

Épargnant
salarié



SOMMAIRE

02

Comment vous constituer une épargne salariale ?

- Par la participation aux résultats de votre entreprise
- Par votre intéressement à l'entreprise
- Par des versements supplémentaires

11

Comment gérer cette épargne ?

- Le plan d'épargne entreprise (*PEE*)
- Le plan d'épargne interentreprises (*PEI*)
- Le plan d'épargne pour la retraite collectif (*PERCO*)

18

Comment placer cette épargne ?

- Investir en parts de fonds commun de placement d'entreprise (*FCPE*)
- Investir en compte courant bloqué
- Acheter des actions de société d'investissement à capital variable (*SICAV*)
- Investir en titres de votre entreprise

26

Devenir actionnaire de votre entreprise

- En souscrivant aux augmentations de capital réservées aux salariés
- En acquérant des actions de votre entreprise
- En participant à la privatisation de votre entreprise
- En recevant des options de souscription ou d'achat d'actions
- Vous êtes actionnaire de votre entreprise : quels sont vos droits ?

38

Lexique

Les termes répertoriés dans le lexique sont signalés dans le livret par une présentation en italique

41

Adresses utiles

Vous êtes salarié d'une entreprise

Peut-être ignorez-vous que cette qualité vous ouvre des possibilités de vous constituer une épargne, éventuellement avec l'appui de votre employeur ?

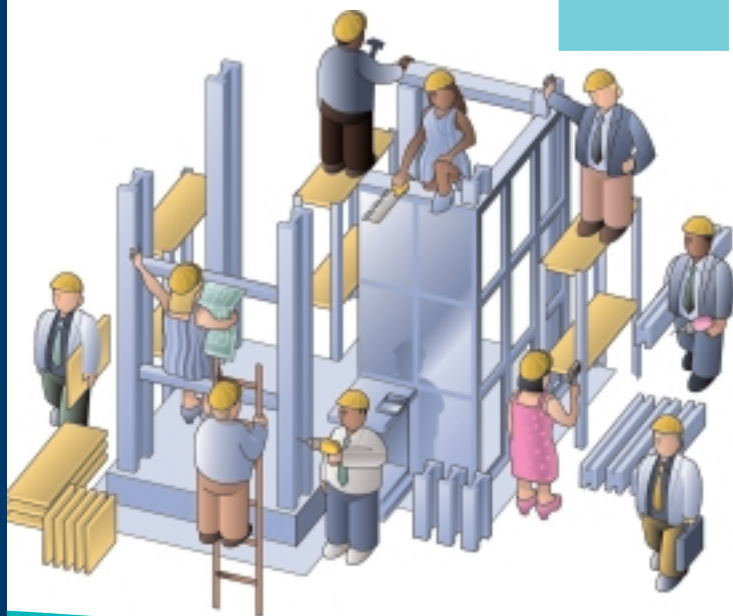
En effet, la loi a prévu d'associer les salariés aux résultats et aux performances économiques des entreprises qui les emploient, à travers la participation et l'intéressement.

Vous pouvez également avec le concours de votre entreprise verser une partie de vos revenus sur un système d'épargne collectif : les plans d'épargne salariale.

Cette « épargne salariale » bénéficie d'une fiscalité avantageuse, en échange d'un blocage des sommes investies, généralement de cinq ans, ou jusqu'à l'âge du départ à la retraite dans le cas d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Enfin, si vous le souhaitez, vous pouvez vous associer encore plus étroitement au devenir de votre entreprise en devenant actionnaire, si celle-ci le propose à ses salariés.

L'Autorité des marchés financiers dont l'une des missions est de protéger l'épargne et d'informer l'ensemble des investisseurs a souhaité, à travers ce guide, vous permettre de mieux connaître les possibilités qui s'offrent à vous, ainsi que les droits dont vous disposez en tant qu'investisseur.



1

UNE

COMMENT VOUS CONSTITUER ÉPARGNE SALARIALE

Par la participation aux résultats de votre entreprise

(Articles L. 442-1 à L. 442-17
du code du travail)

Qu'est-ce que la participation ?

La *participation* des salariés aux résultats de l'entreprise est un système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part du bénéfice réalisé par l'entreprise au cours d'une année. En contrepartie, l'entreprise et ses salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

Lorsqu'une part du résultat de votre entreprise vous est attribuée, elle est distincte du salaire qui vous est versé.

Toutes les entreprises accordent-elles une *participation* ?

La *participation* est **obligatoire** pour toutes les entreprises, y compris les unités économiques et sociales (UES), qui emploient 50 salariés ou plus, ont trois années d'existence et ont réalisé un bénéfice l'année précédente. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place d'un régime de *participation* est facultative.

Un accord de *participation* peut également être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

Tous les salariés peuvent-ils bénéficier de la *participation* ?

Lorsqu'un régime de *participation* est institué au sein d'une entreprise, tous les salariés y ont droit ; l'accord de *participation* peut toutefois exiger une ancienneté minimale qui ne peut dépasser trois mois.

Comment met-on en place un régime de *participation* ?

L'entreprise conclut avec ses salariés ou leurs représentants un « accord de *parti-*

icipation ». Cet accord est un document écrit, qui définit les droits des salariés au titre de la *participation* aux résultats, et qui précise la première année d'application, la durée de validité de l'accord, la formule de calcul retenue, les règles de répartition entre les salariés, la durée d'indisponibilité des droits, ainsi que le ou les modes d'utilisation possibles des sommes qui leur reviennent. L'accord est donc un contrat qui fait l'objet d'une négociation

Attention

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les salariés peuvent éventuellement bénéficier d'un accord de groupe, mais la *participation* demeure versée au niveau de chaque entreprise.

préalable entre l'entreprise et son personnel. L'accord de *participation* est le support d'information des salariés. Selon les entreprises, il est affiché sur un panneau d'information ou distribué à l'ensemble des salariés. Vous pouvez toujours vous le procurer auprès de l'entreprise ou des représentants du personnel.

COMMENT CONSTITUER UNE ÉPARGNE SALARIALE ?

Comment est calculée la part du bénéfice réservée aux salariés ?

Elle est calculée par l'entreprise selon des modalités prévues par la loi. Votre entreprise peut cependant choisir un autre mode de calcul, à la condition qu'il fournisse un montant au moins équivalent. La part du bénéfice ainsi affectée aux salariés est appelée « *réserve spéciale de participation* ».

Comment est répartie la réserve spéciale de participation entre les salariés ?

En l'absence d'accord particulier sur ce point, votre prime de *participation* est calculée proportionnellement à votre salaire.

Toutefois, les accords peuvent prévoir une répartition uniforme entre les salariés, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou retenir plusieurs des critères précités.

Le montant pris comme référence de votre salaire ne peut dépasser quatre fois *le plafond annuel de la sécurité sociale*, et votre prime de *participation* ne peut être supérieure aux trois-quarts de ce plafond.

À quel moment pouvez-vous disposer de votre prime de participation ?

Lorsque votre entreprise distribue une

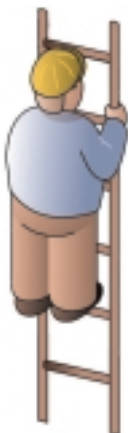
participation, vous recevez, le plus souvent dans les 3 mois qui suivent la fin de l'année comptable de votre entreprise, une fiche distincte de votre bulletin de paie, vous indiquant :

- le montant global de la réserve spéciale de *participation* ;
- le montant de votre quote-part ;
- sa date de disponibilité ;
- le mode de gestion ;
- le nom et l'adresse de l'organisme chargé de gérer vos droits ;
- les cas de déblocage anticipé.

Attention

Il s'agit d'une année comptable (exercice), qui ne correspond pas forcément à une année civile.

En effet, cette prime de *participation* vous appartient, mais n'est pas disponible immédiatement. La période d'indisponibilité est de 5 ans. Toutefois, si la somme qui vous revient est inférieure à 80 euros, votre entreprise peut vous la payer immédiatement.



Dans quels cas votre participation peut-elle être débloquée par anticipation ?

Ces cas sont au nombre de neuf :

- vous vous mariez ou vous concluez un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- votre foyer voit arriver, par naissance ou adoption, un nouvel enfant et votre foyer a au moins deux enfants à charge ;
- vous divorcez ou vous rompez un PACS et conservez la garde d'au moins un enfant ;
- vous (votre conjoint ou vos enfants) devenez invalide ;
- vous décédez ou votre conjoint décède ;
- votre contrat de travail est rompu ;
- vous (votre conjoint ou vos enfants) créez ou reprenez une entreprise ou vous (votre conjoint ou vos enfants) vous installez en vue de l'exercice d'une profession non salariée ;
- vous achetez, construisez ou vous agrandissez votre résidence principale ;
- vous êtes en situation de surendettement.

Si vous êtes dans l'une de ces situations, vous pouvez déposer une demande de déblocage anticipé auprès de votre entreprise, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Cette demande doit intervenir au plus tard dans les 6 mois sui-

vant le fait générateur sauf cas d'invalidité, de décès, de cessation du contrat de travail ou de surendettement ou celle-ci peut intervenir à tout moment. Si vous décédez, il appartient à vos héritiers de demander la liquidation de vos droits.

