

De : [Manuele Pennera](#)
A : efes@efesonline.org
Objet : Epargne salariale: niche fiscale reduite
Date : jeudi 5 juillet 2012 11:32:28

Bonjour,

Le projet de loi de finances rectificative pour 2012 présenté par le gouvernement le 4 juillet 2012 impacte l'épargne salariale, les retraites d'entreprise et l'actionnariat salarié :

- Hausse du forfait social de 8% à 20 %,
- Suppression de la provision pour investissement associée à la participation dérogatoire des salariés aux résultats,
- Taxation accrue des stock-options et des distributions gratuites d'actions.

Vous pouvez lire ci-dessous les extraits du dossier de presse du gouvernement. La loi devait être votée d'ici la fin de la session parlementaire le 31 juillet, pour une application rapide. Débat parlementaire à suivre, avant d'adapter vos budgets de masse salariale.

Bon été,

Manuèle Pennera



Connaître [nos activités de consultants](#) et notre [programme de formation](#) en épargne et retraite d'entreprise. Lire notre page [Actualités](#)
Pour ne plus recevoir nos annonces : [cliquez-ici](#). Déclaration CNIL n° 862639.

Tout ce qui suit est extrait du dossier de presse de présentation de la réforme fiscale :

Limitation des niches sociales patronales sur l'épargne salariale

Objectif de la réforme :

Conformément aux mesures annoncées par le Président de la République en matière de réduction des niches sociales, il est proposé de limiter les avantages sociaux dont bénéficie l'épargne salariale afin d'éviter la substitution de cette forme de rémunération variable et non soumise à cotisations sociales aux hausses de salaires directs qui contribuent au financement de la protection sociale.

Descriptif de la réforme :

Il est proposé d'augmenter de 8 % à 20% le taux du « forfait social », à la charge de l'employeur, sur les différentes formes d'épargne salariale : intéressement, participation, abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE) et aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO), retraite supplémentaire d'entreprise (Article 83), prime dividendes. Le relèvement du taux du « forfait social » rapprochera le niveau de prélèvements sur ces rémunérations du niveau de cotisations patronales sur les salaires, le taux de 20% étant proche du niveau de cotisations sociales non contributives sur les salaires. Cette mesure réduira donc l'écart trop important entre les différents modes de rémunération des salariés. Elle permettra également de rétablir une plus grande équité entre les salariés dès lors que les avantages liés à l'épargne salariale demeurent très concentrés :

- dans les grandes entreprises : 73% des sommes distribuées se situent dans les entreprises de plus de 250 salariés, où elles représentent plus de 5% de la masse salariale. A contrario, les entreprises de moins de 20 salariés ne distribuent que 4,5% de ces sommes, qui y représentent moins de 1% de la masse salariale ;
- dans des entreprises où les salaires sont élevés. Ces dispositifs bénéficient davantage aux cadres.

Les entreprises qui, au-delà de leurs obligations légales en termes de participation, ont conclu des accords d'épargne salariale favorables aux salariés, continueront de bénéficier d'une incitation relative à la participation et à l'intéressement. Cette mesure rapportera 550 millions d'euros en 2012 et 2,3 milliards d'euros en 2013 qui

contribueront au financement de notre système de retraites.

Exemple :

M. X. est cadre dans une grande entreprise et gagne 50 000 € de salaire brut par an. Il reçoit chaque année, en plus, 2 500 € d'intéressement. Sur ces 2 500 €, l'entreprise de M. X. paie actuellement seulement 200 € de forfait social, alors qu'elle aurait payé plus de 1 100 € de cotisations sociales et autres contributions sur les salaires si elle avait versé 2 500 € de salaire brut en plus. Avec un forfait social à 20%, elle paiera désormais 500€.

Suppression de l'avantage fiscal lié à la provision pour investissement

Objectif de la réforme :

Afin de réduire les incitations à substituer l'épargne salariale aux salaires directs et de contribuer au redressement des finances publiques, il est proposé de supprimer la déductibilité liée à la provision pour investissement. Cette mesure contribue à la réduction des niches fiscales et sociales inefficaces. En effet, certaines sociétés qui versent à leurs salariés une participation dépassant les obligations

légales peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement qui est alors déductible, sous conditions, de leur bénéfice. Dans la majorité des cas, le montant de la provision est égal à 50 % ou 25 % du montant de la participation. Ce mécanisme visait théoriquement à maintenir la capacité de certaines entreprises à réaliser des investissements concourant au développement de leur activité, lorsqu'elles décident d'attribuer à leurs salariés une participation aux résultats de l'entreprise. En 2011, le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales a jugé que ce dispositif

était inefficace en termes d'incitation à l'investissement :

- en l'absence d'obligation de mise en réserve des sommes provisionnées, la provision ne garantit pas à l'entreprise les liquidités nécessaires à la réalisation des investissements projetés ;
- le dispositif n'est, en fait, pas incitatif et entraîne un effet d'aubaine.

