



Avril 2009, n°6

Lettre d'information Landwell et PwC dédiée aux Ressources Humaines
Approche pluridisciplinaire du management, du capital humain et de l'accompagnement du changement.

Sommaire

- ▶ Éditorial
- ▶ Analyse..... 2
- ▶ Actualité France..... 6
- ▶ Actualité internationale..... 8
- ▶ Analyse retraite..... 10
- ▶ Événements..... 12

Stock-options : stop ou encore !

L'actualité conduit nécessairement à s'interroger sur la pérennité du régime des options sur titres. Un équilibre entre la volonté louable d'encadrer les abus et l'excès de mesures dissuasives doit être trouvé. Les garde-fous mis en place sont régulièrement revus et le régime de faveur est devenu très limité. Il serait dommage, en effet, d'être privé d'un instrument phare de partage de la création de la valeur actionnariale.

Il y a un an, le dispositif des options sur titres et des attributions gratuites d'actions était alourdi par l'institution de deux nouvelles contributions sociales, l'une à la charge de l'employeur, l'autre à la charge des bénéficiaires.

Cette mesure était également accompagnée d'une hausse du taux des prélèvements applicables au gain de levée d'options, au gain d'acquisition des actions gratuites et à la plus-value de cession.

Par ailleurs, la loi sur le revenu de solidarité active (RSA), promulguée le 1er décembre 2008, instituait une contribution additionnelle aux prélèvements sociaux en vigueur de 1,1%, portant sur les gains d'options sur titres et d'actions gratuites (gain d'acquisition et plus-value de cession) réalisés dès le 1er janvier 2008.

Au mieux, la plus-value d'exercice est soumise à un taux de 30,1% pour le bénéficiaire, au pire à 54,6%. Ce durcissement de la réglementation fiscale et sociale s'est accéléré dernièrement avec la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail qui encadre désormais de façon plus stricte l'attribution d'options sur titres ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux.

En effet, les attributions gratuites d'actions et d'options réalisées par les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, au profit de certains dirigeants sont conditionnées désormais par la mise en place d'un dispositif alternatif bénéficiant à tous les salariés et à au moins 90 % des salariés de leurs filiales françaises.

Cette nouvelle disposition vise toute attribution décidée sur la base d'une autorisation

d'assemblée générale réunie depuis le 4 décembre 2008. Le décret du 30 mars est venu préciser les conditions de rémunération des entreprises aidées ou soutenues par l'Etat et limite le bénéfice de ces instruments pour certains dirigeants. L'article 25 de la loi de finances rectificative pour 2009 est venu renforcer le décret. L'ensemble de ces mesures reflète incontestablement une tendance à la moralisation de la vie économique. Sonneront-elles définitivement le glas des stock options ?

L'administration a commenté récemment le dispositif des options sur titres (instruction fiscale 5 F-1-09 du 5 janvier 2009). Des précisions sont ainsi apportées sur l'ensemble des réformes intervenues, en particulier la loi du 15 mai 2001 (loi NRE), la loi du 30 décembre 2006 (loi DPAS), et enfin la loi du 21 août 2007 (loi TEPA).

De l'augmentation graduelle de la charge de l'impôt à l'institution de nouvelles contributions sociales, en passant par les restrictions apportées notamment par la loi du 21 août 2007 et du 3 décembre 2008, le régime des stock options n'est ainsi plus très compétitif, mal compris et vilipendé.

Les émetteurs seront-ils amenés à terme à se détourner de ce mécanisme central de l'actionnariat salarié devenu toxique et pour quelles autres solutions ? L'enquête annuelle PwC Global Equity Incentives Survey à paraître en cours d'année pourra apporter un éclairage sur les pratiques des groupes internationaux quant aux instruments retenus au plan international, en particulier dans le contexte de la crise.

A suivre !

analyse

► L'intégration d'une démarche et d'outils "Serious Games" en appui de projets de conduite du changement

La transformation des entreprises est plus que jamais un sujet d'actualité. Accompagner le changement qui en découle nécessite méthode et rigueur. Une fois la phase de diagnostic opérée, cet accompagnement s'appuie sur différents leviers dont la formation et la communication.

Dans ce contexte, notre conviction nous conduit à faire preuve d'innovation pour sécuriser le passage d'un état stable A vers un état stable B. L'intégration d'outils comme les « serious games » peut s'avérer, sous certaines conditions, être un facteur clé de succès.

Issus du monde des jeux vidéo, les « serious games » consistent en la conception, la réalisation et l'édition de programmes de jeux pédagogiques pour acquérir des connaissances, des réflexes, des comportements et les appliquer en se plongeant dans des situations réalistes. En d'autres termes, ils permettent d'appréhender et de vivre un nouvel environnement par l'immersion, la simulation et la collaboration.