Comment est utilisée votre prime de participation pendant la période d'indisponibilité ?

Les différentes possibilités de placement sont prévues par l'accord de participation. Vous pouvez ainsi vous voir attribuer :

- des actions ou des coupures d'actions de l'entreprise ;
- un droit de créance sur l'entreprise, lorsque celle-ci conserve les sommes dans un compte destiné à financer ses investissements (ce mode de placement est, dans la pratique, appelé « *compte courant bloqué* ») ;
- des actions émises par une société créée par des salariés pour assurer la continuité de leur entreprise ;
- des actions de SICAV ;
- des parts de FCPE.

Votre participation peut aussi être affectée à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).

COMMENT CONSTITUER UNE ÉPARGNE SALARIALE ?

Qui choisit le mode de placement de votre prime de participation ?

Tout dépend de ce que prévoit l'accord de *participation*.

Certains accords laissent aux salariés la possibilité de choisir eux-mêmes le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ; ils indiquent alors ce que vous devez faire pour exercer ce choix, et le placement qui sera fait en votre nom, si vous n'exercez aucun choix. D'autres accords affectent d'emblée votre participation.

De même, certains accords prévoient la possibilité de modifier l'utilisation des sommes de la *participation* pendant la période d'indisponibilité. Ils précisent alors les modalités d'exercice de cette possibilité « d'arbitrage ».

Êtes-vous informé de l'évolution de vos avoirs ?

Oui, vous en êtes informé, dans les conditions prévues par l'accord de *participation* et selon le mode de placement choisi. Vous devez, en outre, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice être informé des sommes et valeurs que vous détenez au titre de la *participation*.

Quels sont les avantages fiscaux ?

Dans le cas d'une période d'indisponibilité de 5 ans, votre prime de *participation* est exonérée d'impôt sur le revenu. Si les revenus de ce placement sont réinvestis, ils sont également exonérés ; s'ils sont distribués, ils sont imposables.

Si vous êtes dans l'une des situations de déblocage anticipé, vous pouvez débloquer votre *participation*, en conservant ces avantages fiscaux.

Attention

La participation est soumise à la CSG, à la CRDS. Celles-ci sont prélevées à la source par votre entreprise, lors de l'attribution de votre quote-part de la réserve spéciale de participation, et retenues par le gestionnaire sur la plus-value réalisée au moment du retrait de votre épargne.

Que se passe-t-il au terme de la période d'indisponibilité ?

Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- vous pouvez retirer le montant de votre



participation et les produits de son placement ;

- si votre *participation* est placée en titres de votre entreprise, en actions de *SICAV* ou en parts de *FCPE*, ou si elle a déjà été versée sur un *plan d'épargne salariale*, vous pouvez conserver ces placements, en continuant de bénéficier des avantages fiscaux ;
- si votre prime de *participation* a été placée en *compte courant bloqué*, vous pouvez demander son transfert vers un des supports désignés ci-dessus ;
- si vous bénéficiez d'une convention ou d'un accord instituant un compte épargne temps (CET), celui-ci peut prévoir qu'à l'issue de la période d'indisponibilité vous puissiez y verser les sommes issues de la répartition de la réserve de *participation*.

Par votre intéressement à l'entreprise

(Articles L. 441-1 à L. 441-8 du code du travail)

Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'*intéressement* est un **complément collectif de rémunération** des salariés. Il est lié

aux résultats ou aux performances réalisées par l'entreprise, et a donc un caractère **aléatoire**. L'*intéressement* est distinct du salaire qui vous est versé et ne peut s'y substituer.

Lorsqu'une entreprise met en place un système d'*intéressement*, tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir en bénéficier, sous réserve parfois d'un minimum d'ancienneté, qui ne peut excéder 3 mois.

Toutes les entreprises versent-elles un intéressement ?

Non, la mise en place d'un système d'*intéressement* est **facultative**. L'*intéressement* peut se cumuler avec un système de participation. L'intérêt pour une entreprise de prévoir un système d'intéressement pour ses salariés est de motiver son personnel. Le système lui permet en outre de bénéficier d'avantages fiscaux.

Comment met-on place un régime d'intéressement ?

Lorsqu'une entreprise souhaite verser un *intéressement* à ses salariés, elle conclut un **accord d'intéressement** avec ses salariés ou leurs représentants, dans les mêmes

COMMENT CONSTITUER UNE ÉPARGNE SALARIALE ?

conditions qu'un accord de *participation*. Cet accord fait donc l'objet d'une négociation. L'accord d'intéressement est conclu pour une durée minimale de 3 ans et précise notamment le mode de calcul de l'*intéressement*, les règles de répartition entre les salariés, la périodicité de versement et les modalités d'information des salariés. Cette information est le plus souvent réalisée par la diffusion de l'accord à chaque salarié, ainsi que par voie d'affichage. Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut mettre en place un accord d'*intéressement*.

Comment l'intéressement est-il calculé ?

Chaque entreprise définit ses propres critères de résultats et de performances, en accord avec les salariés ou leurs représentants. Ces critères peuvent être d'ordre quantitatif (progression du chiffre d'affaires, bénéfices, etc.) ou qualitatif (ponctualité et présence des salariés appréciées globalement, satisfaction des clients, etc.). L'*intéressement* peut être issu des résultats et performances de l'entreprise, mais également des résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales dans certaines conditions. L'*intéressement* est plafonné par la loi.

Chaque année, il ne peut dépasser :

- par entreprise, 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés ;
- par salarié, la moitié du *plafond annuel de la sécurité sociale*.

Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les unités de travail ou les établissements d'une même entreprise.

Comment l'intéressement est-il réparti entre les salariés ?

La répartition diffère selon les entreprises.

Elle peut être :

- forfaitaire : dans ce cas, tous les salariés ont droit à la même somme ;
- proportionnelle aux salaires ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année.

Elle peut également prendre en compte ces trois critères conjointement.

La répartition de l'*intéressement* peut varier selon les unités de travail ou les établissements d'une même entreprise.

Quand l'intéressement est-il versé ?

L'*intéressement* dû au titre d'une année doit être versé par l'entreprise au plus tard le dernier jour du 7^e mois de l'année suivante. Lors du versement, vous recevez une fiche distincte de votre bulletin de

paie, indiquant le montant qui vous est attribué. Contrairement à la *participation*, votre prime d'*intéressement* est disponible immédiatement.

Quelle est la fiscalité applicable ?

Elle dépend de ce que vous faites des sommes qui vous ont été versées au titre de l'*intéressement* :

- si vous choisissez de percevoir votre prime d'*intéressement* immédiatement, vous devez la déclarer dans votre revenu imposable, au même titre que vos traitements et salaires ;
- il en est de même si vous l'affectez à un compte épargne-temps (sous réserve que votre entreprise en ait prévu la possibilité). Un compte épargne-temps a pour objet de vous permettre d'accumuler un

Attention

Quel que soit votre choix, l'*intéressement* versé par votre entreprise est soumis à la *CSG*, à la *CRDS* et à la *Contribution de Solidarité pour l'Autonomie*. Celles-ci sont prélevées à la source.

capital destiné à financer des congés de longue durée (congés sabbatiques, parental, de fin de carrière) dans certaines conditions et certaines limites ;

- en revanche, si vous décidez d'épargner tout ou partie de votre prime d'*intéressement* dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, la somme que vous versez sur ce plan est exonérée d'impôt sur le revenu, de même que les plus-values qu'elle produira, et les revenus s'ils sont capitalisés.

Comment est utilisée votre prime d'intéressement épargnée ?

Pour être exonérée d'impôt, elle doit obligatoirement être affectée à un plan d'épargne salariale et investie en :

- titres de votre entreprise ;
- parts de *FCPE* ;
- actions de *SICAV*.

Par des versements supplémentaires

Vous pouvez compléter votre épargne salariale en y consacrant une partie de vos revenus habituels. L'ensemble constitué par ces versements supplémentaires et votre *intéressement* épargné sont généralement appelés « versements volontaires ».

COMMENT CONSTITUER UNE ÉPARGNE SALARIALE ?

Quand effectuer des versements volontaires ?

En dehors du cas particulier de votre intéressement et en fonction du cadre juridique qui est à votre disposition, vous pouvez effectuer des versements de manière régulière : vous consacrez, par exemple chaque mois, une partie de votre revenu à cette épargne. Le plus souvent, cette somme sera prélevée directement sur votre salaire par votre entreprise et servira à acheter les titres que vous aurez préalablement choisis : titres de votre entreprise, parts de *FCPE*, *actions* de *SICAV*, selon les cas. Vous pouvez également effectuer un versement volontaire à l'occasion d'une opération particulière, par exemple, lors d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

Pour quel montant ?

Les limites sont fonction du cadre juridique dans lequel sont effectués vos versements et des investissements que vous réalisez.

Avec quels avantages fiscaux ?

Contrairement à l'*intéressement* épargné, vos versements volontaires, s'ils sont effectués dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, ne bénéficient d'aucun avantage fiscal à l'entrée : ils ne peuvent être déduits de votre revenu imposable.

Les *plus-values*, et les revenus produits par cette épargne bénéficient d'avantages fiscaux en fonction du cadre d'investissement de votre épargne.

