

Les Golden Parachutés

Par Frédéric Ichay, avocat associé, et Guillaume Bellmont, juriste
Ichay & Mullenex Avocats

L'état d'urgence est décrété pour mettre fin aux indemnités de départ abusives versées aux dirigeants de sociétés cotées, dites « parachutes dorés. » Le Sénat, après avoir examiné le projet de loi sur les revenus du travail le 28 octobre, vient d'adopter, le 13 novembre 2008, un amendement au projet de loi de finances pour la sécurité sociale, visant à alourdir la taxation de ces indemnités.

Le mouvement d'encadrement des parachutes dorés a été amorcé par l'adoption le 21 août 2007 de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA). Celle-ci a posé une condition de performance à l'octroi d'indemnités ou d'avantages aux dirigeants des sociétés cotées, en réaction aux divers scandales d'opinion provoqués par l'attribution de confortables indemnités à des dirigeants laissant leur société dans une situation financière délicate.

Dans un souci de rationalisation, la convention de rémunération du dirigeant doit donc définir les conditions de performance permettant l'octroi d'indemnités en cas de départ, sous la surveillance des organes sociaux dans le cadre des procédures relatives aux conventions réglementées. Le décret d'application de la loi TEPA, du 7 mai 2008, assure la transparence de ces pratiques, dans la mesure où l'autorisation par le conseil d'administration de sociétés cotées d'octroyer au dirigeant de telles indemnités doit être publié sur le site internet de la société, et y être consultable pendant toute la durée des fonctions du dirigeant.

Dans le cadre de cette première étape de réforme des parachutes dorés, le traitement fiscal de ces indemnités est resté inchangé. Elles bénéficient encore, mais pour très peu de temps, d'un régime fiscal favorable, dont il est nécessaire de rappeler ici les principales caractéristiques.

Ces indemnités peuvent constituer des charges déductibles pour la société qui les verse s'il s'agit d'indemnités de licenciement, ou s'il peut être prouvé qu'elles ont été versées dans l'intérêt de la société. En outre,

elles sont soumises aux cotisations sociales pour la fraction excédant 200.000 €.

S'agissant de leur traitement fiscal dans le patrimoine du dirigeant parachuté, les indemnités perçues sont soumises au barème progressif de l'impôt sur le revenu, mais bénéficient de diverses mesures d'exonération, selon les hypothèses de départ du dirigeant, limitées par un plafond d'exonération de six fois le montant annuel du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du versement (soit environ 200.000 € actuellement).

Sous la pression du gouvernement, la mutation du régime des parachutes dorés s'est accélérée. Les recommandations dressées par l'Association française des entreprises privées (AFEP) et par le MEDEF, rendues public le 6 octobre 2008, dressent la liste des principes nécessaires à la rationalisation du système dans le but d'éviter de nouvelles dérives.

Ainsi, certaines pratiques doivent désormais être bannies selon le MEDEF et l'AFEP, et notamment le cumul entre un contrat de travail et un mandat social. S'agissant des parachutes dorés, leurs conditions d'octroi doivent nécessairement être revues pour être limitées aux hypothèses dans lesquelles le départ du dirigeant est décidé par la société, ou lorsqu'un changement de contrôle ou de stratégie l'impose. L'intérêt de la société doit être le moteur de l'action du dirigeant, et les conditions de performance fixées par les conseils d'administration doivent clairement l'exiger. En souhaitant limiter le montant de l'indemnité de départ à deux ans de rémunération (fixe et variable), les recommandations du MEDEF et de l'AFEP permettent de déterminer un critère de fixation objectif du montant des indemnités. En effet, il serait inacceptable que le versement de ces parachutes dorés compromette la santé financière de la société. Ce critère, applicable facilement dans toutes les sociétés, semble proportionné au risque encouru par le dirigeant.

Ces recommandations, qui durcissent de façon générale les conditions d'octroi d'avantages financiers aux dirigeants de sociétés cotées, souhaitent cependant généraliser l'octroi de stock options, d'actions gratuites aux dirigeants d'entreprises. Ces mesures ont été en grande partie reprises par le projet de loi sur les revenus du travail, déposé au début du mois d'octobre par le gouvernement.

Il est clair que l'intention du gouvernement est de privilégier, suite aux différents scandales financiers, l'attribution de stock options et d'actions gratuites, tout en limitant considérablement l'attrait des indemnités de départ des dirigeants. La disparité entre les parachutes dorés et les autres modes d'intéressement des dirigeants est encore plus frappante s'agissant du traitement fiscal de ces avantages.

En effet, à l'occasion du vote du budget par les députés le 28 octobre 2008, la fiscalité des indemnités de départ des dirigeants de sociétés a été alourdie. Désormais la déduction du montant de ces indemnités du bénéfice net de l'entreprise ne pourra se faire que dans la limite de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit environ 200.000€) par bénéficiaire. Le projet de loi de finances pour la sécurité sociale, amendé par les députés, et adopté par les sénateurs le 13 novembre dernier, prévoit que les indemnités supérieures à un million d'euros seront soumises à la CSG et à la CRDS dès le premier euro.

Cependant, alors qu'une mesure visait à soumettre les stocks options et actions gratuites à de nouvelles contributions sociales déjà soumises à une contribution patronale de 10%), elle a été rejetée par les députés à la demande du ministre du Budget, Eric Woerth.

Il semble donc que notre législateur s'oriente aujourd'hui vers la suppression de fait des parachutes dorés en France, par une politique manifeste d'incitation fiscale. Il semble tout à fait légitime de poser des conditions strictes de performance à l'octroi d'indemnités de départ aux dirigeants des sociétés, tout comme il est naturel d'en exclure le versement en cas de départ volontaire du dirigeant. Mais, il est nécessaire de préserver des moyens efficaces d'intéressement des dirigeants d'entreprise. La France doit rester une terre d'accueil compétitive des dirigeants de grandes sociétés. Une fiscalité trop importante des systèmes de rémunération conduirait, à plus ou moyen terme, à un risque de fuite des meilleurs managers.

La généralisation des mécanismes d'intéressement des salariés semble donc constituer une alternative efficace. Une telle politique permettrait d'instituer un partage des richesses au sein des sociétés, proportionné au risque que chacun prend dans la gestion de la société. Arrêtons d'alourdir la fiscalité, et privilégions une politique de gagnant-gagnant, synonyme de motivation des équipes managériales, et de performance des entreprises.

Décembre 2008