Considérant que les situations de divertissement constituent des occasions propices à l'apprentissage, certaines entreprises ont aujourd'hui repris à leur compte ce type de jeux, en les transposant dans leurs domaines d'activités pour répondre à des problématiques propres :

- travail sur une population spécifique : Génération Y, population client cible spécifique...,
- réponse à une problématique multiculturelle avec la création d'un environnement particulier,

- atteinte d'objectifs pédagogiques prédéfinis : prise de conscience et volonté d'agir sur le comportement des collaborateurs (management, commercial, éthique...),
- projection dans un nouvel environnement de travail suite à une transformation impactant fortement l'entreprise : fusions, changement de positionnement métiers, recherche d'une nouvelle identité (rebranding...).



Les résultats de l'utilisation des « serious games » en accompagnement du changement peuvent être probants notamment dans des situations comme :

- la mise en place d'un code de déontologie, d'un référentiel anti-fraude ou de lutte contre la corruption,
- l'acceptation d'une politique de développement durable par les salariés,
- l'adhésion à de nouveaux processus métiers,
- la diffusion d'une culture d'entreprise,
- l'application d'un nouveau référentiel de management.

Dans ces situations, les « serious games » sont un moyen d'apprentissage qui facilite l'acceptation du changement en raison de ses qualités intrinsèques :

- il est ludique et permet d'apprendre en s'amusant,

- il met en situation d'apprentissage ;
- il rend l'apprenant proactif ;
- il est simple et rapide à déployer.

En conclusion, n'oublions pas que le succès du déploiement de la solution est lié aux différentes mesures d'accompagnement qui peuvent être mises en œuvre :

- la définition d'objectifs opérationnels clairs pour le projet,
- la mise en œuvre de modalités de communication autour du projet d'entreprise puis de la solution de training retenue,
- la mise en place d'une organisation humaine impliquée dans le déploiement.

Dans le respect de ces conditions, le recours aux « serious games » peut se révéler tout à fait efficace.

► Enquête auprès des dirigeants

Sondage PwC des Présidents d'entreprise 2009 : quelles actions RH privilégier en temps de crise ?

Conduit tous les ans par PricewaterhouseCoopers, le « CEO Survey » (sondage auprès des PDG) permet, au moyen d'entretiens auprès de plus d'un millier de Directeurs Généraux et de Présidents d'entreprise de par le monde, de dresser le portrait du monde des affaires et des perspectives économiques pour l'année.

Lors de la précédente édition en 2008, les dirigeants s'intéressaient au capital humain : 89 % des CEOs se déclaraient préoccupés par des questions touchant aux ressources humaines. Mais la donne a changé. Une crise financière et économique sans précédent a profondément modifié les marchés mondiaux.

La 12^e édition du CEO Survey (2009)¹, préparée en plein milieu de la déferlante des mauvaises nouvelles, constitue une étude riche d'enseignements. Les effets de la crise, tant sur l'optimisme des entreprises que sur l'importance des questions RH, sont flagrants. Les PDG se concentrent, logiquement, sur les impacts à court terme, et pour certains, sur la survie même de leur entreprise. Le capital humain est, lui, relégué au second plan.

Mais le sondage révèle en même temps une reconnaissance croissante chez les dirigeants de la nécessité d'équilibrer les actions à court terme et long terme. Mieux encore, les échanges permettent d'identifier les implications de la crise pour la fonction RH. Voici un résumé de l'étude, vue au travers d'un prisme RH, et l'identification des actions à privilégier pour aider son entreprise à résister aux difficultés actuelles.

Disparition du radar des CEO de la question du capital humain

Si le CEO Survey en 2008 souligne l'importance accordée aux questions de capital humain par les dirigeants d'entreprise (voir ci-dessous), le message cette année se trouve quelque peu modifié.



PwC a mené les entretiens avec les CEO entre septembre et la fin de l'année 2008, période des révélations concernant les faillites de banques américaines, illustrant l'étendu et la profondeur des effets de la crise des « subprimes ». Le schéma ci-contre retrace, semaine par semaine, le déroulement des événements et la nature des réponses obtenues. Il est intéressant de noter que plus les annonces des impacts de la crise se faisaient entendre, plus l'importance accordée aux questions de capital humain se réduisait.