Y a-t-il d'autres avantages ?

Oui. Votre entreprise peut compléter vos versements volontaires (comprenant l'*intéressement* épargné) par une contribution financière appelée « *abondement* » ou sous forme d'*actions* gratuites. Son montant est librement fixé par l'entreprise, mais il est soumis à certains plafonds fixés par la loi. L'*abondement* est exonéré d'impôt sur le revenu, mais soumis à la *CSG*, à la *CRDS*.



2 COMMENT GÉRER cette ÉPARGNE?



11

Votre épargne salariale peut être gérée dans le cadre d'un plan d'épargne salariale : PEE (Plan d'épargne entreprise), PEI (Plan d'épargne interentreprises) ou PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif). Votre participation peut être affectée à l'un de ces trois plans ou être placée directement, selon ce que prévoit votre accord de participation. En revanche, vos versements volontaires, comprenant votre intéressement épargné, éventuellement abondés, doivent obligatoirement être affectés à un plan d'épargne salariale.

COMMENT GÉRER CETTE ÉPARGNE ?

Le plan d'épargne entreprise

(Articles L. 443-1 à L. 443-9 du Code du Travail)

Qu'est-ce qu'un PEE ?

Le plan d'épargne d'entreprise – PEE – est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières.

Les sommes versées sur un PEE sont indisponibles pendant 5 ans au minimum. En contrepartie, vous pouvez bénéficier d'avantages fiscaux. Le plan d'épargne peut être un plan de groupe – PEG – ouvert à l'ensemble des salariés de plusieurs ou de toutes les sociétés appartenant à un même groupe.

Toutes les entreprises ont-elles un PEE ?

Non. L'établissement d'un PEE est facultatif. Il doit être négocié dans toute entreprise selon les mêmes modalités que celles applicables aux accords de *participation* ou d'*intéressement*. La loi prévoit que lors de la signature d'un accord de participation ou d'un accord d'*intéressement*, la

question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise doit être posée.

Tous les salariés peuvent-ils adhérer au PEE ?

Oui. Le PEE est ouvert à tous les salariés, sous réserve le plus souvent d'une ancienneté minimum, qui ne peut excéder 3 mois. Pour les salariés, l'adhésion au PEE est facultative, sauf si l'accord de *participation* prévoit d'y verser obligatoirement le montant de celle-ci.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, la possibilité d'adhérer au PEE est offerte au chef d'entreprise.

Les retraités et les préretraités peuvent continuer à faire des versements sur le PEE, s'ils ont gardé un compte actif. En revanche, les salariés qui ont quitté l'entreprise pour une autre raison ne le peuvent pas. Ils ont toutefois le droit d'y maintenir les sommes antérieurement placées.

Comment savoir s'il existe un PEE dans votre entreprise et en connaître les caractéristiques ?

Les caractéristiques du PEE d'une entreprise figurent dans un **règlement** qui est en général affiché dans les locaux de

l'entreprise et/ou diffusé à chaque salarié par la Direction du personnel.

Que faire pour adhérer au PEE ?

Vous devez remplir un bulletin d'adhésion et l'adresser à la Direction du personnel.

Attention
L'adhésion à un PEE implique que vous acceptez toutes les modalités prévues dans le règlement.

Que pouvez-vous verser sur un PEE ?

Vous pouvez verser :

- vos primes de participation, si l'accord de *participation* prévoit cette possibilité ;
- vos versements volontaires, comprenant éventuellement vos primes d'*intéressement*. Ces versements volontaires ne peuvent dépasser, chaque année, le quart de votre rémunération annuelle brute.

Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Pour vous aider à la constitution de votre épargne, votre entreprise peut y ajouter une contribution appelée « abondement ». Le montant de l'abondement est généra-

lement proportionnel au montant de vos propres versements. Il ne peut, chaque année, ni dépasser trois fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 2 300 euros. Ce plafond peut cependant être porté à 3 450 euros, si au moins une partie des sommes versées servent à acquérir des *titres* de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe.

L'ensemble des salariés d'une entreprise doit bénéficier de l'abondement, et ce, dans les mêmes conditions pour tous les salariés. En revanche, les retraités, s'ils peuvent continuer à faire des versements dans le cadre d'un PEE, ne peuvent en aucun cas recevoir un abondement de leur ancien employeur.

Quand pouvez-vous effectuer des versements sur un PEE ?

Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de la *participation*,

Attention
Si vous versez votre *intéressement* sur un PEE, vous devez le faire dans les 15 jours suivant son attribution.



COMMENT GÉRER CETTE ÉPARGNE ?

dès que celle-ci a été calculée par l'entreprise ;

- lorsqu'il s'agit de versements volontaires, aux dates prévues dans le règlement du *PEE*.

Comment les sommes versées sont-elles comptabilisées ?

Chaque adhérent est titulaire d'un **compte individuel**, tenu par un établissement de crédit ou une entreprise d'investissement dénommé « teneur de compte-conservateur ».

Comment sont-elles placées ?

Les sommes versées sur votre compte doivent être investies dans un délai de 15 jours.

Elles peuvent être affectées à l'acquisition :

- **de titres émis par l'entreprise** ou une entreprise qui lui est liée : *actions, certificats d'investissement, obligations* et autres titres de créance ;
- **de parts de FCPE**, investis ou non en titres de l'entreprise ;
- **d'actions de SICAV**.

Le règlement du *PEE* peut prévoir différentes possibilités d'investissement. Vous êtes alors libre de choisir parmi ces placements.

Si le plan vous propose de souscrire à un *FCPE* investi en titres de votre entreprise, un choix de placement diversifié doit vous être proposé en parallèle.

Pouvez-vous modifier l'affectation des sommes versées ?

Oui, si le règlement du *PEE* le prévoit. Il en précise alors la périodicité et les modalités qui peuvent prévoir des frais spécifiques.

Quels sont les frais d'un PEE ?

Les frais de tenue des comptes individuels sont en général pris en charge par l'entreprise. Cependant, si vous quittez l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou en préretraite en laissant vos avoirs dans le plan, les frais peuvent vous incomber.

Combien de temps les sommes versées sont-elles indisponibles ?

La durée minimum d'indisponibilité est de 5 ans. Le règlement de votre *PEE* peut cependant prévoir une durée de blocage plus longue. Les cas de déblocage anticipé, vous permettant de retirer vos avoirs en conservant les avantages fiscaux attachés au *PEE*, sont les mêmes que ceux de la *participation*.

Quels sont les avantages fiscaux d'un PEE ?

En plus des avantages attachés à la *participation* et/ou à l'*intéressement*, s'ils sont versés sur un PEE, l'abondement de l'entreprise, les *plus-values* et les revenus, s'ils sont réinvestis dans le cadre du PEE, sont exonérés d'impôts.

Attention
L'abondement, les plus-values et les revenus des placements versés sur un PEE sont soumis à la CSG, à la CRDS et à la contribution de solidarité pour l'autonomie.

Comment êtes-vous informé(e) de l'évolution de vos avoirs ?

Le règlement du plan fixe les modalités de cette information. En outre, chaque année, vous recevez un relevé de votre compte.

Comment pouvez-vous retirer votre épargne ?

Vous devez suivre les instructions que donne le règlement de votre PEE.

Le plan d'épargne interentreprises

(Article L. 443-1-1 du Code du Travail)

Qu'est-ce qu'un PEI ?

Le PEI est une variante du PEE, conclu à un niveau supérieur à l'entreprise. Il peut être négocié soit par plusieurs entreprises précisément dénommées, soit à un niveau professionnel, soit à un niveau géographique, les deux derniers critères pouvant être combinés.

Le PEI est facultatif et, sauf dispositions spécifiques, ce sont les règles du PEE qui lui sont applicables.

Que pouvez-vous verser sur un PEI ?

Comme pour le PEE, le PEI peut recevoir les sommes provenant de l'intéressement, de la participation, de versements volontaires dès lors que vous appartenez à une entreprise entrant dans le champ de l'accord.

Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Comme pour le PEE, l'entreprise peut vous aider à la constitution de votre épargne, en ajoutant un « abondement ». Les

COMMENT GÉRER CETTE ÉPARGNE ?

modalités de cette contribution sont précisées dans le règlement du *PEE*.

Par ailleurs, votre entreprise a l'obligation de prendre au minimum à sa charge les frais de tenue de compte-conservation des parts que vous détenez.

Comment les sommes sont-elles placées ?

Les sommes bénéficient des mêmes supports de placement que pour le *PEE*, toutefois par exception, ces sommes ne peuvent pas être investies sur tous les types de *FCPE*, ni sur les *SICAV* d'actionnariat salarié. Sont exclus les *FCPE* investis à plus d'un tiers de leur actif en titres d'une l'entreprise signataire de l'accord ou d'une entreprise qui lui est liée, ainsi que les *FCPE* dont l'actif détient plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif

(Articles L. 443-1-2 du code du travail)

Qu'est-ce qu'un *PERCO* ?

Il s'agit d'un nouveau dispositif d'épargne

salariale diversifié, qui vous offre la possibilité d'épargner afin de préparer votre retraite. Les avoirs investis dans le cadre de ce plan ont vocation à rester bloqués jusqu'à votre départ à la retraite. En contrepartie, votre adhésion au plan vous permet de bénéficier d'avantages fiscaux. Sauf dispositions particulières, ce plan suit les règles applicables au *PEE*.

