

La dernière réforme de l'épargne salariale ouvre de nouvelles opportunités aux entreprises

La loi n°2006-1770 pour le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié et portant diverses mesures sociales a été publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2006.

Parmi toutes ses dispositions et nouveautés, il nous est paru important d'attirer votre attention sur les mesures suivantes :

1. Le nouvel article L.444-12 du Code du travail ouvre la possibilité aux entreprises de verser **un supplément d'intéressement ou de participation** au titre de l'exercice clos. Pour ce faire - mais dans l'attente des précisions à venir par décret ou circulaire pour la mise en œuvre - il suffit d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise d'une part, et de respecter les modalités de répartition prévues par les accords en cours d'application, ou à défaut par un accord spécifique.

Vous pourrez ainsi décider, chaque année, selon vos résultats, d'octroyer un supplément d'intéressement ou de participation **en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux** qui sont attachés à ces dispositifs légaux.

2. Les limites maximales de l'abondement versé par l'employeur sont dorénavant exprimées en pourcentage du plafond sécurité sociale ce qui garantit leur revalorisation chaque année. Les sommes versées par l'entreprise devront dorénavant être limitées à 8% du plafond annuel Sécurité Sociale soit pour 2007 à 2 574 € (au lieu de 2 300 €) en cas d'affectation à un P.E.E. (Plan d'Epargne Entreprise) et à 16% du même plafond soit 5 149 € en 2007 en cas d'affectation à un PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif).

3. La loi modifie également le Code de Commerce en matière d'attribution gratuite d'actions aux membres du personnel salarié.

4. Elle crée certaines nouvelles obligations, telles que :

- l'obligation de remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale quand l'entreprise propose intéressement, participation, plan d'épargne entreprise (ou plan épargne interentreprises - PEI) ou plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO),



- l'obligation d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO dès lors que l'entreprise dispose d'un PEE depuis plus de 5 ans,
- l'obligation de consulter le comité d'entreprise avant renouvellement ou prorogation d'accords de participation et d'intéressement et de PEE, quand le CE n'est pas le signataire desdits accords.

Le Cabinet est à votre entière disposition pour vous apporter toute précision en la matière et étudier avec vous les diverses possibilités offertes en matière d'optimisation de votre masse salariale.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.