celui des cotisations salariales sur les salaires. Dans ces conditions, peut se poser la question de l'intérêt du recours à ces mécanismes d'actionariat, alors qu'ils sont porteurs de contraintes (délais d'indisponibilité, risques d'évolution défavorable des valorisations...), sans même que les droits attachés au salariat ne soient accordés en contrepartie (en matière de retraite notamment).

Sous couvert d'une chasse aux « niches » fiscales et sociales, ces mesures pourraient bien être l'aboutissement d'une tendance régressive, entamée depuis plusieurs années, consistant à **amalgamer épargne salariale, actionariat salarié et salaire**. Cette tendance a été très nette depuis quelques années en matière d'épargne salariale, où se sont développés les cas de déblocages anticipés, les possibilités de perception immédiate et autres suppléments d'intéressement et primes de partage des profits remettant en cause certains principes fondamentaux de ces mécanismes. Ces évolutions ont toutes pour trait commun de favoriser l'instant au détriment du moyen terme. Dans ces conditions effectivement, la différence avec un salaire devient plus difficilement justifiable.

Rappelons à cet égard ce qu'indiquait le préambule de l'ordonnance du 17 août 1967 instituant la participation des salariés : « *Ce droit [à participation], déterminé en fonction du bénéfice de l'entreprise, après paiement de l'impôt, est exercé une fois assurée la rémunération des capitaux propres de celle-ci, de même que, indépendamment de tout partage à leur profit, les salariés doivent recevoir préalablement la juste rémunération de leur travail. Le montant de leur participation est alors égal à la moitié des sommes à distribuer, une fois tenu compte du rapport du salaire à la valeur ajoutée, c'est-à-dire de la part du travail dans l'activité de l'entreprise [...].* »

<sup>1</sup> Stock-options : la plus-value d'acquisition est taxée à 41% ou 30% suivant que la plus-value excède ou non 152 500 €. En cas de portage des titres pendant au moins 2 ans, ces taux sont ramenés respectivement à 30% et 18%. Actions gratuites : la plus-value d'acquisition est taxée uniformément à 30%.

<sup>2</sup> Contribution exceptionnelle de solidarité sur les très hauts revenus d'activité applicable à partir d'1 M€ de revenus d'activité

<sup>3</sup> 300 000 € pour les couples.

<sup>4</sup> Amendement du Gouvernement au projet de loi du 18 octobre 2012

<sup>5</sup> Amendement de MM. Huet et Eckert adopté le 19 octobre 2012

<sup>6</sup> Soit 4 ans entre l'attribution des options et la cession des actions en matière de stock options, le délai de conservation étant de 2 ans pour les actions gratuites, après leur attribution définitive.

Ce nouveau droit reconnu aux salariés, loin de compromettre le progrès de l'économie, permettra un développement de l'épargne, ainsi que des investissements des entreprises : il est prévu à cet effet que les sommes attribuées aux salariés ne pourront, sauf cas exceptionnels, être disponibles avant un délai de cinq ans, qu'elles devront être consacrées au développement des investissements à l'intérieur des entreprises ou sur le plan national ».

Contrairement à ce que les évolutions de ces dernières années pourraient laisser penser, les mécanismes d'épargne salariale ne sont donc ni des substituts du salaire ni des primes destinées à doper la consommation.

#### Evolution du forfait social et des contributions sociales sur les stock-options et attributions gratuites

	2008	2009	2010	2011	2012	Loi de finances rectificative
Forfait social	-	2%	4%	6%	8%	20%
Contribution patronale sur stock-options et actions gratuites	10%	10%	10%	14%	14%	30%
Contribution salariale sur stock-options et actions gratuites	2,50%	2,50%	2,50%	8%	8%	10%

Ce sont avant tout des **mécanismes de partage de la valeur créée par l'entreprise**, sous une forme de «**dividende salarial**».

Ce dividende ne vise pas à rémunérer le travail du salarié, mais, de manière collective et aléatoire, sa contribution à la création de richesse de l'entreprise (à l'instar de celle d'un actionnaire).

Il serait donc temps de **repenser la place et la vocation de l'épargne salariale et de l'actionariat salarié** dans notre organisation économique et sociale, avant que l'entreprise de démolition n'ait complètement achevé son œuvre...