Toutes les entreprises ont-elles un *PERCO* ?

Le *PERCO*, qui dans tous les cas est facultatif, ne peut être instauré que si votre entreprise propose déjà un plan d'une durée plus courte. Vous disposez ainsi de la possibilité de vous constituer une épargne ayant des termes différents et correspondant à vos différentes attentes.

Tous les salariés peuvent-ils adhérer au *PERCO* ?

Oui, comme pour le *PEE*, le *PERCO* est ouvert à tous les salariés, sous réserve éventuelle d'une ancienneté de 3 mois.

Que pouvez-vous verser sur un *PERCO* ?

Vous pouvez verser :

- vos primes de *participation*, si l'accord de *participation* prévoit cette possibilité ;

- vos versements volontaires y compris l'intéressement ;
- vous pouvez également transférer les sommes détenues dans un *PEE* ou un *PEI*, que celles-ci soient disponibles ou non.

Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Comme pour le *PEE*, l'entreprise peut vous aider à la constitution de votre épargne. Elle peut ainsi ajouter une contribution appelée « abondement ». Celui-ci ne peut excéder le triple du versement que vous avez vous-même effectué, ni être supérieur à 4 600 euros.

Comment les sommes sont-elles placées ?

Le *PERCO* ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié. Le règlement du *PERCO* doit vous permettre de diversifier votre épargne et prévoir la possibilité d'investir dans au moins trois *FCPE* ayant des profils d'investissements différents.



Combien de temps les sommes versées sont-elles indisponibles ?

Les sommes versées dans le cadre d'un *PERCO* restent bloquées jusqu'à votre départ à la retraite. Toutefois cinq cas de déblocage anticipé ont été prévus :

- vous achetez ou construisez votre résidence principale ou la remettez en état suite à une catastrophe naturelle ;
- vous êtes en situation de surendettement ;
- vous (votre conjoint ou vos enfants) devenez invalide ;
- vos droits à l'assurance chômage expirent ;
- vous décédez ou votre conjoint décède.

Comment pouvez-vous retirer votre épargne ?

Pour retirer votre épargne vous devez suivre les instructions que donne le règlement de votre *PERCO*. Celui-ci peut prévoir deux modes de délivrance : soit le versement d'une rente viagère à titre onéreux, soit le versement selon votre choix d'un capital ou d'une rente.



3 COMMENT , PLACER cette ÉPARGNE?

| Investir en parts de FCPE

Qu'est-ce qu'un fonds commun de placement d'entreprise – FCPE – ?

Un *FCPE* est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières réservé aux salariés des entreprises, et plus précisément une catégorie particulière de fonds commun de placement.

Un *FCPE* ne peut être créé qu'au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises et n'est alors ouvert qu'aux salariés de cette entreprise ou de ce groupe par l'intermédiaire d'un plan d'épargne salariale. Il existe également des *FCPE* « multi-entreprises », qui sont mis en place sur

Qu'est-ce qu'un **OPCVM** ?

Un **OPCVM** (organisme de placement collectif en valeurs mobilières) est un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille d'instruments financiers (*actions, obligations, titres du marché monétaire*) et d'en confier la gestion à un professionnel. Ce portefeuille est conservé par un **dépositaire**.

Il existe deux types principaux d'**OPCVM** :

- les **SICAV**, sociétés anonymes à capital variable, qui émettent des actions au fur et à mesure des souscriptions ;
- les **fonds communs de placement (FCP)** qui sont des copropriétés d'instruments financiers et émettent des parts. La gestion d'un **FCP** est assurée par une société de gestion. Les **OPCVM** et les sociétés de gestion de fonds communs de placement sont agréés par l'**Autorité des marchés financiers**.

l'initiative d'une société de gestion et d'un dépositaire et sont destinés à recevoir les avoirs de salariés de plusieurs entreprises sans lien entre elles.

Les règles de fonctionnement d'un **FCPE** sont définies dans un **règlement** signé par la société de gestion et le dépositaire du **FCPE**.

Que pouvez-vous investir en parts de **FCPE** ?

Vous pouvez investir :

- vos primes de participation, qu'elles

soient ou non placées dans le cadre d'un *plan d'épargne salariale* ;

- vos versements volontaires comprenant l'intéressement, éventuellement abondés, effectués dans le cadre d'un *plan d'épargne salariale* obligatoirement.

Vous pouvez également, dans certains cas, apporter à un **FCPE** les titres de votre entreprise que vous détenez directement.

En général, vous ne pouvez souscrire des parts de **FCPE** que dans les conditions prévues dans l'accord de participation de votre entreprise ou dans le règlement du

COMMENT PLACER CETTE ÉPARGNE ?

plan d'épargne salariale, qui a été mis à votre disposition.

La souscription en titres de l'entreprise est plus rare et peut être réalisée en dehors du cadre des accords de votre entreprise. Dans ce cas, le *FCPE* qui reçoit les titres répond à des modalités de fonctionnement particulières, qui vous permettent de continuer à exercer individuellement vos droits d'actionnaire, tout en bénéficiant d'une gestion collective de vos titres.

Quel intérêt avez-vous à choisir le placement en parts de *FCPE* ?

Placer votre épargne salariale dans un *FCPE* vous permet :

- de réduire le risque de votre investissement, dans la mesure où la mise en commun des avoirs de plusieurs salariés dans votre *FCPE* permet une plus grande diversification du portefeuille ;
- de confier la gestion de votre épargne à un professionnel ;
- de bénéficier d'un cadre légal et réglementaire protecteur, qui prévoit notamment un contrôle de l'Autorité des marchés financiers et d'un commissaire aux comptes ;
- d'intervenir dans le contrôle de la gestion de vos avoirs, par l'intermédiaire du conseil de surveillance composé au

moins pour la moitié de représentants des porteurs de part.

Comment est constitué le portefeuille d'un *FCPE* ?

Il peut être constitué de :

- valeurs mobilières (*actions, obligations*, etc.) françaises et étrangères cotées en France ou à l'étranger, titres de créances négociables ;
 - parts ou actions de fonds communs de placement et de *SICAV* ;
 - titres de l'entreprise cotés ou non cotés.
- Un *FCPE* peut également intervenir sur les marchés à terme réglementés, notamment pour protéger son portefeuille.

Y a-t-il plusieurs catégories de *FCPE* ?

Oui, l'orientation de gestion, indiquée dans le règlement du fonds, est définie au départ par l'entreprise et la société de gestion. Elle peut ensuite évoluer, si le conseil de surveillance le décide.

Comment choisir un *FCPE* parmi ceux proposés ?

Tout dépend de vos objectifs.

Certains fonds privilégient la sécurité en investissant plus particulièrement en *obligations* ou en titres du marché monétaire.

D'autres adoptent une gestion plus dynamique, potentiellement plus rentable, mais également plus risquée, et investissent surtout en *actions*. D'autres encore recherchent un équilibre entre sécurité et réalisation de *plus-values* et sont donc plus diversifiés. Certains fonds ont pour objet le financement de l'entreprise elle-même (ou de son groupe) et acquièrent uniquement des titres émis par elle. Souvent, l'abondement de l'entreprise est plus important, lorsque vous décidez de placer vos avoirs sur un *FCPE* qui contribue à son développement. En revanche, ces fonds n'offrent aucune diversification des risques. Un tel investissement peut présenter, en particulier lorsque l'entreprise n'est pas cotée, un risque d'illiquidité, c'est-à-dire un risque pour le *FCPE* de ne pas pouvoir revendre les titres de l'entreprise figurant dans son portefeuille.

Afin de limiter le risque pris par les salariés, la réglementation exige la mise en place de mécanismes spécifiques : l'engagement par un établissement extérieur à l'entreprise à racheter les titres à n'importe quel moment ou la détention par le fonds, en permanence, d'un tiers de titres liquides. Par ailleurs, ce type de fonds est obligatoirement proposé aux côtés d'un support d'investissement diversifié.

Que rapportent des parts de *FCPE* ?

Les titres composant le portefeuille du *FCPE* se valorisent ou se déprécient en fonction de l'évolution des cours. La société de gestion calcule la valeur du portefeuille du *FCPE* à partir de ces cours. Elle divise ensuite cette valeur globale par le nombre de parts émises par le *FCPE* et obtient ainsi la valeur d'une part, que l'on appelle *valeur liquidative*.

En outre, les titres composant le portefeuille du *FCPE* produisent des revenus (*dividendes* pour les actions et *intérêts* pour les *obligations* et autres titres de créance). En tant que porteur de parts, vous avez droit à une partie de ces revenus en proportion du nombre de parts que vous détenez. Le plus souvent, ces revenus ne sont pas distribués mais réinvestis et viennent ainsi augmenter la valeur de chaque part.

La *valeur liquidative* d'un *FCPE* doit être établie au moins une fois par mois. Les souscriptions et les rachats de parts par les salariés s'effectuent sur la base de cette valeur. Si lors de la cession de vos parts, la *valeur liquidative* a augmenté, vous réalisez une *plus-value* exonérée d'impôt, mais soumise à la CSG, à la CRDS et à prélèvement social.

