

« Si vous avez peur d'être seul, n'essayez pas d'avoir raison. » Jules Renard

## A propos

### Propositions CAPITAL INGENIUM de réforme de l'Actionnariat Salarié et de l'Epargne Salariale : Où en est-on ?

Nous avons présenté en septembre 2013 nos propositions de réforme à l'occasion de la publication de la **troisième édition du Rapport CAPITAL INGENIUM** de l'Epargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié pour l'année 2012.

En effet, 2013 nous est apparu comme une année charnière au cours de laquelle pourrait être relancé le débat sur la réforme de l'actionnariat salarié et de l'épargne salariale, après une année 2012 assez "neutre" pour le secteur, et au terme de près de 4 ans de débats autour du partage de la valeur créée dans les entreprises qui n'ont pas permis d'aboutir à un consensus sur un projet. Ainsi l'actionnariat salarié et l'épargne salariale ont été quasi unanimement ignorés pendant les campagnes électorales de 2012.

Nous vous rappelons que nous avons engagé en 2012 une réflexion sur l'état des dispositifs d'actionnariat salarié et d'épargne salariale et la nécessité de les adapter ou de les réformer. Cette démarche nous a amené à un certain nombre de constats et conclusions sur la base desquels nous avons élaboré une plateforme de propositions de réforme, globale car portant à la fois sur l'actionnariat salarié et l'épargne salariale, et concrète avec la présentation de nouveaux dispositifs ou l'adaptation d'outils existants tenant compte de nos expériences professionnelles (voir notre site internet : [www.capitalingenium.com/](http://www.capitalingenium.com/)).

#### La publication du LIVRE VERT de l'Actionnariat Salarié et de l'Epargne Salariale.

Le rapport et les propositions de réforme ont fait l'objet d'une première présentation à la presse et d'une diffusion au début du mois d'octobre 2013. Le **salon Actionaria** très investi dans la promotion de l'actionnariat individuel et salarié a souhaité s'associer à notre démarche, en publiant avec CAPITAL INGENIUM l'essentiel du rapport annuel 2013 et nos propositions de réforme, sous la forme d'un LIVRE VERT 2013 de l'Actionnariat Salarié et de l'Epargne Salariale.

#### L'engagement d'un débat de place sur nos propositions.

Nous avons souhaité confronter nos propositions aux avis d'autres acteurs du secteur, intervenant sur d'autres segments ou aspects de l'Actionnariat Salarié et de l'Epargne Salariale (régulation, gestion d'actifs, associations professionnelles, organisations syndicales...), certains d'entre eux ayant également présenté des pistes de réforme sur l'une ou l'autre des deux matières.

Notre objectif était de confronter nos idées à celles de ces différents acteurs et d'entendre leurs observations, avis, objections, désaccords ou accords.

Un certain nombre de réunions de travail se sont déjà tenues et ces rencontres vont se poursuivre jusqu'au mois d'avril prochain. Au terme de cette phase de débats, nous adapterons le cas échéant notre réflexion et la présentation des outils et dispositifs proposés et les compléterons pour le **"dispositif unifié de partage de la valeur"** par le choix d'une formule légale subsidiaire.

Nous sommes persuadés que l'actionnariat salarié et l'épargne salariale constituent des leviers importants d'amélioration de la compétitivité des entreprises, et que la réforme de ces dispositifs pourrait trouver toute sa place dans le cadre du **pacte de responsabilité** qui est en préparation et devrait se concrétiser d'ici la mi-juin 2014. L'impulsion vient enfin d'être donnée par les partenaires sociaux qui, le 5 mars dernier, ont décidé d'ouvrir avant l'été 2014 une délibération (avec les pouvoirs publics) « sur le développement de la participation et de l'intéressement, notamment par une fiscalité incitative ». Nous espérons que nos propositions pourront être utiles et reprises dans ce cadre.

## La Date

**31/12/2013**

C'est la **date**, prévue par l'article 1.XIV de la loi n°2011-894 du 28 juillet 2011, qui met **fin à l'obligation** de verser une **Prime de Partage des Profits**. (voir nos **Ingenews n°10 et n°11** sur le versement de cette prime par les sociétés commerciales d'au moins 50 salariés qui distribuent un dividende en augmentation)

« XIV. - Le présent article s'applique jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, **au plus tard le 31 décembre 2013**, sur le partage de la valeur ajoutée qui pourra notamment proposer des adaptations législatives dans le champ de la participation et de l'intéressement prévus aux titres Ier et II du livre III de la troisième partie du code du travail. »

Tandis que le Ministère du Travail a fait savoir que le régime demeurerait en vigueur courant 2014, d'autres commentateurs considèrent au contraire que le régime de la Prime de Partage des Profits liée à l'accroissement du dividende a pris fin de plein droit le 31/12/13.