En outre, la provision pour investissement, cumulée à d'autres avantages fiscaux et sociaux, incite les employeurs à substituer l'épargne salariale aux salaires directs. La suppression de la provision pour investissement a donc un objectif similaire, à cet égard, à la hausse du forfait social proposée dans le cadre de ce projet de loi.

Enfin, la provision pour investissement bénéficie surtout aux grandes entreprises, qui distribuent près de 75 % de l'épargne salariale en France et qui, à la différence des petites entreprises, parviennent à convertir la provision en investissement, évitant ainsi d'être taxées sur la reprise de la provision.

Descriptif de la réforme :

Il est proposé de supprimer la déductibilité liée à la provision pour investissement. Cette disposition entrera en vigueur pour les exercices clos à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi. Les provisions constituées au titre d'exercices clos avant cette date resteraient déductibles du résultat de l'entreprise aux conditions actuelles, dans la mesure où elles seraient utilisées

conformément à leur objet, à savoir l'acquisition d'immobilisations dans un délai de deux ans à compter de leur constitution.

Le gain budgétaire pour l'Etat est évalué à 62 millions d'euros en 2013, et 31 millions d'euros à compter de 2014.

Taxation accrue des stock-options et distributions d'actions gratuites

Objectif de la réforme :

Conformément à l'objectif de suppression à terme des stock-options, qui ont permis à certaines entreprises de verser des rémunérations excessives en bénéficiant d'un régime fiscal et social avantageux, il s'agit à la fois :

- de désinciter à la distribution de stock-options, notamment à des dirigeants ou mandataires percevant déjà de très hautes rémunérations, en renchérissant leur coût pour l'entreprise,
- d'aligner le niveau de prélèvements sociaux sur les stock-options sur celui des salaires pour les autres bénéficiaires.

Descriptif de la réforme :

Il est proposé de faire passer de 14 % à 30% la taxe due par les entreprises sur les avantages qu'elles accordent à quelques-uns de leurs mandataires sociaux et salariés sous forme d'actions gratuites ou de stock-options.

Il est proposé également de faire passer de 8 à 10% la taxe due par les bénéficiaires de cet avantage.

Le rendement de cette mesure est estimé à 320 millions d'euros en année pleine, à comportements constants. La mesure devrait, c'est son objectif, induire un changement des comportements. La substitution de salaires aux stock-options devrait, dans ce cas, assurer le maintien du rendement global estimé.

Exemple :

Cas n°1 : Mme X., cadre dans une entreprise, reçoit de son entreprise un salaire brut annuel de 100 000€ et, en outre, des stock-options représentant un avantage de 20 000€. Actuellement, l'entreprise paie 2 800€ sur cet avantage (Ou plus précisément sur la valeur estimée de cet avantage lors de l'attribution de l'option) lorsqu'elle attribue les stock-options, et, au moment où elle revend ses actions, Mme X. paie 4 700€ de prélèvements sociaux (dont la taxe salariale, et d'autres prélèvements : CSG, taxe RSA...). Au total, 7 500€ de prélèvements sociaux, alors qu'environ 12 000€ auraient été payés si l'entreprise avait versé 20 000€ de salaire brut en plus au lieu d'attribuer des stock-options. est, pour ce niveau de salaire, semblable, que la rémunération soit versée sous forme de stockoptions ou de salaire.

Cas n° 2 : M. Y., qui fait partie du comité de direction d'une grande banque, reçoit de son entreprise un salaire brut annuel de 300 000€ et, en outre, des stock-options représentant un avantage de 50 000€ : il pourra acheter pour 200 000€ un montant d'actions d'une valeur de 250 000€. Actuellement, comme il est mandataire social, l'entreprise paie 7 000€ sur cet avantage lorsqu'elle attribue les stock-options, et, au moment où il revend ses actions, M. Y. paie 11 750€ de prélèvements sociaux, soit au total 18 750€ de prélèvements sociaux, alors que l'entreprise en aurait payé environ 12 000 et M. Y. 4 400€, soit un total de 16 400€, si l'entreprise avait versé 50 000€ de salaire brut en plus au lieu d'attribuer des stock-options. La désincitation à recourir à des distributions de stock-options reste donc mesurée dans la situation actuelle. Avec la mesure proposée, l'entreprise paiera 15 000€, et M. Y. 12 750€, soit un total de 27 750€. Le niveau des prélèvements sur les stock-options devient donc très supérieur pour les très hautes rémunérations à celui pratiqué sur les salaires, ce qui constituera une désincitation forte à la distribution de ce type de rémunérations.