COMMENT PLACER CETTE ÉPARGNE ?

Comment souscrire des parts de FCPE ?

L'acquisition de parts de FCPE est automatique, une fois que vous avez effectué vos versements et opéré votre choix de placement, dans les conditions prévues par l'accord de participation ou le règlement du *plan d'épargne salariale*.

La notice d'information du FCPE doit obligatoirement vous être remise préalablement à votre souscription, laquelle emporte votre pleine adhésion au règlement du FCPE dont vous pouvez obtenir une copie sur simple demande à votre entreprise ou à la société de gestion.

Quels sont les frais ?

Les frais pouvant être perçus sont les suivants :

- à l'entrée dans le FCPE, une commission de souscription est parfois prévue : elle correspond à un pourcentage de la *valeur liquidative* et permet notamment de payer les frais d'investissement des sommes versées ;
- à la sortie du FCPE, une commission de rachat peut être perçue de la même manière ;
- chaque année, une commission de gestion calculée par référence aux actifs du FCPE est payée à la société de gestion, afin

de rémunérer les services fournis par celle-ci. Ces frais sont à votre charge (directement ou par prélèvement sur les actifs du fonds) ou à celle de votre entreprise, selon ce que prévoit votre accord de participation ou le règlement de votre plan d'épargne salariale.

Quelle est la fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable est celle de la participation ou du *plan d'épargne salariale*, selon l'accord ou le règlement en application duquel votre FCPE a été créé.

Quelle est la durée d'indisponibilité des parts de FCPE ?

Celle-ci dépend du cadre dans lequel vous avez souscrit les parts : 5 ans dans le cadre de la participation, au moins 5 ans dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI, et jusqu'à votre départ à la retraite dans le cadre d'un PERCO.

Avez-vous un droit de regard sur le fonctionnement de votre FCPE ?

Oui, par l'intermédiaire du **conseil de surveillance**. Chaque FCPE doit avoir un conseil de surveillance, qui regroupe pour moitié au moins des représentants des salariés porteurs de parts et des représen-

tants de l'entreprise. Son président est choisi parmi ses membres porteurs de parts.

Le conseil de surveillance reçoit chaque année un rapport annuel sur la gestion du *FCPE* établi par la société de gestion et décide, selon les cas, de certaines ou de toutes les modifications du règlement du fonds.

Il exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le *FCPE*. Cependant, si votre *FCPE* ne détient que des titres émis par votre entreprise ou une entreprise du groupe, vous pouvez, dans certains cas, exercer vous-même les droits de vote dont vous bénéficiez.

Comment êtes-vous informé(e) ?

La *valeur liquidative* de votre *FCPE* est communiquée au conseil de surveillance et affichée dans les locaux de l'entreprise lors de chaque calcul. En outre, vous devez recevoir chaque année un **rapport** retraçant la gestion de votre *FCPE* au cours de l'année écoulée, ainsi qu'un relevé du nombre de parts que vous détenez et de leur évaluation.

Vous êtes également informé(e) des modifications apportées au règlement de votre *FCPE*, soit par affichage, soit sur vos relevés de comptes, soit par courrier.



Investir en compte courant bloqué

Qu'est-ce qu'un compte courant bloqué ?

L'investissement en *compte courant bloqué* vous permet de participer au financement de votre entreprise en mettant à sa disposition votre épargne, en échange d'une rémunération fixée à l'avance.

Quelles sommes pouvez-vous placer en compte courant bloqué ?

Seules vos primes de participation peuvent être investies en *comptes courants bloqués*, si votre accord de participation le prévoit.

Quelle est la rémunération des comptes courants bloqués ?

Le montant de la rémunération des *comptes courants bloqués* est fixé dans l'accord de participation. Le taux d'intérêt ne peut être inférieur au taux moyen du rendement des obligations des sociétés privées publié au début de chaque semestre par le ministre en charge de l'économie.

Quels sont les avantages fiscaux ?

En plus de l'exonération de vos primes de participation, les *intérêts* produits par les

COMMENT PLACER CETTE ÉPARGNE ?

sommes inscrites en comptes courants bloqués sont exonérés d'impôt s'ils sont capitalisés.

Que devient votre épargne investie en comptes courants bloqués à la fin de la période d'indisponibilité ?

À la fin de la période d'indisponibilité, vous pouvez :

- retirer les sommes que vous avez versées et les intérêts capitalisés,
- ou demander à acquérir des actions de votre entreprise ou des parts de *FCPE*, s'il en existe dans le cadre d'un plan d'épargne salariale.

Acheter des actions de SICAV

Certaines entreprises proposent à leurs salariés d'acquérir des actions de *SICAV* ou de *SICAV* d'actionnariat salarié. Cependant, ces facultés sont rarement offertes, les entreprises préférant le plus souvent créer des *FCPE*.

Qu'est-ce qu'une SICAV d'actionnariat salarié ?

Il s'agit d'une forme particulière de *SICAV*, réservée aux salariés d'une entreprise. Elle

a pour objet de gérer un portefeuille de valeurs mobilières émises par cette entreprise ou une entreprise qui lui est liée.

Quelles sommes pouvez-vous investir en actions de SICAV ?

Si les accords de votre entreprise le prévoient, vous pouvez investir en actions de *SICAV*, votre participation, dans ou hors du cadre d'un *PEE* ou d'un *PEI*, et vos versements volontaires, comprenant l'intéressement, uniquement dans le cadre d'un *PEE* ou d'un *PEI*. Par exception, une *SICAV d'actionnariat salarié* ne peut vous être proposée que dans le cadre d'un *PEE* ou d'un accord de *participation*.

Comment les actions de SICAV vous sont-elles attribuées ?

L'accord de *participation* ou le règlement du *PEE* ou du *PEI* précisent la ou les *SICAV* dont vous pouvez acquérir des actions. Votre quote-part de participation ou votre versement sur le *PEE* ou sur le *PEI* est alors divisé par la valeur de l'action de la (ou des) *SICAV* choisie(s) et il vous en est attribué le nombre correspondant.

Que rapportent des actions de SICAV ?

Le gain éventuel dépend de la valeur de l'action de votre *SICAV*, qui est fonction de

l'évolution des cours des titres qu'elle a en portefeuille et des revenus qu'elle encaissera. Il peut donc être décomposé en deux éléments :

- la distribution, chaque année, sous forme d'un *dividende*, des revenus encaissés par la *SICAV* l'année précédente,
- la *plus-value*, c'est-à-dire la différence entre la valeur de l'*action* de la *SICAV* lorsque vous l'avez acquise et la valeur à laquelle vous l'avez vendue.

Quels sont les frais ?

Comme pour l'investissement en parts de *FCPE*, trois types de frais peuvent être perçus :

- une commission de souscription à l'entrée ;
- une commission de rachat à la sortie ;
- une commission de gestion, prélevée chaque année sur l'actif net de la *SICAV* afin de rémunérer le service de gestion.

Quels sont les avantages fiscaux ?

La *plus-value* réalisée est exonérée d'impôt, ainsi que les *dividendes* si vous les réinvestissez aussitôt dans de nouvelles actions de *SICAV*.

Quelles est la durée d'indisponibilité des actions de *SICAV* ?

Tout dépend du cadre dans lequel vous avez acquis ces actions. Que vous placiez votre participation ou que vous effectuiez des versements dans le cadre d'un *PEE* ou d'un *PEI*, les actions de *SICAV* sont indisponibles cinq ans.

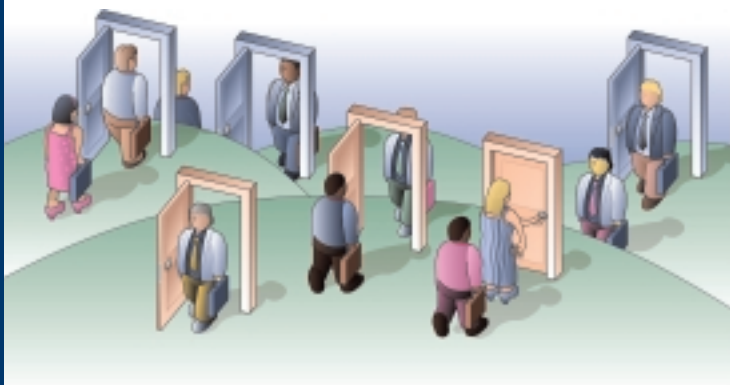
À quel prix pouvez-vous céder vos actions lorsqu'elles sont devenues disponibles ?

La *valeur liquidative* de l'action de *SICAV*, publiée tous les jours dès lors que l'encours de la *SICAV* est supérieur à 150 millions d'euros, constitue son prix de rachat. Ce prix peut éventuellement être diminué d'une commission de rachat.

Investir en titres de votre entreprise

L'accord de *participation* ou le règlement du *PEE* peuvent prévoir une possibilité d'investissement en titres de l'entreprise : *actions*, *certificats d'investissement*, *obligations* et autres titres de créance, ces titres étant détenus directement par les salariés. La détention directe d'actions vous confère la qualité d'actionnaire de votre entreprise.