## L'invité

### Disclosure and Governance of Directors' Remuneration The Enterprise and Regulatory Reform Bill

By **ROBERT COLLARD**, Partner, And **IAN SHAW**, Senior Solicitor

MACFARLANES

*“Over the last decade directors' pay has quadrupled with no clear link to company performance. At the same time company reports have become increasingly complex without giving shareholders the information they need...I expect shareholders to use this new framework to maintain recent activism and challenge companies to inject greater pay discipline and prevent rewards for failure.”*  
(Rt. Hon. Vince Cable, June 2012)

#### BACKGROUND AND SUMMARY

- The Government proposes to address the perceived lack of linkage between executive pay and performance in quoted companies by increasing the power of shareholders and imposing additional disclosure requirements in respect of executive remuneration. These changes will be implemented as part of the Enterprise and Regulatory Reform Bill (the Bill), which is currently going through Parliament.
- In summary, the key proposals are as follows, although the draft legislation is not yet finalized and the position is therefore subject to change:
  - The introduction of a binding vote on the company's future remuneration policy, as set out in the policy report (for details of which, see below). As a result, a quoted company will only be able to make payments to directors within the limits set out by its policy.

- Each quoted company will need to put its policy to shareholders at the annual general meeting in the financial year beginning after the Bill becomes law: approval will be by simple majority.
- If the company wishes to change its policy, it will require shareholder approval (again, by simple majority).
- If the policy is left unchanged, it will still be subject to a further binding vote every three years.
- An annual advisory vote on the implementation of the current remuneration policy, including actual sums paid, will be retained. If the company loses this vote it will have to put its policy report to a binding shareholder vote.
- A requirement for details of a company's approach to exit payments to be included in the future remuneration policy and therefore made subject to the binding vote. When a director leaves, the company will be required to announce the amount of any exit payment the director received.
- The Government is proposing to introduce additional disclosure requirements to support the new shareholder voting regime. It is currently consulting on draft regulations, to which responses must be made by 26 September 2012.
- The draft regulations set out the details required to be included in the forward-looking policy report and the backward-looking implementation report. The key features of both are set out below.

### THE POLICY REPORT – KEY FEATURES

- Subject to the binding shareholder vote (at least every three years).
- Once approved, the company will only be able to make payments within the limits the policy allows.
- Must include:
  - The maximum value of and the performance conditions that will be applied to every element of pay to which a director could be entitled, and how these support the achievement of the company's strategic objectives;
  - Graphs showing what directors will get paid for performance that is above, on and below target;
  - Information on the percentage change in profit, dividends and the overall spend on pay;
  - Principles on which exit payments will be made, including how they will be calculated and how performance will be taken into account;
  - Details of the remuneration provisions in directors' employment contracts; and
  - Factors the company has taken into account when deciding on remuneration policy, including employee pay levels and the views of employees and shareholders.

### THE IMPLEMENTATION REPORT – KEY FEATURES

- Subject to an annual advisory vote.
- Explains how the policy contained in the policy report was implemented in the past financial year.
- Must include:
  - A single figure for the total pay each director received for the year - including bonuses, long term incentives and pension provision;
  - The single figure will reflect actual pay earned rather than potential pay awarded. For variable elements of pay, the Government proposes that this includes remuneration that becomes receivable as a result of the achievement of conditions relating to performance in the reporting year. Where the performance period is longer than a single year, it should reflect the remuneration where the financial year being reported on is the last year of the performance cycle. This includes the value (or an estimated value) of long term incentives where final vesting is determined as a result of the achievement of performance conditions that end in the year being reported on;
  - Details of any exit payments made in the year;

- Information on how well the company performed against performance conditions and how this impacted on the overall level of pay - including a comparison between company performance and the chief executive's pay;
- Details of the potential future value of new variable awards made in the year; and
- The results of shareholder votes at the previous AGM and an explanation of any action the company took in response.

### APPLICATION

- As is the case with the existing measures on directors' remuneration, the new requirements will apply to all 'quoted companies', so will include UK-incorporated companies which are officially listed in an EEA State or admitted to dealing on either the New York Stock Exchange or the Nasdaq, but will not include companies on AIM.

### TIMING

- The restrictions on remuneration and exit payments will apply from the date the company's first directors' remuneration policy is approved, or, if earlier, from the end of the first financial year of the company beginning after the legislation comes into force, expected to be 1 October 2013.
- Payments to directors (or persons to be directors) under contracts made before 27 June 2012 are outside the scope of the new provisions, provided they are not amended (for example, to effect a salary increase) or extended.

### CONSEQUENCES OF BREACH

- The Bill states that any remuneration or exit payment in breach of the legislation will be held by the recipient on trust for the company or other person making the payment.
- In addition, the Bill provides that any director who authorised the payment will be jointly and severally liable to indemnify the company.

### ACTION REQUIRED

- Where entering into or amending contracts with directors, companies should now be including provisions dealing with the potential application of the legislation.
- Companies should start considering how to formulate their forward-looking remuneration policy and consider whether they wish to contribute to the consultation process before it closes on 26 September 2012.