(Source : Comité Juridique ANSA n°14-004 – 8/1/14)

# WANTED Dead or Alive

## RECHERCHONS DESEPEREMENT LE COPIESAS

### Mise à prix :

Une réforme globale de l'actionnariat et de l'épargne salariale dans un pays en crise où l'incitation des salariés à promouvoir la compétitivité devient plus que cruciale.

Après la longue attente médiatisée de la dernière tournée mondiale de Michael Jackson (This is it) qui n'a finalement jamais vu le jour, le nouveau teasing du moment est français! En effet, depuis sa création en 2008, le Conseil d'Orientation de la Participation de l'Intéressement de l'Epargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié (COPIESAS) ne s'est toujours pas mis au travail...

Et pour cause, ses membres n'ont toujours pas été nommés. La définition des membres devant le composer a même encore évolué le 14 décembre dernier par un décret qui « modifie la composition du COPIESAS afin d'améliorer sa représentativité » alors même que... cette institution n'a jamais commencé à fonctionner...

Une très belle opération pré-marketing de plusieurs années qui nous tient en haleine !

Depuis l'automne 2013, une rumeur courait parmi les acteurs du marché de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié...

Selon des sources proches du dossier, un ou des rapports préliminaires sur la Grande Réforme commandités par les Ministères du Travail et de l'Economie en juillet dernier devaient voir le jour en novembre 2013.

Nous pensons que cela devait finalement permettre de donner vie à cette institution fantôme et de fixer une base de travail pour commencer à élaborer un projet de réforme globale tant attendue et espérée telle qu'annoncée aussi bien sous le gouvernement précédent que l'actuel.

Sans remettre en cause l'importance des sujets sociétaux qui font les unes et les pavés du moment, nous ne pouvons pour notre part qu'espérer que les sujets moteurs pour l'économie et la compétitivité que sont l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, en particulier dans ces périodes difficiles économiquement, ne figurent parmi les priorités en 2014.

Le pacte de responsabilité pourrait intégrer cette réforme qui, à notre avis, serait un levier efficace au service des entreprises dans la reconquête de la compétitivité.

En espérant que, soucieux de rattraper le retard, les futurs membres du COPIESAS sauront s'inspirer des propositions de lois faites par CAPITAL INGENIUM en septembre 2013...

### Eclairage

### Participation des salariés : Jeu, Set et Match

Ceux qui n'ont pas eu la chance de profiter de Roland Garros l'année dernière ont néanmoins pu assister à une partie de tennis de haut vol qui s'est déroulée entre l'Administration, les juges suprêmes du Conseil d'Etat et les Sages du Conseil Constitutionnel sur un sujet moins médiatique mais néanmoins important : la **prise en compte ou non des crédits d'impôt dans le calcul de la participation**. Voici les grands moments de cette rencontre :

#### Dans les tribunes :

L'article L. 3324-1 du Code du travail prévoit que la participation des salariés est calculée à partir du bénéfice fiscal de l'exercice, net de l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun.

Aucune précision n'est donnée par le texte quant à la prise en compte des crédits d'impôt, notamment le crédit d'impôt recherche, dans cette formule. Mais quels sont les enjeux ? Le fait d'inclure les crédits d'impôt dans la formule de calcul a pour conséquence de minorer l'impôt sur les sociétés dû et de ce fait de majorer le bénéfice net, entraînant ainsi une augmentation de la participation des salariés.

A l'inverse, ne pas prendre en compte les crédits d'impôt dans le calcul a pour effet mécanique de minorer la participation versée aux salariés.

#### Au Service :

L'administration, qui considère que le crédit d'impôt recherche - comme les autres crédits d'impôt - vient minorer le montant de l'impôt sur les bénéfices, ou crée un « impôt négatif » en cas de remboursement, ce qui a pour effet de majorer le montant de la réserve spéciale de participation.

En effet, selon la doctrine administrative, le crédit d'impôt recherche doit être « déduit de l'impôt retenu pour le calcul de la réserve spéciale de participation [...] » (D. adm. n° 4-N-1121, n° 43 du 30 août 1997, reprise dans le BOFIP).