4 DEVENIR ACTIONNAIRE de votre ENTREPRISE



Vous pouvez devenir actionnaire de votre entreprise de quatre manières différentes :

- en souscrivant à une **augmentation de capital réservée aux salariés** : l'entreprise crée des actions nouvelles que seuls ses salariés peuvent acquérir ;
- par **l'acquisition d'actions existantes** : l'entreprise permet à ses salariés d'acquérir des actions préexistantes, qui seront versées sur un compte spécial ;
- si vous êtes salarié(e) d'une entreprise publique ou nationalisée, à l'occasion de sa **privatisation** : les *actions* sont alors vendues par l'État à certains investisseurs et/ou au public et, dans certains cas, une partie des actions est réservée aux salariés.
- par **l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions** : la société attri-

bue des options qui permettent aux salariés qui les possèdent, de souscrire ou d'acheter des actions.

En souscrivant aux augmentations de capital réservées aux salariés

À quoi sert une augmentation de capital ?

Pour progresser et se développer, une entreprise doit investir. Elle peut par exemple, créer ou moderniser son outil de production, ou encore procéder à l'acquisition d'autres entreprises ou à des prises de participation, pour accroître ses parts de marché. Une entreprise peut **financer ses investissements** de plusieurs façons :

- par **autofinancement**, c'est-à-dire en utilisant les bénéfices qu'elle dégage ;
- par **endettement** : l'entreprise emprunte alors de l'argent soit aux banques en prenant un crédit, soit aux investisseurs en émettant des *obligations* ;
- par **augmentation de capital** : l'entreprise fait alors appel à l'épargne de ses actionnaires ou à celle de nouveaux investisseurs.

Dans quel cadre une augmentation de capital peut-elle être réalisée ?

Elle peut être réalisée :

- soit en investissant directement la participation en actions de l'entreprise ;
- soit dans le cadre d'un *PEE*.

Vous pouvez souscrire à une augmentation de capital soit de manière directe, en achetant des actions que vous détiendrez ensuite sur un compte individuel, soit en achetant des parts d'un *FCPE* qui détendra en commun, pour l'ensemble des souscripteurs, les actions de l'entreprise. Dans certains cas, il vous est possible de souscrire directement à l'émission et d'apporter ensuite vos actions à un *FCPE*.

Quelles sociétés peuvent réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés ?

Si votre entreprise décide de procéder à une augmentation de capital, elle doit soumettre à son assemblée générale une résolution proposant la réalisation d'une augmentation de capital réservée à ses salariés et anciens salariés dans le cadre d'un *PEE*, et celle-ci doit être acceptée par les actionnaires.

Si votre entreprise est une société par actions, elle peut procéder à une augmen-

DEVENIR ACTIONNAIRE DE VOTRE ENTREPRISE

tation de capital réservée aux salariés en utilisant des certificats d'investissement. Il n'est pas nécessaire que votre entreprise soit cotée en Bourse, ni qu'elle ait distribué des dividendes

Attention
Si votre entreprise fait partie d'un groupe, vous pouvez éventuellement participer aux augmentations de capital effectuées par la maison mère ou par une autre société du groupe.

Qui peut souscrire ?

Si l'augmentation de capital est réalisée par investissement de la *participation*, tous les salariés bénéficiant de la *participation* peuvent souscrire à l'augmentation de capital. Si elle est effectuée dans le cadre d'un *PEE*, un minimum d'ancienneté peut être exigé sans pouvoir être supérieur à trois mois.

Si vous êtes retraité ou préretraité, vous pouvez également souscrire à une augmentation de capital réservée aux salariés de votre ancien employeur, à condition que cette opération soit effectuée dans le

cadre d'un *PEE* et que vous y déteniez un compte toujours actif.

Qui décide de l'opération ?

La décision est prise par l'assemblée générale des actionnaires de l'entreprise qui autorise le conseil d'administration ou le directoire de votre entreprise à procéder à une augmentation de capital réservée aux salariés pour un montant maximum et fixe le prix de souscription. Le conseil d'administration ou le directoire arrête ensuite la date de l'opération.

Quel est le prix de souscription ?

Si la société qui émet les actions est cotée en Bourse, le prix de référence est la moyenne des cours cotés des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision de l'augmentation de capital. Si l'émission est réalisée dans le cadre d'un *PEE*, les salariés peuvent bénéficier d'une décote maximale de 20 % par rapport à cette référence. Cette décote peut être attribuée sous forme d'actions gratuites. Aucune décote n'est prévue pour les souscriptions réalisées en utilisant la réserve de *participation*.

Si l'entreprise n'est pas cotée, il ne peut évidemment pas y avoir de décote, le prix de souscription est fixé en divisant la

valeur de votre entreprise par le nombre d'actions total émises par l'entreprise. Cette valeur peut être calculée à partir de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent ou conformément à des méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions. Le prix est alors fixé par un expert indépendant.

Si l'augmentation de capital est concomitante à une première cotation en Bourse, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché.

Pour quel montant pouvez-vous souscrire ?

Si vous souscrivez par l'intermédiaire d'un *PEE*, vous devez additionner le montant de votre souscription (hors participation, abondement et montants des années précédentes figurant déjà dans le *PEE*) dans le montant total de vos versements sur le *PEE*. Ce total ne peut pas être supérieur au quart de votre rémunération brute annuelle.

L'entreprise peut-elle vous apporter une contribution complémentaire ?

Dans le cadre d'un *PEE*, l'entreprise peut vous verser un abondement dans la limite du triple de vos versements sur le *PEE* (hors

participation) et de 3 450 euros s'il y a souscription de titres de l'entreprise.

Si vous êtes retraité ou préretraité, vous ne pouvez bénéficier d'aucun abondement de la part de votre ancien employeur.

Pouvez-vous avoir des facilités de paiement ?

Un délai de paiement de trois ans au plus peut vous être accordé. Le paiement est alors effectué par prélèvements égaux et réguliers sur votre salaire.

Comment êtes-vous informé(e) de l'opération ?

En cas de conversion de votre participation en actions de votre entreprise, vous devez recevoir une fiche d'information spéciale. Trente jours avant le début de la souscription, lorsqu'elle est effectuée sans recours à un *FCPE*, votre entreprise doit vous adresser un bulletin d'information et de souscription. Ce document d'information, soumis au visa de l'AMF, peut vous être envoyé par lettre recommandée ou vous être remis en main propre sur votre lieu de travail contre un récépissé.

Dans le cadre du *PEE*, l'entreprise n'est pas tenue de fournir d'informations autres que celles contenues dans le règlement du

DEVENIR ACTIONNAIRE DE VOTRE ENTREPRISE

plan. Cependant, la plupart des entreprises diffusent un document d'information lorsqu'elles réalisent une augmentation du capital réservée aux salariés. Lorsque l'augmentation de capital est souscrite par un *FCPE*, l'information est contenue dans le règlement et la notice d'information du *FCPE*.

Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

Vous devez les conserver pendant au moins cinq ans. Toutefois, vous pouvez revendre vos actions, en conservant les avantages fiscaux, si la souscription a eu lieu dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise, ou par conversion de la participation ; il s'agit des neuf cas de déblocage anticipé du *PEE* et de la *participation*.

Quels sont les avantages fiscaux ?

Si la souscription intervient dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise, ou par conversion de la *participation*, les avantages fiscaux sont ceux du *PEE* ou de la *participation*.

L'abondement reçu de l'entreprise et les plus-values de cession sont également exonérés d'impôt. En revanche, les *dividendes* perçus sont imposables, sauf s'ils sont touchés par le fonds et réinvestis.

En acquérant des actions de votre entreprise

Dans quel cadre une acquisition d'actions peut-elle être réalisée ?

Les acquisitions d'actions peuvent se faire soit directement par investissement de la *participation*, soit dans le cadre d'un *PEE*. Dans ce dernier cas, elles donnent lieu à l'ouverture d'un compte individuel que vous pouvez alimenter afin d'acheter des *actions* de votre société.

Quelles sociétés peuvent le faire ?

Pour permettre à leurs salariés d'acquérir des actions, les sociétés doivent remplir les mêmes conditions que pour procéder à des émissions réservées aux salariés.

Quels salariés peuvent y participer ?

L'ancienneté minimale que peut exiger votre entreprise est identique à celle prévue pour les augmentations de capital réservées aux salariés. Les retraités et pré-retraités peuvent acquérir des actions de leur ancien employeur, à condition que cette acquisition s'effectue dans le cadre d'un *PEE*.

À quel prix pouvez-vous acquérir ces actions ?

Dans le cadre d'un *PEE*, l'acquisition est réalisée par le gestionnaire des comptes soit de façon individuelle, soit de manière collective. Le mode de gestion choisi est arrêté dans le plan. Dans le premier cas, les actions sont acquises, au fur et à mesure de vos versements, au prix du marché. Dans le second cas, le gestionnaire achète les actions en bourse pour tous les salariés dont il gère les comptes.

Pour la participation et dans le cadre d'un *PEE*, les actions sont achetées préalablement par l'entreprise, qui doit les revendre aux salariés dans un délai d'un an. Le prix moyen d'acquisition des actions constitue alors le prix de vente minimum.

Pour quel montant pouvez-vous souscrire ?

Les règles sont les mêmes que pour les augmentations de capital réservées aux salariés.