^{1/} Sondage effectués auprès de 1 124 dirigeants

1. Un impératif fort : garder une vision des conséquences à court terme et à long terme des décisions

Si les dirigeants font face aujourd'hui à des incertitudes immédiates d'une ampleur jamais égalée, ils sont aussi nombreux à ressentir une responsabilité pour des questions ayant une portée plus long terme.

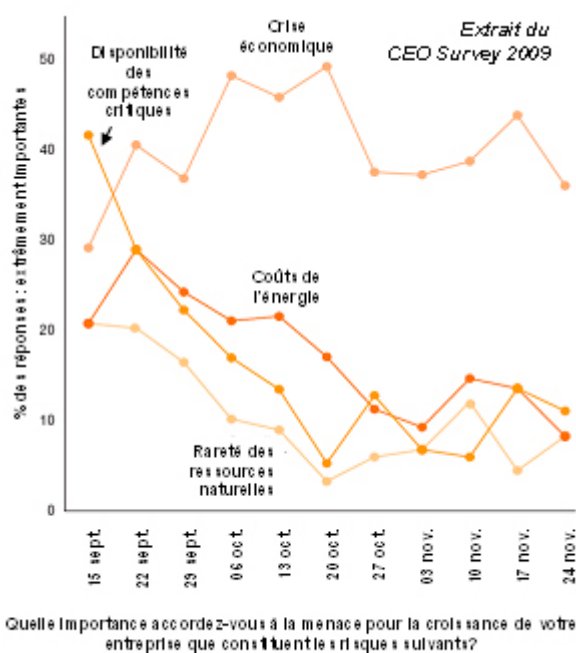
« Avec le recul, nous devons admettre que les acteurs du marché des services financiers se sont focalisés sur les résultats court terme. La croissance trimestrielle des bénéfices par action, coûte que coûte, est devenue le graal absolu. Ce qui a, à mon avis, encouragé des comportements contraires au développement d'un système bancaire équilibré. » Michael Smith, CEO, ANZ – groupe international de services financiers.

Nous entr'apercevons alors un environnement où la prise de décision se fait en fonction des critères non seulement économiques mais aussi humains, environnementaux, sociétaux.

Le sondage constate également l'élargissement des critères couramment utilisés pour évaluer la pertinence des investissements. Si 77 % des dirigeants interrogés estiment que la récupération rapide de la mise de fonds initiale est critique ou importante lors de l'évaluation de l'opération, ils sont également 75 % à considérer que le bien être des générations futures est un critère aussi important.

2. Réduction de coûts et rétention des talents : un équilibre à trouver

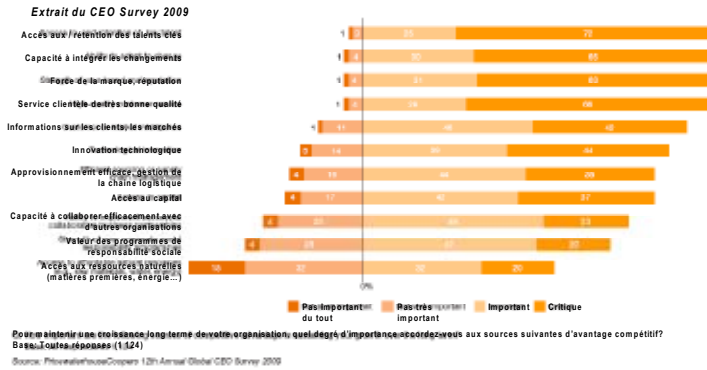
Si moins de dirigeants se soucient de la disponibilité des compétences clés par rapport à l'étude de 2008 (46 % en 2009 versus 61 % en 2008), ils sont néanmoins nombreux à mettre en garde contre un manque futur de talents. En effet, 97 % considèrent que l'accès aux talents et leur rétention sont importants ou critiques pour soutenir la croissance à long terme de leur organisation, loin devant les considérations de disponibilité de capital ou de ressources naturelles et d'énergie.



Source: PricewaterhouseCoopers 12th Annual Global CEO Survey 2009

Ce n'est peut-être pas étonnant. Lorsque l'avenir même de l'entreprise est en jeu, les priorités changent. Et la plupart des DRH ont déjà vécu des crises, connu les gels budgétaires, les plans de licenciements, et les plans de relance peu de temps après.

Mais le sondage est aussi révélateur d'un autre état d'esprit, signe que des enseignements des événements passés ont été tirés. Parmi les nombreuses conclusions de l'étude, voici trois éclairages pour le domaine des ressources humaines.