En cas de restitution, celui-ci est même « susceptible de générer un impôt négatif aboutissant à une majoration du bénéfice pris en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation des salariés » (Rescrit du 13 avril 2010, RES n° 2010/23).





## Le Revers :

Saisi d'un recours pour excès de pouvoir, le Conseil d'Etat, dans un arrêt « Schlumberger » du 20 mars 2013, est venu annuler cette doctrine au motif qu'elle ajoutait à la loi.

Selon le Conseil d'Etat, l'impôt, tel qu'il est employé dans la formule de participation des salariés définie par le Code du travail, s'entend de « l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun résultant des règles d'assiette et de liquidation qui régissent ordinairement l'imposition des bénéficiaires », c'est-à-dire un impôt sur les sociétés avant imputation des crédits d'impôt et donc avant prise en compte du crédit d'impôt recherche.

La formulation est générale et tous les crédits d'impôt devraient donc être visés par le Conseil d'Etat.

Or, l'Administration venait juste d'étendre sa doctrine au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (« CICE ») (BOI-BIC-PTP-10-10-20-10-20130315, n° 200 et 210)... cette doctrine devrait donc être annulée.

Un excédent de participation a donc été versé aux salariés par certaines entreprises pendant des années...

## Le Lob :

En fin d'année dernière, un amendement au projet de loi de finances rectificative pour 2013, adopté avec l'accord du gouvernement, a tenté de faire revenir la doctrine administrative dans la partie, de façon à favoriser les salariés...

Selon la bonne vieille technique de la « validation législative », utilisée à chaque fois que la décision d'un juge déplaît !

Pour l'application de la formule, cet amendement prévoyait que l'impôt venant en déduction du bénéfice serait diminué du montant des réductions et crédits d'impôt imputés ou restitués au cours de l'exercice. En définitive, on revenait à la situation précédente : les salariés auraient bénéficié d'une augmentation des montants de participation. Ceci étant, de cette mesure peu favorable à la diminution du coût du travail était exclu... le CICE, en contradiction au passage avec une doctrine administrative seulement vieille de quelques mois. Simplicité, lisibilité et stabilité quand tu nous tiens...

## Le Smash :

Le Conseil Constitutionnel a tué la rencontre lors de l'examen final de la loi de finances rectificative pour 2013 en annulant cette disposition.

Les raisons de cette annulation sont simplement liées à un vice de forme, un « cavalier législatif » n'ayant rien à faire dans une loi de finances rectificative.

Après ce long échange, on en revient donc à la solution jugée par le Conseil d'Etat, celle qui consiste à exclure les crédits d'impôt du calcul de réserve spéciale de la participation.

La rencontre se résume donc à neuf mois d'incertitudes depuis la décision du Conseil d'Etat, à courir à droite, à gauche, à inclure, à enlever et, est le parfait exemple de l'insécurité juridique qu'on aimerait voir disparaître.

Ceci étant, le Conseil Constitutionnel ne s'est prononcé que sur la procédure suivie, et pas sur le fond.

Une nouvelle partie n'est pas à exclure, pour changer.

## L'invité

### Tax-Approved Share Plans in the UK

By **ROBERT COLLARD**, Partner

MACFARLANES

Over the last thirty years, the UK government has created a number of tax efficient share plans in order to encourage and incentivise employee share ownership. There have recently been a number of changes to these plans. Surprisingly perhaps, given the current economic climate and the clampdown on tax avoidance, the changes have simplified the plans and made them more generous. A brief summary of the plans and the key recent changes is set out below. All of them can be made available to UK resident employees by non-UK companies and they should therefore be considered when extending a share plan into the UK.

#### Company Share Option Plan ("CSOP")

- Employee share options granted under a CSOP are not subject to income tax or National Insurance contributions on exercise (provided certain criteria are satisfied). Capital gains tax will be payable when the shares are sold for more than the price paid on exercise, but the highest rate of CGT is currently 28%, as opposed to a combined rate of income tax and NIC in excess of 50%.

Employees chosen by the company may each be granted CSOP options over shares with a market value of up to £30,000 (valued at the date of grant). The exercise price must be at least equal to the market value of a share at the date of grant.

- Until recently, with certain limited exceptions, the shares subject to a CSOP option had to be free of "restrictions". However this rule has now been removed meaning, for example, that companies whose shares are subject to leaver provisions requiring someone who ceases to be employed to sell their shares at a specific price can now use CSOP options. This means that many private companies which were previously unable to benefit from this plan may now do so.
- At present, HM Revenue & Customs must approve a new CSOP before options are granted. That can be a time-consuming process. However, self-certification is being introduced from 6 April 2014. From this date, companies will only need to register and self-certify online that their CSOP meets the relevant legislative requirements.