L'entreprise peut-elle vous apporter une contribution complémentaire ?

Oui, dans les mêmes conditions que celles d'une augmentation de capital réservée aux salariés.



Comment êtes-vous informé(e) de la possibilité d'acquérir des actions en bourse ?

L'information donnée par l'entreprise est la même que pour les augmentations de capital réservées aux salariés.

Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

La durée d'inaccessibilité des actions acquises en bourse est, comme pour les actions souscrites dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux salariés, d'un minimum de cinq ans. Les cas de déblocage anticipé sont identiques.

Quels sont les avantages fiscaux ?

Les avantages fiscaux accordés pour la détention d'actions acquises sont identiques à ceux accordés pour la détention d'actions souscrites dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés.

En participant à la privatisation de votre entreprise

(Loi n° 86-912 du 6 août 1986, modifiée par la loi n° 93-923 du 19 juillet 1993)

Quelles sont les sociétés susceptibles d'être concernées ?

La liste des sociétés susceptibles d'être privatisées a été publiée dans une loi de 1986 modifiée en 1993. Cette loi prévoit qu'une partie du capital de ces sociétés pourrait, dans certains cas, être proposée aux salariés et anciens salariés de l'entreprise elle-même et de ses filiales.

Quels salariés peuvent participer à une privatisation ?

Vous pouvez participer à l'opération si vous êtes salarié, ou avez été salarié au moins cinq ans, de l'entreprise privatisée ou de l'une de ses filiales (que vous soyez retraité ou ayez changé d'employeur).

Comment pouvez-vous participer ?

Il peut vous être proposé de participer à cette opération soit directement, soit par l'intermédiaire d'un *FCPE*.

Quel sera le prix de l'action ?

En tant que salarié, vous pouvez bénéficier d'un rabais de 20 % au maximum par rapport au prix le plus bas proposé au même moment aux autres investisseurs. Si un rabais vous a été consenti, vous devez conserver vos actions pendant un délai de deux ans.

Pour quel montant pouvez-vous participer ?

Les actions réservées aux salariés représentent au maximum 10 % de l'opération de cession. Si la demande des salariés excède ces 10 %, le nombre d'actions attribuées à chaque salarié est réduit en fonction des demandes. Individuellement, vous ne pouvez acquérir des actions de votre entreprise dans le cadre d'une privatisation pour un montant supérieur à cinq fois le *plafond annuel de la sécurité sociale*. Si vous affectez les actions que vous avez acquises à l'occasion d'une privatisation à un *PEE*, vous devez inclure ce montant dans le total de vos versements volontaires au *PEE*.

Disposez-vous de facilités de paiement ?

L'État peut accorder aux salariés de l'en-

entreprise privatisée un délai de paiement de deux ans au maximum. Mais votre entreprise peut vous proposer un délai supplémentaire. Bien entendu, vous devez conserver vos actions jusqu'à ce que vous les ayez payées intégralement.

Comment êtes-vous informé(e) sur l'opération ?

Lorsque la privatisation donne lieu à une offre publique de vente (OPV), un document d'information visé par l'AMF peut être obtenu gratuitement auprès de votre entreprise et auprès des intermédiaires financiers. Ce document présente la société et les modalités de la privatisation ; il ne concerne pas seulement l'*opération réservée* aux salariés. Les sociétés privatisées réalisent, le plus souvent, un document d'information spécifique sur l'opération réservée aux salariés, présentant les modalités de l'opération (prix, délai de paiement accordé, conditions de détention...).

Y a-t-il d'autres avantages ?

Vous pouvez bénéficier de l'attribution d'actions gratuites (une *action* gratuite pour une détenue au maximum), si vous conservez vos actions au moins un an après la date à laquelle elles sont devenues cessibles.

L'entreprise va :

- vous verser un abondement si vous affectez vos actions à un *PEE* ;
- prendre en charge les droits de garde prélevés pour la conservation de vos actions ;
- éventuellement prévoir, en accord avec un intermédiaire financier, et si vous souscrivez à l'opération par le biais d'un *FCPE*, des mécanismes de financement et/ou de garantie, de telle sorte que vous ayez la certitude de récupérer l'intégralité de votre capital en cas de baisse du cours des actions.

Quelle est la fiscalité applicable ?

Si vous affectez vos actions à un *PEE*, vous bénéficiez des avantages fiscaux du *PEE*. Sinon, les *dividendes* et les *plus-values* réalisées lors de la revente de vos actions sont imposables.

DEVENIR ACTIONNAIRE DE VOTRE ENTREPRISE



En recevant des options de souscription ou d'achat d'actions

Quelles sociétés peuvent attribuer des options ?

Seules les sociétés anonymes ou en commandite par actions, qu'elles soient cotées ou non, peuvent le faire.

Qu'est-ce qu'une option ?

Une option d'achat (de souscription) est le droit – mais non l'obligation – d'acheter (de souscrire) une *action* ou un autre titre, pendant une période donnée, à un prix déterminé à l'avance. Ce prix est appelé « prix d'exercice » (ou « prix de souscription »). Par exemple, vous détenez une option d'achat à un prix d'exercice de 10 euros.

Si l'action atteint une valeur de 15 euros, vous avez intérêt à utiliser votre option : vous achetez l'action au prix d'exercice (on dit alors que l'option est « exercée » ou « levée »). Vous pouvez alors vendre cette *action*, vous réalisez un gain de 5 euros. Si vous conservez cette *action*, vous pourrez enregistrer un gain ou une perte en fonction de l'évolution de la valeur de l'action. Si le prix de l'*action* est inférieur au prix d'exercice de l'option, vous n'avez pas

intérêt à exercer cette option. Si vous ne l'avez pas fait avant la fin de la période de validité de l'option, on dit que l'option est abandonnée.

Quels salariés peuvent en recevoir ?

Une société peut consentir des options de souscription ou d'achat d'actions à l'ensemble de ses salariés, ou seulement à certains d'entre eux.

Qu'est-ce qu'un plan d'options de souscription ou d'achat d'actions (plan de « stock options ») ?

Les options s'intègrent dans un plan, c'est-à-dire un contrat entre la société et les salariés auxquels elle consent les options. Le règlement du plan, qui doit être remis à chaque salarié bénéficiaire, définit le prix d'exercice ou de souscription des options, leur durée de validité, la ou les périodes pendant lesquelles elles peuvent être exercées, les modalités de cet exercice ainsi que le délai, s'il en existe un, pendant lequel les actions acquises ou souscrites sont incessibles.

Quel est le prix de souscription ou d'achat ?

L'exercice d'options de souscription entraîne une augmentation de capital. Les

actions nouvelles sont créées au fur et à mesure de la levée des options. Le prix de souscription est donc déterminé de façon comparable au prix d'émission des actions émises en cas d'augmentation de capital réservées aux salariés. Dans le cas des options d'achat d'actions, la société doit préalablement acheter les actions qui pourraient être acquises par les salariés qui leveraient leurs options. La référence est donc le cours de bourse ou le prix moyen d'achat des actions par la société. Le prix d'exercice des options ne peut être inférieur à 80 % de cette référence. Les prix de souscription ou d'achat sont déterminés au moment de l'attribution des options et ne peuvent être modifiés. Ils peuvent toutefois être ajustés en cas d'opération financière de la société.

Quelles sont les conditions d'exercice des options ?

Les sociétés peuvent assortir l'exercice des options de certaines conditions particulières, telles que, par exemple, la réalisation préalable d'objectifs économiques (augmentation du chiffre d'affaires, ou du bénéfice), l'obligation d'être salarié de la société au moment de la levée des options, l'incapacité temporaire des actions souscrites ou achetées. Ces condi-

tions sont indiquées dans le règlement du plan.

Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

Le règlement du plan peut prévoir un délai d'indisponibilité des *actions* souscrites ou acquises par l'exercice d'options. Cependant, un déblocage anticipé (en conservant les avantages fiscaux) est possible dans les cas suivants : licenciement ou mise à la retraite du bénéficiaire (à condition que les options aient été levées au moins trois mois avant le départ), invalidité ou décès du bénéficiaire.

Quelle est la fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable aux options est indiquée dans le règlement du plan. L'imposition des *plus-values* s'exerce à un double niveau : en premier lieu, sur la *plus-value* d'acquisition (c'est-à-dire le gain résultant de la différence entre le prix de souscription ou d'exercice et la valeur de l'action au moment de la levée de l'option) et en second lieu, sur la *plus-value* de cession lors de la revente des *actions* (c'est-à-dire le gain résultant de la différence entre le prix de l'action au moment de la levée de l'option et le prix de vente de l'action).

DEVENIR ACTIONNAIRE DE VOTRE ENTREPRISE

Lors de la levée de l'option, si le rabais consenti est supérieur à 5 % de la valeur de l'action, l'excédent est imposé comme salaire et soumis aux cotisations sociales.

Lors de la revente de l'action, la *plus-value* réalisée ne bénéficiera d'aucun avantage fiscal si la cession intervient moins de quatre ans après la date d'attribution de l'option.

Vous êtes actionnaire de votre entreprise : quels sont vos droits ?