3. Objectiver la prise de décision : une meilleure information est nécessaire

Alors que 88 % des dirigeants interrogés estiment que des informations sur les besoins des collaborateurs sont importantes, voire critiques pour une bonne prise de décision, ils ne sont que 30 % à s'estimer correctement informés sur le sujet. Ceci vient renforcer des travaux menés par PwC Saratoga², qui trouve par exemple que beaucoup d'entreprises ne sont pas en mesure d'évaluer avec certitude les coûts des différents types de force de travail employés (collaborateurs directs, travailleurs intérimaires, services externalisés), ou d'évaluer les investissements en formation, ce qui rend la prise de décision en matière d'investissement ou de réduction de coûts plutôt hasardeuse.

Face à ces constats, quelles actions privilégier en matière de gestion des ressources humaines ?

1. Adopter la gestion des risques

Si la fonction RH peut être plus sensible que d'autres métiers à une vision plus long terme de ses activités, elle n'a pas pour autant adopté une démarche structurée de la gestion des risques. Dans un monde où l'impensable peut arriver très vite, l'anticipation des scénarios difficiles peut se révéler payante.

2. Maintenir les investissements dans le capital humain

Un jour, la crise sera passée. Les entreprises se trouvant à ce moment-là en manque de ressources clés auront beaucoup de mal à y remédier. Non seulement les cycles de développement des ressources internes peuvent être longs, mais la guerre des talents reste d'actualité, poussée par les évolutions démographiques et l'internationalisation du sourcing RH. Pour le moment, les restrictions budgétaires sont peut-être nécessaires, mais le maintien de certains investissements propices au développement du capital humain est stratégique : le marché de travail actuel ne permet pas d'appliquer facilement une politique « stop and go ».

3. Améliorer la fiabilité des indicateurs du capital humain

Bien faire les arbitrages budgétaires qui s'imposent au vu des besoins de liquidités actuelles en connaissance de cause nécessite une information claire et détaillée sur les ressources humaines de l'entreprise. Combien sommes-nous ? Est-ce plus judicieux de recruter à l'extérieur, ou de privilégier la mobilité interne ? Par quels moyens accroître la rétention des compétences clés ? Quel est le retour opérationnel attendu de ce programme de développement ? Autant de questions qui permettront de faire les arbitrages nécessaires, mais qui restent souvent sans réponses objectives.

Seul un effort concerté d'élaboration d'indicateurs partagés permettra de bien comprendre les effets directs et indirects des décisions qui s'imposent, et ce entre la DRH, la Direction Générale et la Direction Financière.

Conclusion

Il ne fait pas de doute, la crise laissera une empreinte indélébile sur le monde économique et financier, et aura un impact sur l'emploi de milliers de personnes. Mais le CEO Survey nous indique surtout un autre message plus optimiste. Les dirigeants semblent accorder une plus grande attention que par le passé aux effets à long terme des décisions à prendre dès aujourd'hui, parfois dans l'urgence. Ce qui devrait conforter la DRH dans ses actions, et notamment dans la rétention et le développement des talents nécessaires pour bien gérer la crise et pour soutenir la croissance future de l'entreprise.

Le CEO Survey 2009 (en anglais) est disponible en téléchargement à l'adresse suivante :

http://www.pwc.fr/12th_annual_global_ceo_survey.html

Pour aller plus loin, le site internet dédié au sondage :

<http://www.pwc.com/ceosurvey/>

2/ PwC Saratoga est l'activité de PwC consacrée au développement des mesures du capital humain des entreprises et des benchmarks RH

► Droit social

Obligation de rapatriement et de reclassement de la société mère française dans le cadre d'un détachement intragroupe à l'étranger

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu deux arrêts en matière de mobilité internationale aux termes desquels il appartient à l'entreprise française de prendre l'initiative du rapatriement du salarié détaché au sein d'une filiale étrangère et de lui proposer un reclassement en cas de nullité de son contrat de travail local ou de cession de son contrat dans le cadre d'un transfert d'entreprise à l'étranger et ce, qu'il y ait ou non maintien d'un lien contractuel avec l'entreprise française (Cass. Soc. 13 novembre 2008, Hernandez c/ Sté Géodis Logistics Ile-de-France et Cass. Soc. 13 novembre 2008, Sté l'Oréal c/ Xu, rendus en application de l'article L.1231-5 du code du travail (ancien L. 122-14-8)).

Coordination des systèmes de sécurité sociale européen – nouveau règlement 883/2004 – entrée en vigueur

Le règlement 883/2004, qui remplace le règlement n°1408/71 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale en Europe, devrait entrer en vigueur au 1^{er} mars 2010. Les sociétés employant des salariés en situation de mobilité internationale au sein de l'Espace Economique Européen et de la Suisse devront être particulièrement vigilantes aux conséquences de l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement.