### Share Incentive Plan ("SIP")

- A SIP provides employees with an opportunity to acquire shares free of income tax and NIC. Provided the relevant criteria are satisfied, any growth in value of the shares while they are held in the SIP will also be tax free. These tax benefits will generally only apply where the shares are held in the SIP for at least three years.
- The company may make the following awards:
  - Free Shares – employees can be given up to £3,000 worth of free shares per year, increasing to £3,600 from 6 April 2014.
  - Partnership Shares – employees can buy up to £1,500 of shares per year out of their pre-tax salary, increasing to £1,800 from 6 April 2014.
  - Matching Shares – employees can be given additional free shares in proportion to the number of partnership shares that they purchased (up to a maximum ratio of 2:1).
  - Dividend Shares – dividends paid on shares while in the SIP can be reinvested (with no limit on the amount).
- This is an all employee plan. Participation must be offered to all of the company's eligible employees on similar terms. However that concept does permit the number of shares offered to vary by reference to remuneration, length of service or hours worked.
- As with the CSOP, from 6 April 2014 there will be no need to seek prior HMRC approval to establish a SIP, just a requirement to self-certify.

### Save As you Earn ("SAYE")

- Options granted under an SAYE scheme (also known as a "Share-save" scheme) are, like CSOP options, not subject to income tax or NIC on exercise (again, provided certain criteria are satisfied). Under an SAYE Scheme, participants make monthly savings contributions for three or five years into a tax-free savings account which, at the end of a set period, can be used to fund the exercise price of the option. Like the SIP, the limits on the size of award are being increased, with the maximum amount which can be saved doubling from £250 per month to £500 from 6 April 2014, doubling the number of shares which can be placed under option.
- Unlike CSOP options, SAYE options can be granted at a discount of up to 20% to market value.
- As with the CSOP and the SIP, the requirement for pre-approval is being removed from 6 April 2014.

- Like a SIP, this is an all employee plan. Options must be offered to all eligible employees on similar terms.

### Enterprise Management Incentives ("EMI")

- EMI options are not subject to income tax or NIC on exercise (provided certain criteria are satisfied). The EMI plan is intended for small independent companies and, as such, has benefited the most from governmental changes over the last few years.
- Employees may now each be granted options over shares with a market value of £250,000 (when aggregated with any CSOP options they hold) although the aggregate company-wide limit has not increased and remains at £3m.
- To use this plan, the company must have fewer than 250 employees and gross assets of less than £30 million. Companies in certain sectors are excluded. Participants must work for the company for a minimum of 25 hours per week (or, if less, 75% of their working time).
- Options can be granted with an exercise price which is at a discount to market value. However where this is done the discount will be subject to income tax on exercise.
- For those companies which qualify, EMI options are particularly attractive as shares acquired on the exercise of EMI options benefit from a relaxation of the requirements to qualify for Entrepreneurs Relief ("ER"). Provided the shares are sold at least one year after the date of grant of the option (and, broadly, the option holder remains employed by the company) ER may apply even if the employee holds less than the 5% of the company's shares (the level at which ER usually applies). Where ER applies (subject to a £10 million lifetime limit), individuals will enjoy a CGT rate of 10% on the disposal of the shares they acquire, rather than the normal rates of 18% and 28% that apply to capital gains made by basic and higher rate tax payers respectively.

### Employee Shareholder Shares

- Employee shareholder status is a new concept under which employees may give up certain employment rights in exchange for free shares in their employer. Not only are the shares free, the first £2,000 worth are received free of income tax and NIC, and the first £50,000 worth are free from CGT when they are sold.
- There is doubt as to whether this should be seen as a true share scheme and a question mark as to how widely it will be taken up, given that it involves giving up the right to claim unfair dismissal or redundancy. However we have already seen it used by a number of companies, whose employees consider the free, tax efficient shares to be a good trade off.



AyacheSalama

### CAPITAL INGENIUM

47, avenue Hoche – 75008 Paris  
+ 33 (0) 1 58 05 38 52  
contact@capitalingenium.com



Ius Laboris FRANCE

CAPSTAN AVOCATS

Directeurs de la publication : Olivier Tordjman et Jean-Michel Mir

Capital Ingenium est un GIE constitué par les cabinets d'avocats AyacheSalama et Capstan