Vous informer

Si votre entreprise est cotée, elle est légalement tenue d'informer ses actionnaires :

- **par une information comptable périodique** : publication des comptes et des résultats de l'entreprise dans la presse et au BALO ;
- **par une information permanente**, qui a pour objet de porter à la connaissance du public tout fait important susceptible d'avoir une incidence sur le cours de bourse ;
- **à l'occasion d'une opération financière** (émission de titres, offres publiques...) : la société est tenue d'établir un document d'information qui est soumis au contrôle de l'AMF. Vous pouvez obtenir ce document

gratuitement auprès de votre entreprise.

En outre, dans le cadre de leurs relations avec leurs actionnaires, certaines sociétés cotées diffusent également, outre le rapport annuel, des lettres aux actionnaires ou des documents à vocation pédagogique, et organisent des réunions d'information. Les *actions* détenues par les salariés revêtent le plus souvent la forme nominative. Il est donc probable que vous receviez les informations que votre société adresse à ses actionnaires identifiés. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander à les recevoir à la personne en charge des relations avec les actionnaires.

Si votre société n'est pas cotée, elle doit simplement déposer ses comptes annuels auprès du greffe du Tribunal de Commerce, où vous pouvez demander à les consulter. Que votre société soit cotée ou non, elle peut, de sa propre initiative, vous permettre de recevoir des informations sur des supports spécifiques (journal interne, publications destinées aux actionnaires salariés...). Vous pouvez également obtenir des renseignements auprès de votre comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Voter aux assemblées générales

Les assemblées générales constituent l'occasion pour les actionnaires de se pro-

noncer sur la gestion de leur entreprise. Un certain nombre de résolutions sont soumises au vote des actionnaires, notamment l'approbation des comptes de l'exercice de la société, la nomination des administrateurs, ou des résolutions particulières relatives à la modification des statuts de la société. Si vous détenez vos actions au nominatif (c'est le cas le plus souvent), vous recevrez une convocation aux assemblées générales. Vous pouvez alors soit assister personnellement à l'assemblée, soit voter par procuration ou par correspondance. Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire d'un FCPE ou d'une SICAV d'actionnariat salarié, c'est le conseil de surveillance du fonds ou le conseil d'administration de la SICAV qui exerce le droit de vote au nom des porteurs sauf si le règlement prévoit de leur redonner ces droits individuellement.

Percevoir une rémunération

La rémunération d'un placement en actions peut se décomposer en deux éléments : le *dividende* et la *plus-value*. Le *dividende* dépend des résultats de l'entreprise. Chaque année, lors de l'assemblée générale, les actionnaires décident quel sera le montant du *dividende* versé. En principe, une société ne verse des *dividen-*

des que lorsqu'elle a fait un bénéfice. Les actionnaires décident dans ce cas, de la part du bénéfice qu'ils souhaitent conserver en réserves (pour financer d'autres investissements par exemple) et la part qu'ils souhaitent voir distribuer aux actionnaires. La seconde composante de la rémunération de l'actionnaire est la *plus-value*, c'est-à-dire la différence positive entre le prix de vente et le prix d'achat de l'action. La *plus-value* dépend donc de l'évolution de la valeur de l'action.

Quels sont les déterminants de la valeur d'une action ?

À la Bourse, le cours des actions résulte d'une procédure de cotation, c'est-à-dire de la formation d'un prix en fonction de l'offre et de la demande. Les comportements d'achat et de vente des investisseurs dépendent de plusieurs facteurs, tels que le niveau des taux d'intérêt et des cours de change, la conjoncture économique, les événements politiques nationaux et internationaux. Ils dépendent aussi et surtout des anticipations que forment les investisseurs sur les résultats et les perspectives des sociétés, dont ils espèrent toucher les fruits par le versement de dividendes et l'accroissement à terme de la valeur de l'action.



5 LEXIQUE

Action : titre de propriété représentatif d'une partie du capital de l'entreprise qui les émet, l'action peut rapporter un *dividende* et confère un droit de vote à son propriétaire. Les actions peuvent être cotées en Bourse, mais pas obligatoirement.

Certificat d'investissement : titre de propriété, qui rapporte, comme les actions, un *dividende*. En revanche, il ne confère pas de droit de vote aux assemblées générales.

Compte courant bloqué : fonds destiné à recevoir la participation des salariés d'une entreprise en contrepartie d'une rémunération et permettant à l'entreprise de financer ses investissements.

CSG (cotisation sociale généralisée) et **CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale) : cotisations prélevées par l'État sur l'ensemble des revenus (salaires et revenus du capital). Elles sont prélevées par l'entreprise au moment des versements sur un *PEE* et prélevées par le gestionnaire d'épargne pour l'imposition des revenus et *plus-values*.

Dividende : revenu tiré d'un placement en titres de capital (actions, certificats d'investissement...). Le dividende est généralement versé chaque année et varie en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

FCP (fonds commun de placement) : copropriété de valeurs mobilières qui émet des parts. La gestion d'un *FCP* est assurée par une société de gestion qui agit au nom des porteurs de parts.

FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) : *FCP* réservé aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

Intéressement : complément collectif de rémunération des salariés, lié aux résultats et aux performances de la société.

Intérêt : revenu tiré d'un placement en titres de créance (*obligations* et autres titres de créance...). Les *intérêts* sont payés selon une périodicité régulière fixée à l'avance (le plus souvent trimestrielle ou annuelle) et sont connus au moment de l'émission. Les taux peuvent être fixes ou variables, c'est-à-dire fonction d'un taux de marché.

Obligation : titre de créance émis par une entreprise, remboursable à une date et pour un montant fixés à l'avance et qui rapporte un intérêt. Il existe d'autres titres de créance qui comportent des caractéristiques particulières.

OPCVM (organisme de placement collectif en valeurs mobilières) : produit d'épargne qui permet de détenir une partie d'un portefeuille collectif investi en valeurs mobilières, dont la gestion est assurée par un professionnel. Il existe deux grands types d'*OPCVM* : les *SICAV* et les *FCP*.

Participation : système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part du bénéfice réalisé par leur entre-

prise au cours d'une année donnée. En contre partie, les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) : système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement avec le concours de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne généralement jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

Plafond annuel de la sécurité sociale : plafond fixé par le parlement (loi de finances) pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : 14 592 euros pour 2003.

Plus-value : gain résultant de la différence entre le prix de vente d'un titre et son prix d'achat ou de souscription. Si cette différence est négative, la perte est appelée « moins-value ».

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement

avec le concours de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne pendant une période généralement de cinq ans.

PEI (plan d'épargne interentreprise) : système d'épargne collectif mis en place par accord, au sein de plusieurs entreprises, au niveau d'une branche professionnelle ou à un niveau territorial spécifique. Le PEI répond à un double objectif : simplifier l'accès des très petites entreprises et des PME aux plans d'épargne salariale et mutualiser les coûts liés à ce dispositif.

SICAV : (société d'investissement à capital variable) : société qui émet des actions et gère, pour l'ensemble de ses actionnaires, un portefeuille de valeurs mobilières.

Valeur liquidative : valeur d'une *action* de *SICAV* ou d'une part de *FCP* ou *FCPE*, calculée à partir de la valeur du portefeuille et augmentée des revenus perçus. Les souscriptions et rachats d'actions ou de parts d'*OPCVM* s'effectuent à cette valeur, éventuellement diminuée d'une commission de souscription ou de rachat.



6 LISTE des ADRESSES UTILES

41

AFG (Association Française de la Gestion Financière)

31, rue de Miromesnil
75008 PARIS
Tél. : 01 44 94 94 00
Internet : www.afg-asffi.com

Association pour la Promotion de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés (FONDACT)

24, avenue de la Porte d'Asnières
75017 PARIS
Tél. : 01 46 22 00 02
Internet : www.fondact.org

Bulletin des Annonces Légales Obligatoires (BALO)

26, rue Desaix
75727 Paris Cedex 15
Tél. : 01 40 58 47 14
Internet : www.journal-officiel.gouv.fr

EURONEXT Paris

39, rue Cambon
75001 PARIS
Tél. : 01 49 27 10 00
Internet : www.euronext.fr

Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS)

45, rue de Villiers
92526 Neuilly-sur-Seine CEDEX
Tél. : 06 61 56 47 96
Internet : www.fas.asso.fr

Ministère du Travail

127, rue de Grenelle
75007 PARIS
Tél. : 01 44 38 38 38
Internet : www.travail.gouv.fr

Comment contacter l'Autorité des marchés financiers ?

Centre de documentation

Tél. 01 53 45 62 00

Permanences téléphoniques :
du lundi au jeudi, de 9 h 30 à 12 h 30
et de 14 h 30 à 16 h 30

Courriel : centredoc@amf-france.org

Bureau des publications

Tél. 01 53 45 60 08

Fax 01 53 45 60 09

Courriel : publications@amf-france.org

Service de la médiation

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

17, place de la Bourse
75082 Paris Cedex 02

Courriel : mediation@amf-france.org

Permanences téléphoniques :
mardi et jeudi de 14 h 00 à 16 h 00

Tél. 01 53 45 64 64

Fax 01 53 45 59 60



17, place de la Bourse - 75082 Paris Cedex 02

Métro : Bourse

Tél. 01 53 45 60 00 - Fax 01 53 45 61 00

Site Internet : www.amf-france.org