Le nouveau règlement prévoit notamment que :

- Le règlement 1408/71 continuera à s'appliquer pour les situations en cours à la date d'entrée en vigueur du règlement 883/2004 tant que la situation reste inchangée, sauf si le travailleur demande que lui soit appliqué le nouveau règlement.
- Le règlement 1408/71 continuera à s'appliquer pour les ressortissants d'Etats de l'Espace Economique Européen, de la Suisse et d'Etats tiers tant que chaque Etat membre de l'Union n'aura pas accepté d'étendre le champ d'application du nouveau règlement aux ressortissants de ces Etats.
- Les travailleurs travaillant dans plusieurs Etats membres seront désormais soumis à la législation de l'Etat dans lequel le travailleur poursuit une part substantielle de son activité (la proposition de règlement d'application qui devrait être adopté cette année disposerait que la part substantielle doit représenter moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération du travailleur). Auparavant, ces travailleurs étaient soumis à la législation de leur Etat de résidence s'ils travaillaient également dans cet Etat (chaque Etat pouvant

fixer librement la durée minimum d'activité requise) ou à celle de l'Etat dans lequel leur employeur avait son siège social.

- Une simplification des formalités de détachement qui serait de droit pour tout détachement de 24 mois maximum.
- Une simplification pour l'accès aux prestations dans l'Etat de résidence.

Salariés impatriés : dispositif d'exonération des cotisations d'assurance vieillesse

La loi de Modernisation de l'Economie du 4 août 2008 (article 123) prévoit la possibilité, pour les salariés étrangers impatriés en France (qui ne bénéficient ni des traités et accords internationaux ni des règlements communautaires) d'être exemptés d'affiliation au régime obligatoire français d'assurance vieillesse.

Conditions pour bénéficier de ce dispositif d'exemption :

- justifier par ailleurs d'une assurance vieillesse ;
- ne pas avoir été affiliés, au cours des cinq années précédant la demande, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse, sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à leur présence en France pour y suivre des études, ou à un régime de sécurité sociale d'un Etat, auxquels s'appliquent les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale ;
- avoir été présent au moins trois mois dans l'établissement ou l'entreprise établis hors de France où ils exerçaient leur activité professionnelle immédiatement avant la demande.

Cette exemption ne peut être accordée qu'une seule fois pour une durée de trois ans, renouvelable une fois sur décision de l'autorité administrative compétente.

Demande d'exemption :

Pour bénéficier de ce dispositif, les intéressés doivent adresser une demande conjointe avec leur employeur établi en France ou, à défaut, avec leur entreprise d'accueil, à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève l'entreprise qui accueille le salarié ou dans laquelle il est employé. Cette demande devra être accompagnée des pièces justificatives listées par le Décret n° 2009-34 du 9 janvier 2009.

Non application en matière de retraite complémentaire :

Les caisses de retraite complémentaire ont, par une circulaire commune en date du 9 février 2009, décidé que cette exemption

d'affiliation serait sans incidence en matière de retraite complémentaire.

Il conviendra donc, pour les salariés étrangers impatriés en France, qui ne bénéficient ni des dispositions du Règlement communautaire n° 1408/71 ni d'un accord bilatéral de sécurité sociale de :

- demander l'exemption d'affiliation à l'assurance vieillesse de base dans les conditions prévues par le Décret du 9 janvier 2009 précité ;
- affilier ce salarié aux régimes de retraite complémentaire Agirc et/ou Arrco (ou CRE et/ou IRCAFEX pour des salariés isolés travaillant pour un bureau de représentation) et verser dans les conditions normales les cotisations assises sur leurs rémunérations.



actualité internationale

► Droits des étrangers

Mise en application des modalités d'évaluation de la langue française et des valeurs de la République au 1^{er} décembre 2008

La fin de l'année 2008 a vu la mise en application des dispositions annoncées par la loi du 20 novembre 2007 concernant l'évaluation des connaissances de la langue française et des valeurs de la République pour les conjoints de ressortissants français et les bénéficiaires du regroupement familial lors de la demande du visa de long séjour dans leur pays de résidence.

Ainsi, le décret du 30 octobre 2008 et l'arrêté du 1^{er} décembre 2008 précisent les modalités et le contenu de ces processus d'évaluation ainsi que les formations dispensées. Ils fixent également les délais dans lesquels ces formations doivent intervenir.

Le contenu de ces deux formations (évaluation de la langue française et des valeurs de la République) est notamment repris des tests utilisés dans le cadre du « contrat d'accueil et d'intégration ». Ainsi, les résultats obtenus permettront ensuite d'adapter le contenu de ce contrat d'accueil à l'arrivée en France de l'étranger, voire de le dispenser de certaines formations.

Nous vous rappelons que le non-respect du « contrat d'accueil et d'intégration » peut avoir des conséquences sur le renouvellement des cartes de séjour, et également des demandes ultérieures de cartes de résident et de naturalisation.

Dispense du contrat d'accueil et d'intégration pour certains étudiants

Le décret du 30 octobre 2008 et la loi du 27 décembre 2008 créent DEUX NOUVELLES CATEGORIES D'ETRANGERS DISPENSES DU CONTRAT D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION, à savoir les étudiants étrangers ayant suivi au moins une année d'études supérieures en France ainsi que les étudiants ayant suivi au moins 3 années d'enseignement secondaire dans un établissement français situé à l'étranger.

Ces deux nouvelles dispositions rallongent donc la liste des étrangers dispensés de la signature de ce contrat (après notamment les titulaires de cartes de séjour en qualité de « compétences et talents », de « salarié en mission » et de « travailleur temporaire »).

Plus de contrôles dans la progression des études et les changements d'orientation des étudiants étrangers

Après la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à

l'intégration qui a favorisé notamment l'accès au travail des étudiants étrangers (pendant leurs études mais également à la fin des études), une circulaire en date du 7 octobre 2008 vient de renforcer les contrôles et les critères d'appréciation concernant la progression et le sérieux des études.

Ainsi, des justificatifs d'assiduité aux travaux dirigés et de présentation aux examens peuvent être demandés, et les Préfectures doivent « envisager les redoublements successifs avec rigueur » et apprécier si l'étudiant peut obtenir sa licence en cinq ans.

De même, les changements d'orientation après l'obtention d'un diplôme ou après un échec doivent être justifiés (excepté au cours de la première année universitaire où cette possibilité de changement est acceptée). Sachant qu'un changement d'orientation vers une formation visant à exercer un métier en tension (selon les listes existantes) sera privilégié.

► Dénonciation de la convention fiscale franco-danoise

Le 13 janvier 2009, après 52 années d'existence, la convention fiscale entre la France et le Danemark a été dénoncée dans le décret n° 2009-46. Elle a cessé de produire ses effets de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2009.

Cette dénonciation intervient à la suite de l'échec des négociations entre la France et le Danemark, qui auraient dû mettre fin au déséquilibre suivant : Alors que le droit interne danois permet aux résidents du Danemark de différer l'imposition des revenus versés sur un régime de retraite au moment du départ effectif en retraite, la convention franco-danoise accordait le droit d'imposition de ces pensions à l'Etat de résidence. Les travailleurs danois pouvaient ainsi éviter l'imposition de leurs pensions au Danemark en transférant leur résidence fiscale en France avant leur départ en retraite.

Les effets de cette dénonciation sont multiples. Bien que le Parlement danois ait décidé que la dénonciation « ne modifierait pas l'imposition des retraités danois résidant déjà en France », les intérêts, redevances et dividendes de source française perçus par des résidents danois seraient désormais imposables en France dans les conditions de droit commun. Les plus-values réalisées par des résidents danois au titre de la cession d'immeubles situés en France devraient également être imposables en France.

Un dispositif de récupération par voie contentieuse de l'impôt payé en France par les contribuables résidents du Danemark serait mis en place sous certaines conditions.

► Nouvel avenant à la convention fiscale entre la France et les Etats-Unis

La convention fiscale franco-américaine du 31 août 1994 a été complétée par un avenant signé le 13 janvier 2009. Après ratification, les dispositions de l'avenant relatives aux retenues à la source sur les dividendes et redevances devraient entrer en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2009. Voici les principaux changements introduits :

- Le paiement de dividendes d'une société résidant dans l'un des Etats contractants à une société résidente de l'autre Etat sera exonéré de retenue à la source si : le bénéficiaire a détenu pendant 12 mois, directement ou indirectement, par l'intermédiaire d'un ou plusieurs résidents de l'un des états contractants, au moins 80 % du capital de la société distributrice si cette dernière est française, ou au moins 80 % des droits de vote dans la société distributrice si elle est américaine, ET le bénéficiaire satisfait aux dispositions du nouvel Article 30 (limitation des avantages de la convention).
- Le taux de retenue à la source sur les redevances de 5 % ne s'applique plus, les paiements de redevances sont désormais exonérés par l'article 3-1 de la convention fiscale franco-américaine.
- L'article 30 de la convention (clause de limitation des avantages de la convention) est modifié et devient similaire aux récentes clauses des conventions fiscales entre les Etats-Unis et certains Etats européens.

Avenant à la convention fiscale franco-américaine signé le 13 janvier 2009.



analyse retraite

► Pensions Act 2008 au Royaume-Uni : Vers une plus grande épargne retraite privée

Au Royaume-Uni, les fonds de pension professionnels assurent une large part de la couverture retraite pour les salariés qui en bénéficient. Pour les autres, la retraite se limite le plus souvent aux pensions de base du système de retraite public qui ne permettent pas, à elles seules, de garantir un niveau de vie suffisant. Dans le livre blanc « Comptes personnels : une nouvelle façon d'épargner » publié par le gouvernement en décembre 2006, le Ministère du travail et des retraites estimait qu'environ 7 millions de personnes n'épargnaient pas assez pour assurer un niveau de retraite adéquate à leur situation. Il estimait par ailleurs que seul 40 % des actifs préparait leur retraite alors que 80 % de ces mêmes actifs déclaraient avoir besoin de revenus supérieurs à ceux issus du système de retraite public.

Face à la paupérisation croissante de ses retraités, le gouvernement a lancé une vague de réformes pour garantir et sécuriser la retraite de ses concitoyens. La loi sur les pensions de 2007 a introduit un premier ensemble de réformes visant à combler les lacunes du système actuel de retraite public pour notamment mieux couvrir, les personnes ayant connu des interruptions de carrières ou celles ayant rempli des responsabilités familiales. Avec la loi sur les pensions de 2008, c'est l'épargne retraite privée qui est désormais visée.

1. Couverture automatique des salariés de 22 ans et plus

A partir de 2012, tout employeur au Royaume-Uni aura l'obligation d'offrir à ses employés âgés de 22 ans et plus et ayant un salaire supérieur à £5.035 par an (montant redéfini annuellement) un régime de retraite prévoyant un minimum de contributions ou d'avantages. Ainsi, les salariés éligibles qui ne bénéficient pas actuellement d'un fonds de pension professionnel de « bonne qualité » seront automatiquement inscrits dans un des régimes de l'entreprise qui les emploient ou dans un nouveau véhicule d'épargne appelé système de « Comptes personnels ». Les salariés pourront librement renoncer à leur inscription automatique s'ils jugent que le système proposé ne répond pas à leurs besoins. Néanmoins une nouvelle inscription automatique devra leur être soumise à l'issue d'une certaine période qui pourrait être de 3 ans.

Le régime proposé pour l'inscription automatique doit satisfaire des critères de prestations minimales s'il est à prestations définies et de cotisations minimales s'il est à cotisations définies soit 8 % du salaire annuel dont 3 % au moins de contribution employeur. L'assiette de cotisation doit comprendre tous les éléments du salaire : rémunération de base, bonus, primes et heures supplémentaires, allant de £5.035 à £33.540 par an.

Pour encourager la participation, la contribution des salariés (4 %) sera donc complétée par une contribution employeur à hauteur d'au moins 3 % et par des avantages fiscaux à hauteur d'1 %.

Les entreprises proposant plusieurs régimes de retraite à cotisations ou à prestations définies répondant aux critères minimaux, doivent permettre l'adhésion automatique des salariés éligibles qui ne sont pas actuellement couverts à au moins un de ses régimes ou, à défaut, offrir le système gouvernemental de « Comptes Personnels » institué pour permettre aux salariés à faibles revenus d'accéder à un véhicule d'épargne simple et peu coûteux.

Plus de détails sur les nouvelles obligations seront publiés en 2009 pour permettre aux entreprises impactées de se préparer au changement avant l'entrée en vigueur de ces réformes.

2. Conséquences de la nouvelle réglementation

L'enquête 2008 réalisée par PwC UK auprès des principaux employeurs anglais a montré que 43 % des entreprises interrogées pensent devoir adapter leurs régimes existants ou leurs processus d'adhésion et de communication sachant que pour la moitié des entreprises interrogées, plus de 10 % du personnel ne bénéficie d'aucune couverture retraite.

Selon cette enquête, outre le coût potentiel ou l'augmentation des tâches administratives que le processus d'adhésion automatique va générer, les entreprises redoutent principalement la confusion que cette nouvelle obligation risque de susciter auprès des salariés compte tenu du manque actuel de communication sur les avantages retraite et de l'absence de valorisation de ces avantages par les salariés.

Les changements exigés couvrent donc plusieurs aspects à la fois financiers et sociaux nécessitant une réelle préparation de la part des entreprises.

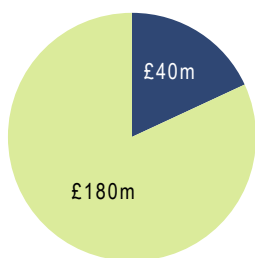
L'application de la Loi 2008 sur les pensions sera une occasion pour les entreprises de repenser leurs régimes de pension existants, de les optimiser et de les améliorer. Quels seront les impacts financiers et administratifs futurs ? Quels seront les choix à retenir auprès des employés, syndicats et Trustees pour maintenir un régime équitable, de qualité et financièrement viable ? Telles seront les questions stratégiques auxquelles les entreprises devront répondre en application de la nouvelle Loi.

Les employeurs au Royaume-Uni devront ainsi passer en revue, modifier et probablement améliorer leurs régimes de retraite afin d'être en conformité, à horizon 2012, avec la nouvelle réglementation. Toutes les entreprises ne seront pas impactées de la même manière.

Certains secteurs tels que la vente ou la construction risquent d'être particulièrement affectés compte tenu de la constitution même de leurs mains-d'œuvre (emplois temporaires...).

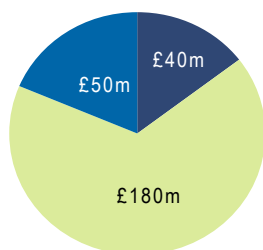
A titre d'illustration, l'un des principaux employeurs dans le domaine de la vente propose actuellement un régime de retraite à prestations définies à certains de ses salariés, un régime de retraite à cotisations définies à d'autres salariés et aucun régime à 50 % de son effectif. Si l'ensemble des salariés, actuellement non couvert, décide d'être inscrit automatiquement, le coût de £220m, supporté aujourd'hui au titre du financement des retraites d'entreprise, pourrait augmenter de £50m, soit 23 %, à partir de 2012 :

Situation actuelle



■ Cotisations Définies ■ Prestations Définies

2012 - 23% d'augmentation



■ Cotisations Définies ■ Prestations Définies ■ Coût additionnel



événements

► Panorama des redressements fiscaux

jeudi 18 juin 2009
Salon Hoche - Paris
à partir de 9h00

Contact : Dalila Niouri
dniouri@lesechos.fr
Tél. 01 49 53 67 47

► Ateliers TVA 2009

mardi 12 mai 2009
Auditorium Crystal Club
Neuilly-sur-Seine
à partir de 8h15

Contact : Caroline Simundza
caroline.simundza@fr.landwellglobal.com
Tél. 01 53 89 41 37

► Dispute resolution Résolution des différends en matière de prix de transfert

mardi 26 mai 2009
Auditorium Crystal Club
Neuilly-sur-Seine
à partir de 8h30

Contact : Frédérique Hernandez
frederique.hernandez@fr.landwellglobal.com
Tél. 01 56 57 41 84

► Actionnariat salarié

mardi 9 juin 2009
Auditorium Crystal Club
Neuilly-sur-Seine
à partir de 8h30

Contact : Frédérique Hernandez
frederique.hernandez@fr.landwellglobal.com
Tél. 01 56 57 41 84

► Les nouvelles règles de territorialité issues du paquet TVA

mardi 16 juin 2009
Hôtel Lutetia - Paris
à partir de 8h30

Contact : Groupe Revue Fiduciaire
jese@grouperf.com
Tél. 01 47 70 72 95

Contacts HRS Landwell et PricewaterhouseCoopers

Contacts pour cette lettre

Daniel Giffard-Bouvier, Associé

Tél. 01 56 57 84 99

Georges Morisson-Couderc, Associé

Tél. 01 56 57 83 73

Julie Lamoure, Directeur

Tél. 01 56 57 41 95

Mireya Berteau

Tél. 01 56 57 42 34

Caroline Simundza

Tél. 01 56 57 41 37

Siège social

PricewaterhouseCoopers

63, rue de Villiers

92200 Neuilly-sur-Seine

Tél. +33 1 56 57 58 59

Fax +33 1 56 57 58 60

Landwell & Associés

61, rue de Villiers

92208 Neuilly-sur-Seine Cedex

Tél. +33 1 56 57 56 57

Fax +33 1 56 57 56 58

Avertissement

Cette publication diffuse des informations fiscales, juridiques ou sociales à caractère général. Cette publication ne peut se substituer à des recommandations ou à des conseils de nature fiscale, juridique ou sociale. Toutefois, les informations contenues dans cette publication ne constituent en aucune manière un conseil personnalisé susceptible d'engager, de quelque manière que ce soit, la responsabilité des auteurs et / ou de Landwell & Associés. Cette publication est la propriété de Landwell & Associés. Toute reproduction et / ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit est interdite sans autorisation préalable.